



Dr. Paolo Dalmaschio

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

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 21-2026

Oggetto: Rinnovo CCNL Igiene Ambiente (Codice CNEL K540)

Con l'ipotesi di accordo del 9 dicembre 2025 per il rinnovo del CCNL unico per i dipendenti dei servizi ambientali scaduto il 31 dicembre 2024, ha previsto delle novità sia **parte economica che normativa**. Il nuovo CCNL decorre **dal 1° gennaio 2025** e avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2027**.

Si illustrano, brevemente le novità previste nel 2026:

Parte economica

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2025-2027 costituito da:

- Incremento delle retribuzioni base parametrali (TEM);
- Welfare;
- Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- Una tantum.

Parte normativa

- Classificazione del personale;
- Permessi orari.

Incremento delle retribuzioni base parametrali (TEM)

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametrali mensili di cui all'art. 27 del CCNL, nei valori vigenti al 1° luglio 2025, vengano ulteriormente incrementate del valore di 202,00 euro per un complessivo aumento a regime di euro 217,00 **nel triennio 2025-2027**, riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue:

| Decorrenza | (1.7.2025) | 1.2.2026 | 1.1.2027 | 1.8.2027 | 1.12.2027 | Totale |
|------------|------------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| Aumento | (15 euro) | 86 euro | 36 euro | 40 euro | 40 euro | 217 euro |

Nell'art. 27 del CCNL verrà quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametrali mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabelle che si allegano.

Welfare

A decorrere **dal 1° ottobre 2026** (versamento del 16 ottobre 2026), il contributo che le Aziende versano al Fondo **Fasda** è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,50 euro per 12 mensilità (16,50 euro trimestrali). A decorrere **dal 1° gennaio 2027**, le aziende verseranno al **Fondo Previambiente** un contributo aggiuntivo di 8,50 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 65, lett. A), comma 4 e 5, lett. e), per un importo **complessivo di 30,50 euro al mese per 12 mensilità**. A decorrere **dal 1° gennaio 2027**, le aziende destineranno un ulteriore contributo aggiuntivo mensile di 1,00 euro per 12 mensilità alla forma di welfare contrattuale che le Parti individueranno entro il 31 gennaio 2026.

Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo **riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027** viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale. L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida indicate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/reddittività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "**una tantum**", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale.

| | 2026 | 2027 |
|---|-------------|-------------|
| Importo complessivo su parametro medio 130,07 (18 € per 12 mensilità) | € 216 | € 216 |

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti confermano l'accordo 10 febbraio 2023 per la determinazione dell'ERAP 2026-2027.

Una Tantum

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e alle date di erogazione delle tranches previste viene riconosciuto un importo **una tantum pari a 100,00 euro lordi sul parametro medio 130,07 a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2025**, da corrispondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente:

- con la retribuzione del mese di marzo 2026;
- con la retribuzione del mese di giugno 2026;

L'importo viene corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati **nel periodo 1° gennaio-30 giugno 2025**; a tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori.



Dr. Paolo Dalmaschio

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

L'importo dell'una tantum:

- sarà proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa;
- non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza;
- non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale.

La contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come una tantum.

Classificazione del personale

L'Ipotesi di accordo 9 dicembre 2025 per il rinnovo del CCNL unico 18 maggio 2022 per i dipendenti dei servizi ambientali ha previsto, a decorrere dal 1° febbraio 2026, la sostituzione delle aree funzionali ed un unico sistema di inquadramento caratterizzato da 5 ruoli professionali e da 9 livelli. Ai nuovi livelli corrispondono, **dal 1° febbraio 2026 e dal 1° ottobre 2026**, nuovi parametri retributivi.

Si precisa che:

- il livello J con decorrenza 1° febbraio 2026 confluisce nel nuovo livello D2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti che prevedono percorsi di progressione e sviluppo professionale dei lavoratori inquadrati nel livello J;
- il precedente livello 1B confluisce nel livello D2, con assorbimento degli eventuali ad personam previsti dalla vigente disciplina contrattuale;
- i lavoratori inquadrati nei nuovi livelli Q e A1 mantengono la differenza rispetto all'attuale retribuzione base sotto forma di assegni ad personam in cifra fissa, non rivalutabile né assorbibile, neanche in caso di passaggio di livello e/o di passaggio di gestione.

Permessi orari

A decorrere dal 1° gennaio 2027, ai lavoratori e alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato assunti **dal 1° gennaio 2017** viene riconosciuto un monte ore aggiuntivo annuo di permessi retribuiti pari a 10 ore. La fruizione di tali permessi avviene entro l'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, con le modalità previste dall'art. 21, comma 2. Gli stessi non possono essere frazionati in misura inferiore ad 1 ora, fatta salva l'eventuale fruizione di un'intera giornata lavorativa. Tale monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del D. Lgs. n. 66/2003 ed ai lavoratori ai quali l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro. Ai lavoratori part-time il suddetto monte ore annuo viene riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 18 febbraio 2026

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio