

A tutti i Clienti  
Loro Sedi

Circolare n.28-2025

**Oggetto: Igiene Ambientale – Aziende Municipalizzate e Private: CRA e ERAP**

L'ipotesi di accordo 18 maggio 2022 per il rinnovo unificato del CCNL Igiene ambientale – aziende municipalizzate 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:

- Compenso retributiva aziendale (CRA);
- Elemento retributivo aggiuntivo di produttività' (ERAP)

**Compenso retributiva aziendale (CRA)**

Al fine dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete.

Nell'ipotesi di aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscono, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, viene riconosciuto, con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno, **l'importo annuo pro capite di 150,00 euro** a titolo di **compenso retribuzione aziendale (CRA)**, in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno precedente.

A riguardo 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.

Nei confronti dei suddetti lavoratori, il cui rapporto cessi nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, l'importo di cui sopra, nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo di 150,00 euro a titolo di CRA in proporzione ai mesi in forza all'azienda (risultano 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 CRA 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.

### **Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)**

Il CCNL 18 maggio 2022 per i dipendenti dalle aziende municipalizzate e private esercenti servizi ambientali prevede 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 misurato ed erogato 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;
- il cui rapporto di lavoro cessa 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.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 25 marzo 2025

**Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio**