

Oggi, 10 febbraio 2023 in Roma

le Parti:

UTILITALIA  
CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE  
LEGACOOP Produzione e Servizi  
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI  
AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

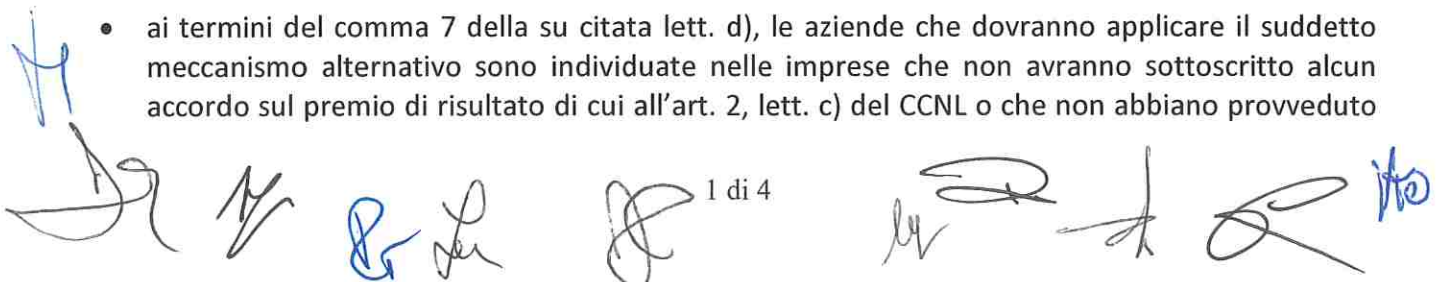
e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL  
FIT- CISL  
UILTRASPORTI  
FIADEL

premessso e ribadito che

- il verbale di accordo 18 maggio 2022 per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, prevede sub Parte Economica, n. 1, lett. d, che una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 venga destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del CCNL 18 maggio 2022;
- la suddetta quota, denominata Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività (ERAP) e pari a 180 euro annui sul parametro medio 130,07 per ciascuno degli anni 2023 e 2024, va misurata ed erogata nell'anno successivo 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;
- il comma 6 della su citata lett. d) prevede che " per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione";
- ai termini del comma 7 della su citata lett. d), le aziende che dovranno applicare il suddetto meccanismo alternativo sono individuate nelle imprese che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato di cui all'art. 2, lett. c) del CCNL o che non abbiano provveduto



1 di 4

alla stipulazione di accordi in sede aziendale riferibili all'ERAP stesso (diversi parametri, pesi ecc.) rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 e 31 dicembre 2023;

- gli importi derivanti dall'applicazione del meccanismo alternativo saranno corrisposti in aggiunta al CRA/EGR di cui all'art. 2, lett. C, commi 12-15, del CCNL, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente e fatto salvo il calcolo in misura intera delle frazioni di mese almeno pari a 15 giorni; ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio viene proporzionalmente ridotto in relazione alla durata della prestazione lavorativa; ai lavoratori il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto con le competenze di fine rapporto.

convengono sul seguente meccanismo applicativo per la determinazione dell'ERAP 2023 e 2024 nelle aziende che non contrattano il premio di risultato.

1. La premessa è parte integrante del presente accordo;
2. L'individuazione dell'importo erogabile a titolo di ERAP per ciascun anno di competenza deriva dalla misurazione per l'anno di riferimento dei seguenti parametri ed indicatori:

**a. REDDITIVITA'**

Miglioramento dell'IR (Indice Redditività), inteso come rapporto fra il MOL dell'affidamento (Margine Operativo Lordo) e VP (Valore della Produzione), rispetto all'esercizio precedente. Il MOL rappresenta il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda al fine di raggiungere l'obiettivo di redditività.

$$\frac{\text{MOL}}{\text{VP}} \times 100 = \text{IR}\%$$

MOL= Valore della produzione – Costi della produzione

VP = Valore della produzione

Il predetto indice pesa per i 2/9 del valore dell'ERAP e assume i valori riportati nella seguente Tabella:

Redditività (IR)	Importo lordo €
IR => rispetto all'esercizio precedente	40,00
IR < rispetto all'esercizio precedente	0,00

**b. QUALITÀ**

Valorizzazione della percentuale di raccolta differenziata RD% realizzata rispetto alle previsioni contrattuali dell'esercizio in corso e che sono normalmente indicate nel Capitolato speciale d'Appalto o nel contratto di servizio o, in loro assenza, rispetto al valore dell'anno precedente.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a '2 di 4' stamp.]*

Tenuto conto che la normativa italiana prevede (D. Lgs. n. 152/2006 e Legge 27 dicembre 2006, n. 296) il raggiungimento dell'obiettivo di almeno il 65% di raccolta differenziata, l'indice considera, oltre il miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, anche il mantenimento della percentuale di raccolta differenziata già in atto solo per le realtà aziendali che hanno già raggiunto il livello-obiettivo del 65%.

L'indice di valorizzazione della RD% pesa per 1/9 del valore dell'ERAP e assume i valori riportati nella seguente Tabella:

Qualità (RD)	Importo lordo €
% RD > rispetto all'esercizio precedente	20
% RD ≤ rispetto all'esercizio precedente	0
Solo per le realtà aziendali che hanno raggiunto nell'anno precedente l'obiettivo del 65%	
% RD ≥ 65%	20
% RD < 65%	0

### c. EFFICIENZA

L'efficienza viene valutata sulla base del tasso medio annuo aziendale di assenteismo, espresso in giornate non lavorate, anche solo parzialmente.

Le giornate non lavorate sono riferite alla totalità dei dipendenti direttamente impiegati nell'affidamento, con esclusione delle giornate di festività infrasettimanale, ferie, permessi per festività soppresse, permessi retribuiti; degli infortuni sul lavoro; delle giornate di malattia per COVID accertato; delle giornate interessate da ore di permesso sindacale e di RLSSA, di assemblea sindacale, di sciopero di livello nazionale, di congedi di maternità, paternità e parentali e permessi per legge n. 104/92.

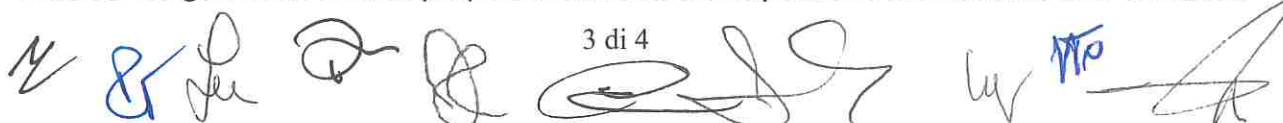
Il dato va rilevato al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'indicatore pesa per i 6/9 (2/3) dell'importo dell'ERAP, in una forchetta che va da un importo minimo di € 80 ad un importo massimo di € 120, secondo la seguente Tabella:

Efficienza (IE)	Importo lordo €
>18 giornate medie/anno	80,00
≥14 ≤18 giornate medie/anno	100,00
< 14 giornate medie/anno	120,00

Fatto salvo il limite complessivo di spesa pari a 120 euro medi per dipendente interessato, calcolati sul parametro medio 130,07, le quote non assegnate per effetto del calcolo sopra indicato vengono redistribuite proporzionalmente tra i dipendenti che risultano aver effettuato

3 di 4




un numero di giornate non lavorate inferiore alle 14 giornate/annue fino a concorrenza del tetto individuale di 120 euro procapite, parametrato sul livello di appartenenza.

3. Nel mese di gennaio 2024 e 2025 le aziende che applicano il meccanismo alternativo di cui al precedente comma 1 comunicano ai soggetti sindacali di cui all'art. 2, lett. B) del CCNL i dati necessari al calcolo dell'importo di ERAP e l'importo che ne deriva. La comunicazione è trasmessa contestualmente per conoscenza alle OO.SS. nazionali ed alle Associazioni datoriali firmatarie del CCNL.
4. Resta inteso che in caso di mancata comunicazione dei dati di cui al comma precedente l'azienda è obbligata ad erogare l'intero importo di 180 euro sul parametro medio 130,07 stabilito dal CCNL.
5. In caso di passaggi di appalto che intervengano nel corso dell'anno 2023, ove sia impossibile per l'azienda cessante procedere alla misurazione dell'ERAP utilizzando gli indicatori previsti dal presente accordo, l'importo a titolo di ERAP sarà convenzionalmente corrisposto dalla suddetta azienda cessante al personale interessato dal passaggio di appalto nella misura di 180 € medi annuali proporzionati ai mesi di presenza in servizio del singolo lavoratore. Ove il passaggio di appalto intervenga nel corso dell'anno 2024, l'importo da corrispondere verrà erogato nella medesima misura calcolata per l'anno precedente, proporzionata ai mesi di presenza in servizio nell'anno del singolo lavoratore. Resta inteso che l'azienda subentrante procederà alla corresponsione della quota spettante per la restante parte di ciascun anno di riferimento applicando i criteri di cui ai commi precedenti del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA



CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE



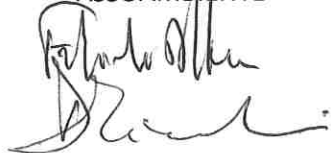
LEGACOOP Produzione e Servizi



CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE



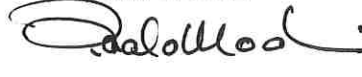
FP-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



FIADSL

