

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.25-2024

Oggetto: CCNL Igiene ambiente Aziende municipalizzate e aziende private: Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) e Compenso retributivo aziendale (CRA)/Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Il Verbale d' **accordo 18 maggio 2022**, per il rinnovo unificato del CCNL 10 luglio 2016 per i dipendenti dalle aziende municipalizzate di igiene urbana e del CCNL igiene ambientale - aziende private 6 dicembre 2016 per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali, ha previsto la destinazione di una quota del trattamento retributivo complessivo spettante **per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024** alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

Tale elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP), riferito al parametro medio 130,07 (livello 3A), risulta pari a:

- **180,00 euro** annuali per il 2023 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità);
- **180,00 euro** annuali per il 2024 (15,00 euro mensili, per 12 mensilità).

L'ERAP va misurata ed erogata nell'anno successivo a livello aziendale, sotto forma di **"una tantum"**, in base alle modalità convenute negli specifici accordi aziendali e nel rispetto con la normativa vigente sui premi di risultato.

Con riferimento alle aziende che non contrattano il premio di risultato è stata prevista la definizione, entro 3 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022, di un meccanismo alternativo per la determinazione delle suddette quote **a titolo perequativo**, comunque mediante la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità.

Tale meccanismo va applicato dalle imprese che **non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato o che non abbiano provveduto alla stipulazione di accordi in sede aziendale** riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Gli importi perequativi, derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo, saranno riconosciuti:

- in aggiunta al CRA (compenso retributivo aziendale) EGR (elemento di garanzia retributiva), con decorrenza **marzo 2024** (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2022) e **marzo 2025** (in caso di mancato accordo sul premio entro il 31 dicembre 2023);
- a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente (le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni valgono come mese intero).

Inoltre, l'accordo 18 maggio 2022 ha precisato che ai lavoratori:

- part-time il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

- il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in esame verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

Compenso retributivo aziendale (CRA) – Elemento di garanzia retributiva (EGR)

Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:

- ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Compenso retributivo aziendale (C.R.A.) e/o elemento di garanzia retributiva (EGR) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda;
- ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. e/o EGR in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

In merito alla corresponsione degli importi individuali di CRAE e/o EGR si sottolinea che:

- le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurando quelle inferiori;
- gli stessi sono ridotti o incrementati per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 2 e 5 del CCNL, in relazione agli eventi di malattia intervenuti;
- gli stessi sono proporzionalmente ridotti per i lavoratori part-time in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;
- gli stessi non sono computabili ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza il suddetto importo corrisposto a titolo di CRA e/o EGR.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 27 marzo 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio