

Roma, 26 gennaio 2026
Circ. n. 02661/L

A tutte le Aziende ed Enti
associati
che applicano il CCNL del settore
ambiente

LORO SEDI

**Oggetto: Accordo 9 dicembre 2025 di rinnovo del CCNL del settore dei servizi ambientali
- Note applicative per gli istituti di carattere economico.**

Facciamo seguito alla nostra precedente circolare n. 2631/L dello scorso 11 dicembre per comunicarvi che la Giunta Esecutiva di Utilitalia, nella seduta tenuta in data 22 gennaio u.s., ha approvato l'ipotesi d'accordo 9 dicembre 2025 di rinnovo del CCNL del settore dei servizi ambientali 18 maggio 2022; in attesa della comunicazione dello scioglimento delle riserve da parte delle OO.SS. stipulanti, attesa entro fine gennaio ed al cui ricevimento consegnerà la piena efficacia ed applicabilità dell'accordo, riteniamo opportuno formulare le indicazioni necessarie per l'applicazione della parte economica del nuovo CCNL, al fine di consentire alle aziende la predisposizione dei relativi adempimenti.

NOTE ILLUSTRATIVE PARTE ECONOMICA

L'**incremento economico complessivo (TEC)** riconosciuto per il triennio 2025–2027 sul parametro medio **130,07 (già livello 3A, da febbraio 2026 livello C2s)** viene stabilito in misura pari a € **250,00**, di cui € **202,00** di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, che si aggiungono ai **15 €** già erogati a luglio 2025; € **18,00** a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività (ERAP) e € **15,00** da destinare al Welfare.

Tale incremento economico complessivo tiene conto delle previsioni di scostamento dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea (IPCA) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, come calcolato dall'ISTAT per il triennio 2025–2027 (6,01%), ma comprende anche il riconoscimento in via straordinaria di una quota ulteriore per compensare, nei limiti della sostenibilità economica, parte della perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori derivante dall'eccezionale picco inflattivo registrato in particolar modo nell'anno 2022.

Per la copertura della **vacanza contrattuale** l'accordo prevede altresì l'erogazione di una somma forfettaria **una tantum pari a 100,00 €** sul parametro 130,07.

Il montante complessivo nel triennio è pari a 4.399,50 €.

a. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)

L'**incremento dei valori delle retribuzioni base parametriche mensili** riconosciuto per il triennio di vigenza contrattuale **2025–2027** è pari a **217,00 €** di aumento, articolato in **cinque tranches**.



La prima tranche, pari a **15 €**, decorre dal **1° luglio 2025** ed è già stata erogata in forza dell'accordo del 1° luglio u.s (cfr. 2567/L), in attuazione del meccanismo di adeguamento dei minimi contrattuali previsto dal previgente CCNL 18 maggio 2022.

Le successive tranches sono state definite dall'accordo 9 dicembre 2025 come segue:

1° febbraio 2026: **86,00 €**

1° gennaio 2027: **36,00 €**

1° agosto 2027: **40,00 €**

1° dicembre 2027: **40,00 €**,

per un totale di ulteriori **202,00 €**, riferiti al parametro 130,07, corrispondente al livello 3A del previgente sistema, ora nuovo livello C2s.

La tabella dell'art. 27 del CCNL 18 maggio 2022 è stata pertanto aggiornata e riporta ora i nuovi valori delle retribuzioni base alle diverse decorrenze.

Tale tabella tiene conto anche della **modifica della scala parametrica collegata alla revisione del sistema di classificazione del personale, decorrente dal 1° febbraio 2026** in coincidenza con la prima tranche di aumento retributivo del 2026, modifica che interessa 8 livelli parametrici della scala classificativa.

Con successiva comunicazione procederemo alla dettagliata descrizione ed approfondimento del contenuto "normativo" delle innovazioni introdotte nella classificazione del personale, ma è opportuno rappresentare sin da ora le indicazioni necessarie a comprendere gli effetti delle suddette modifiche sulla tabella delle decorrenze delle retribuzioni base parametriche.

L'ipotesi di accordo sottoscritta il 9 dicembre 2025 introduce un **nuovo sistema di classificazione del personale unitario**, non più articolato per aree, che si declina in otto livelli professionali più il livello dei Quadri, venendo eliminato il livello J del previgente modello.

Al nuovo assetto classificatorio corrisponde una **nuova nomenclatura dei livelli** (individuati dalle lettere e non più dai numeri) e una corrispondente **nuova scala parametrica**, composta complessivamente da **16 parametri retributivi**.

Le lettere (Q,A,B,C, E D) descrivono le tipologie di ruolo professionale, con 2 livelli per ruolo (salvo il livello unico Q); per ciascun livello, ad eccezione dei due livelli apicali, sono previsti **due parametri retributivi (base e superiore ("s"))**, come già avveniva nel precedente modello per i parametri A e B; l'accesso al parametro "s" avviene con le stesse regole dell'attuale passaggio dal livello parametrico B al livello parametrico A (vedi accordo 9 dicembre 2025, sub Parte normativa, n. 1 e n. 2, lett. A e D, n. 1).

L'accordo è completo nella parte relativa alle declaratorie e criteri di classificazione e relativi profili esemplificativi per i livelli dal D2 al C2 compreso; per quanto riguarda i livelli dal C1 al Quadro, le parti stipulanti sono già impegnate al tavolo negoziale per il completamento del sistema.



L'accordo disciplina in modo puntuale la fase di prima applicazione del nuovo modello, prevedendo una **tabella di confluenza automatica** e specifiche **clausole di salvaguardia** volte a garantire la continuità dei trattamenti economici e normativi in essere (vedi accordo 9 dicembre 2025, sub Parte normativa, n. 1 e n. 2, lett. D, n. 2 e tabella allegata).

La presenza della tabella di confluenza fa sì che **l'inserimento dei lavoratori già in forza nei nuovi livelli** avvenga in modo **del tutto automatico alla data del 1° febbraio 2026**, restando peraltro possibile una revisione del corretto inquadramento della posizione alla luce dei criteri di classificazione del nuovo sistema, anche successivamente. Tanto non potrà però comportare arretramenti retributivi e normativi per **i lavoratori già in forza alla suddetta data**, i quali, **ove risultino sovra-inquadrati per effetto della confluenza automatica, avranno diritto a mantenere tale sovra-inquadramento ad personam** (lett. D, n. 5). Precisiamo che ciò che va mantenuto – sia pure ad personam e pertanto con effetti limitati alla persona fisica, mentre la posizione organizzativa viene riportata al corretto inquadramento – è l'inquadramento a tutti gli effetti contrattuali, non essendo possibile – sempre fatto salvo diverso accordo tra le parti – l'attribuzione del livello inferiore con il riconoscimento di un assegno ad personam per le differenze retributive.

In ragione dell'automaticità, non appare necessaria in questa prima fase una comunicazione formale ai dipendenti con il nuovo livello di inquadramento, salvo il caso appena indicato risulti già verificato, né è prevista una specifica procedura di informativa sindacale; è evidente che le aziende possono procedere agli atti informativi che ritengano opportuni.

Il previgente livello J viene eliminato con decorrenza 1° febbraio 2026 e tutti i lavoratori vengono re-inquadrati direttamente nel nuovo livello D2, parametro 90.

La maggior parte dei parametri riproduce la precedente scala parametrica; tuttavia, per alcuni nuovi livelli – in particolare D2 (già livelli J + 1), D1 (già livello 2), C2 (già livello 3), A1 (già livello 8) e Quadri – l'accordo **modifica il valore parametrico**, in alcuni casi con decorrenze differenziate (febbraio 2026 e ottobre 2026), secondo quanto indicato nella tabella allegata.



ATTUALI		NUOVI	1.2.2026	1.10.2026
Q	230	Q	220	220
8	204,67	A1	200	200
7A	184,41	A2s	184,41	184,41
7B	175,36	A2	175,36	175,36
6A	166,84	B1s	166,84	166,84
6B	159,15	B1	159,15	159,15
5A	151,29	B2s	151,29	151,29
5B	144,86	B2	144,86	144,86
4A	138,57	C1s	138,57	138,57
4B	134,36	C1	134,36	134,36
3A	130,07	C2s	130,07	130,07
3B	124	C2	125,5	127
2A	123,51	D1s	125	126,8
2B	111,11	D1	113	115
1A	100	D2s	102	104
1B	88,38	D2	90	90
J	80	D2	90	90

La modifica parametrica in alcuni casi produce una **rivalutazione** della retribuzione base parametrica già in godimento alla luce del precedente CCNL ed evidentemente **influisce anche sulla determinazione dell'aumento retributivo** riconosciuto dall'accordo 9 dicembre 2025. **In nessun caso si registra una diminuzione dell'importo attualmente in godimento.**

Al fine di supportare le imprese nella corretta applicazione del nuovo assetto classificativo, si riporta di seguito una tabella descrittiva dei passaggi per la transizione dal previgente sistema al nuovo modello, con particolare riferimento ai livelli apicali, ai cambi parametrici e alle specifiche tutele previste dall'accordo nella fase di prima applicazione.



01.07.2025				01.02.2026				01.10.2026			
		par.			par.	diff. par.	ad personam	I tranches		par.	diff. par.
Q	Q	230	€ 3.526,29	Q	220	-€ 153,34	€ 153,34	€ 145,46	3.518,41 €	220	3.518,41 €
A1	8	204,67	€ 3.137,93	A1	200	-€ 71,61	€ 71,61	€ 132,24	3.198,56 €	200	3.198,56 €
A2s	7A	184,41	€ 2.827,28	A2s	184,41			€ 121,93	2.949,21 €	184,41	2.949,21 €
A2	7B	175,36	€ 2.688,56	A2	175,36			€ 115,94	2.804,50 €	175,36	2.804,50 €
B1s	6A	166,84	€ 2.557,91	B1s	166,84			€ 110,31	2.668,22 €	166,84	2.668,22 €
B1	6B	159,15	€ 2.440,06	B1	159,15			€ 105,23	2.545,29 €	159,15	2.545,29 €
B2s	5A	151,29	€ 2.319,53	B2s	151,29			€ 100,03	2.419,56 €	151,29	2.419,56 €
B2	5B	144,86	€ 2.220,95	B2	144,86			€ 95,78	2.316,73 €	144,86	2.316,73 €
C1s	4A	138,57	€ 2.124,51	C1s	138,57			€ 91,62	2.216,13 €	138,57	2.216,13 €
C1	4B	134,36	€ 2.059,93	C1	134,36			€ 88,84	2.148,77 €	134,36	2.148,77 €
C2s	3A	130,07	€ 1.994,19	C2s	130,07			€ 86,00	2.080,19 €	130,07	2.080,19 €
C2	3B	124	€ 1.901,13	C2	125,50	€ 23,00		€ 82,98	2.007,10 €	127,00	€ 23,99 2.031,09 €
D1s	2A	123,51	€ 1.893,61	D1s	125	€ 22,84		€ 82,65	1.999,10 €	126,80	€ 28,79 2.027,89 €
D1	2B	111,11	€ 1.703,52	D1	113	€ 28,98		€ 74,71	1.807,21 €	115	€ 31,99 1.839,19 €
D2s	1A	100	€ 1.533,16	D2s	102	€ 30,66		€ 67,44	1.631,26 €	104	€ 31,99 1.663,25 €
D2	1B	88,38	€ 1.355,01	D2	90	€ 24,84		€ 59,51	1.439,36 €	90	1.439,36 €
	J	80	€ 1.226,54								

Per i livelli 8 e Q è prevista una riduzione parametrica (rispettivamente dal parametro 204,67 a 200 e dal parametro 230 a 220) che comporta un riallineamento in riduzione dell'aumento contrattuale riconosciuto a partire dalla tranches del 1° febbraio 2026, (vedi punto 2, lettera D", n. 3, lettera c), che garantisce il **mantenimento delle differenze economiche sotto forma di assegni ad personam**. Andiamo al dettaglio.

Per quanto riguarda il **livello Q**, il previgente parametro 230 prevedeva una retribuzione base a luglio 2025 pari a 3.526,29 €. Con il passaggio al nuovo parametro 220 a febbraio 2026, la retribuzione base di luglio 2025 viene riproporzionata a 3.372,98 €, che diventa la nuova base di partenza per l'applicazione degli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale. **La differenza tra i due importi, pari a 153,32 € (3.526,29 € – 3.372,98 €), viene riconosciuta ai lavoratori già inquadrati nel livello Q quale assegno ad personam aggiuntivo, in cifra fissa, non rivalutabile e non assorbibile, nemmeno in caso di passaggio di categoria o di passaggio di gestione ai sensi dell'art. 6 del CCNL, che fa parte della retribuzione individuale mensile ai sensi dell'art. 27, comma 3 del CCNL.**

Per quanto concerne gli aumenti contrattuali, la tranches prevista per febbraio 2026, pari a 86,00 € sul parametro 130,07, viene parametrata al valore 220, determinando un incremento pari a 145,46 €. Tale importo si somma alla base di 3.372,98 €, portando il nuovo minimo retributivo di febbraio 2026 a 3.518,41 €.

Gli incrementi successivi saranno applicati secondo la progressione prevista dal contratto, sempre calcolata sulla base del parametro 220.

Con riferimento al **livello 8, ora A1**, il previgente parametro 204,67 prevedeva una retribuzione base a luglio 2025 pari a 3.137,93 €. Il passaggio al nuovo parametro 200 a febbraio 2026 comporta la riparametrizzazione della retribuzione base di luglio 2025 a 3.066,33 €, che diventa la nuova base di partenza per il rinnovo contrattuale. **La differenza tra i due importi, pari a 71,60 € (3.137,93 € – 3.066,33 €), viene riconosciuta ai lavoratori già inquadrati nel livello 8 sotto forma di assegno ad personam aggiuntivo, in cifra fissa, non rivalutabile e non assorbibile, nemmeno in caso di passaggio di categoria o di passaggio di**



gestione ai sensi dell'art. 6 del CCNL, che fa parte della retribuzione individuale mensile ai sensi dell'art. 27, comma 3 del CCNL.

Per quanto riguarda gli aumenti contrattuali, la tranche prevista per febbraio 2026, pari a 86,00 € sul parametro 130,07, viene parametrata al valore 200, determinando un incremento pari a 132,24 €. Tale importo si somma alla base di 3.066,33 €, portando il nuovo minimo retributivo di febbraio 2026 a 3.198,56 €.

Anche in questo caso, gli incrementi successivi seguiranno la progressione contrattuale prevista, calcolata sulla base del nuovo parametro di riferimento 200.

Restano invece invariati i valori parametrici relativi agli ex livelli dal 7A al 3A, corrispondenti ai nuovi livelli da A2s a C2s; di conseguenza, i valori retributivi continuano a seguire la normale progressione contrattuale, senza l'applicazione di passaggi intermedi.

Più articolata la transizione per gli ex livelli 3B, 2A, 2B e 1A (corrispondenti ai nuovi livelli e valori parametrici C2, D1s, D1, D2s e D2), che sono interessati da due **passaggi parametrici**, che incidono sulla determinazione dei nuovi minimi tabellari.

In particolare, i valori retributivi derivano da calcoli che tengono conto delle variazioni dei parametri in due passaggi intermedi, il primo da febbraio 2026, il secondo da ottobre 2026.

Per maggiore chiarezza espositiva, riportiamo di seguito i diversi passaggi.

Livello C2 – ex 3B: il lavoratore, inizialmente inquadrato al livello 3B con parametro 124 e una retribuzione base pari a 1.901,13 €, da febbraio 2026 passa al nuovo livello C2 con parametro intermedio 125,5.

Il primo effetto dell'aumento parametrico da 124 a 125,5 è l'incremento immediato della retribuzione base di 23,00 €, portandosi la **nuova retribuzione base** a 1.924,12 €.

Contestualmente si applica l'aumento contrattuale della tranche di febbraio 2026. Tale aumento, pari a 86,00 € sul parametro di riferimento 130,07, si riproporziona sul parametro 125,5, risultando l'importo effettivo pari a 82,98 €.

Quest'ultimo incremento, sommato alla retribuzione base rivalutata (1.924,12 €), determina una **nuova retribuzione base contrattuale da febbraio 2026 pari a 2.007,10 €.**

Nel mese di **ottobre 2026**, il parametro cresce di nuovo fino a 127. In questa fase non interviene peraltro alcun aumento contrattuale: la retribuzione base di 2.007,10 € viene quindi riproporzionata dal parametro 125,5 al parametro 127, con un incremento di 23,99 € (effetto trascinamento del parametro), che porta il nuovo valore a **2.031,09 €.**

A partire da questo punto, gli incrementi successivi seguono la progressione contrattuale prevista, sempre calcolata sulla base del parametro ormai consolidato a 127, determinando gli ulteriori adeguamenti retributivi indicati in tabella.

Livello D1s – ex 2A: il lavoratore, inizialmente inquadrato al livello 3B con parametro 123,51 e una retribuzione base pari a 1.893,61€, da febbraio 2026 passa al nuovo livello D1s con parametro intermedio 125.



Il primo effetto dell'aumento parametrico è l'incremento immediato della retribuzione base di 22,84 €, portandosi la nuova retribuzione base a 1.916,45€.

Contestualmente si applica l'aumento contrattuale previsto per la tranches di febbraio 2026, di 86,00 € sul parametro di riferimento 130,07, che, riproporzionato sul parametro 125, risulta pari a 82,65 €.

Questo incremento si somma alla retribuzione base rivalutata come sopra indicato (1.916,45), determinando una **nuova retribuzione base da febbraio 2026** pari a **1.999,10 €**.

Nel mese di **ottobre 2026**, il parametro cresce ulteriormente sino a 126,8. In questa fase non interviene alcun aumento contrattuale: pertanto, la retribuzione base di 1.999,10 € viene riproporzionata dal parametro 125 al parametro 126,8, con un incremento di 28,79 €, che porta il nuovo valore a **2.027,89 €**.

A partire da questo punto, gli incrementi successivi seguono la progressione contrattuale prevista, sempre calcolata sulla base del parametro ormai consolidato 126,8, determinando gli ulteriori adeguamenti retributivi indicati in tabella.

Livello D1 – ex 2B: il lavoratore, inizialmente inquadrato al livello 2B con parametro 111,11 e una retribuzione base pari a 1.703,52 €, da febbraio 2026 passa al nuovo livello D1 con parametro intermedio 113.

Il primo effetto dell'incremento parametrico da 111,11 a 113 è l'aumento di 28,98 € della retribuzione base, che arriva quindi a 1.732,50 €.

Contestualmente si applica l'aumento contrattuale previsto per la tranches di febbraio 2026 (86,00 € sul parametro di riferimento 130,07) sul nuovo parametro 113, per un importo effettivo pari a 74,71 €. Questo incremento si somma alla base rivalutata (1.732,50 €), determinando una **nuova retribuzione base a febbraio 2026** pari a **1.807,21 €**.

Nel mese di **ottobre 2026**, il parametro cresce ulteriormente da 113 a 115. In questa fase non interviene alcun aumento contrattuale: pertanto, la retribuzione di 1.807,21€ viene riproporzionata al parametro 115, con un incremento di 31,99 €, che porta il nuovo valore a **1.839,19 €**.

A partire da questo punto, gli incrementi successivi seguono la progressione contrattuale prevista, sempre calcolata sulla base del parametro consolidato 115, determinando gli ulteriori adeguamenti retributivi indicati in tabella.

Livello D2s – ex 1A: il lavoratore, inizialmente inquadrato al livello 1A con parametro 100 e una retribuzione base pari a 1.533,16 €, da febbraio 2026 passa al nuovo livello D2s con parametro intermedio 102. Il primo effetto dell'aumento parametrico è l'incremento della retribuzione base di 30,66 €, portandosi la nuova base a 1.563,82 €.

Contestualmente si applica l'aumento contrattuale previsto per la tranches di febbraio 2026. Tale aumento (86,00 € sul parametro di riferimento 130,07), riproporzionato sul parametro 102, porta l'aumento a 67,44 €.



Questo incremento si somma alla base già rivalutata (1.563,82 €), determinando una **nuova retribuzione base da febbraio 2026** pari a **1.631,26 €**.

Nel mese di **ottobre 2026**, non interviene alcun aumento contrattuale, ma solo l'aumento del valore parametrico: pertanto, la retribuzione di 1.631,26 € viene riproporzionata dal parametro 102 al parametro 104, con un incremento di 31,99 €, che porta il nuovo valore a **1.663,25 €**.

A partire da questo punto, gli incrementi successivi seguono la progressione contrattuale prevista, sempre calcolata sulla base del parametro consolidato 104, determinando gli ulteriori adeguamenti retributivi indicati in tabella.

Livello D2 – ex 1B: il lavoratore, inizialmente inquadrato al livello 1B con parametro 88,38 e una retribuzione base pari a 1.355,01 €, da febbraio 2026 passa al nuovo livello D2 con parametro intermedio 90.

L'adeguamento dal parametro determina un incremento della retribuzione base di 24,84 €, portandosi la nuova retribuzione base a 1.379,85 €.

Contestualmente si applica l'aumento contrattuale previsto per la tranches di febbraio 2026. Tale aumento (86,00 € sul parametro di riferimento 130,07), ricalcolato sul parametro 90, risulta pari a 59,51 €.

Questo incremento si somma alla retribuzione base già rivalutata (1.379,85 €), determinando una **nuova retribuzione base da febbraio 2026** pari a **1.439,36 €**.

A partire da questo punto, gli incrementi successivi seguono la progressione contrattuale prevista, calcolata sulla base del parametro ormai consolidato 115, determinando gli ulteriori adeguamenti retributivi indicati in tabella.

Di seguito la tabella, ormai “normalizzata”, **delle variazioni della retribuzione che interverranno nel corso del 2027**.

I primi aumenti retributivi previsti dovranno essere corrisposti a partire dal mese di febbraio 2026; vi ricordiamo che tutte le variazioni sin qui descritte non producono effetti sul calcolo degli emolumenti variabili relativi a prestazioni effettuate nel mese precedente a quello di decorrenza dell'incremento retributivo (es. straordinari, ecc.).



		01.01.2027		01.08.2027		01.12.2027	
	par.	II tranche		III tranche		IV tranche	
Q	220	€ 60,89	3.579,30 €	€ 67,66	3.646,96 €	€ 67,66	3.714,62 €
A1	200	€ 55,35	3.253,91 €	€ 61,51	3.315,42 €	€ 61,51	3.376,93 €
A2s	184,41	€ 51,04	3.000,25 €	€ 56,71	3.056,96 €	€ 56,71	3.113,67 €
A2	175,36	€ 48,54	2.853,04 €	€ 53,93	2.906,97 €	€ 53,93	2.960,90 €
B1s	166,84	€ 46,18	2.714,40 €	€ 51,31	2.765,71 €	€ 51,31	2.817,02 €
B1	159,15	€ 44,05	2.589,34 €	€ 48,94	2.638,28 €	€ 48,94	2.687,22 €
B2s	151,29	€ 41,87	2.461,43 €	€ 46,53	2.507,96 €	€ 46,53	2.554,49 €
B2	144,86	€ 40,09	2.356,82 €	€ 44,55	2.401,37 €	€ 44,55	2.445,92 €
C1s	138,57	€ 38,35	2.254,48 €	€ 42,61	2.297,09 €	€ 42,61	2.339,70 €
C1	134,36	€ 37,19	2.185,96 €	€ 41,32	2.227,28 €	€ 41,32	2.268,60 €
C2s	130,07	€ 36,00	2.116,19 €	€ 40,00	2.156,19 €	€ 40,00	2.196,19 €
C2	127,00	€ 35,15	2.066,24 €	€ 39,06	2.105,30 €	€ 39,06	2.144,36 €
D1s	126,80	€ 35,09	2.062,98 €	€ 38,99	2.101,97 €	€ 38,99	2.140,96 €
D1	115	€ 31,83	1.871,02 €	€ 35,37	1.906,39 €	€ 35,37	1.941,76 €
D2s	104	€ 28,78	1.692,03 €	€ 31,98	1.724,01 €	€ 31,98	1.755,99 €
D2	90	€ 24,91	1.464,27 €	€ 27,68	1.491,95 €	€ 27,68	1.519,63 €

a. WELFARE

A partire dal 1° ottobre 2026 è previsto l'incremento di **5,50 € mensili** (per 12 mensilità) del contributo datoriale per gli iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di settore FASDA, il cui importo trimestrale complessivo sale a 16,50 €.

A partire dal 1° gennaio 2027 le aziende dovranno inoltre versare al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di **8,50€** al mese per 12 mensilità a titolo di incremento del contributo datoriale mensile per i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 65 lett. A) comma 4 -5, ovvero per i lavoratori iscritti volontariamente con contributo (anche) a loro carico (non è dovuto per i cd silenti iscritti col solo TFR né per gli aderenti contrattuali) **per un importo complessivo mensile** che arriva a **30,50 €**.

Sempre con decorrenza 1° gennaio 2027 è previsto il riconoscimento di un ulteriore contributo aggiuntivo mensile (sempre per 12 mensilità) di **1,00 €** che le aziende dovranno destinare alla forma di welfare contrattuale che le Parti individueranno entro il 31 gennaio 2026.

L'investimento complessivo mensile nel welfare contrattuale è di 15 €.

b. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Resta confermato l'istituto dell'**Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)**, introdotto per la prima volta nel settore con il CCNL 18 maggio 2022.



L'importo riconosciuto del CCNL a tale titolo è pari a **216,00 € annui (18,00 € per 12 mensilità)** e si aggiunge in forma di una tantum ai premi di risultato che le aziende contrattano per ciascuno degli anni **2026 e 2027**, con **erogazione nell'anno successivo**.

Nessun importo aggiuntivo a titolo di produttività/premio di risultato è stato riconosciuto dall'accordo 9 dicembre 2025 per l'anno 2025.

Ribadiamo che l'erogazione dell'ERAP è collegata alla misurazione dei risultati aziendali relativi agli obiettivi definiti dalla **contrattazione aziendale**, sulla base dei **parametri di qualità ed efficienza** utilizzati dall'Autorità di regolazione per la determinazione delle tariffe, come indicato nell'**Allegato 2 del CCNL 18 maggio 2022**.

Per le aziende che non effettuano contrattazione di secondo livello, si applicano per il riconoscimento dell'ERAP le disposizioni contenute nell'**Allegato 3 del medesimo CCNL**.

Al fine di **semplificare le verifiche** e garantire **certezza in merito ai costi e ai trattamenti contrattuali**, l'ERAP funge anche da strumento di **adeguamento** retributivo connesso agli eventuali scostamenti dell'inflazione, quale registrata nel periodo della vigenza del CCNL, rispetto alle previsioni assunte a riferimento per la determinazione degli aumenti contrattuali, secondo la metodologia prevista dall'accordo 9 dicembre 2025, che di seguito si riassume.

METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al termine della vigenza contrattuale, sulla base del confronto tra l'inflazione (indice IPCA NEI) consuntivata nel triennio 2025–2027, quale ufficializzata dall'ISTAT nel mese di giugno 2028, ed il valore previsto al momento della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo (6,01%), l'importo di **18,00 euro** mensili stanziato a titolo di produttività potrà essere trattato come segue, a partire dal 1° luglio 2028:

- **Differenziale inflattivo superiore di almeno +0,5%** rispetto al valore previsto: l'importo di 18 euro viene consolidato sulle retribuzioni base parametriche con decorrenza **1° luglio 2028**.
- **Differenziale inflattivo compreso tra ±0,5%** rispetto al valore previsto: non si apportano variazioni alle retribuzioni base; l'importo resta disponibile sul premio di risultato e sarà valutato nel negoziato per il successivo rinnovo del CCNL.
- **Differenziale inflattivo inferiore di oltre -0,5%** rispetto al valore previsto: non è previsto alcun consolidamento

c. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2025

A copertura del periodo 1° gennaio – 30 giugno 2025 è prevista l'erogazione della somma forfettaria "una tantum" pari a **100,00 € lordi**, sul **parametro medio 130,07**, che dovrà essere corrisposta in **due tranches di eguale importo**, rispettivamente con la retribuzione del **mese di marzo 2026** e del **mese di giugno 2026**. L'importo totale parametrato, distinto nelle due tranches, è riportato per i valori riferiti a ciascun livello di inquadramento nella tabella riportata in calce. La scala parametrica di riferimento è quella vigente al 30 giugno 2025; per



la corresponsione ai lavoratori va preso a riferimento l'inquadramento nel periodo di copertura.

Livello	Parametro	mar-26	giu-26
Q	230	88,41 €	88,41 €
8	204,67	78,68 €	78,68 €
7A	184,41	70,89 €	70,89 €
7B	175,36	67,41 €	67,41 €
6A	166,84	64,13 €	64,13 €
6B	159,15	61,18 €	61,18 €
5A	151,29	58,16 €	58,16 €
5B	144,86	55,69 €	55,69 €
4A	138,57	53,27 €	53,27 €
4B	134,36	51,65 €	51,65 €
3A	130,07	50,00 €	50,00 €
3B	124	47,67 €	47,67 €
2A	123,51	47,48 €	47,48 €
2B	111,11	42,71 €	42,71 €
1A	100	38,44 €	38,44 €
1B	88,38	33,97 €	33,97 €
J	80	30,75 €	30,75 €

Hanno diritto alla corresponsione dell'una tantum i lavoratori (anche con contratto a tempo determinato) che risultino in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (9 dicembre 2025) nonché alle date di erogazione delle due tranches previste; **restano pertanto esclusi dalla corresponsione in discorso tutti i lavoratori assunti dopo il 9 dicembre 2025.**

Per le fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro e di cambio di appalto, si rinvia a quanto previsto dalla nota esplicativa allegata all'accordo nazionale del 9 dicembre 2021, espressamente richiamata anche nella presente intesa, che disciplina le modalità di corresponsione del compenso nei casi di cessazione intervenuta tra la data di sottoscrizione dell'accordo e le date di erogazione delle tranches, nonché nelle ipotesi di avvicendamento nella gestione dell'appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL.

L'importo concretamente spettante va calcolato per ciascun lavoratore avente diritto **in misura proporzionale alla presenza in servizio nel periodo che va dal 1° gennaio al 30 giugno 2025**; a tal fine si dovrà calcolare **1/6 dell'importo complessivo per ciascun mese intero di servizio prestato** nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni di calendario sono assunte quale mese intero.

Per i lavoratori con **contratto a tempo parziale** l'una tantum va corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione nel periodo di riferimento, anche pro-quota in caso



di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa intervenute nel suddetto periodo.

Anche in caso di passaggio di livello nel corso del periodo considerato, gli importi vanno corrisposti pro-quota in relazione all'effettivo inquadramento di ciascun mese.

L'accordo precisa inoltre che il compenso **non matura nei periodi di assenza senza diritto alla retribuzione a carico dell'azienda**; deve pertanto procedersi alla riduzione dell'importo per il personale per il quale risultino assenze non retribuite per cause di sospensione del rapporto di lavoro previste dalla legge o dal contratto collettivo (ad es. aspettative per motivi personali, di salute o sindacali, congedi formativi, ecc.), ovvero assenze senza diritto a retribuzione alcuna a carico dell'azienda, anche in presenza di un trattamento indennitario anticipato per conto dell'INPS, quali ad esempio i congedi parentali, i congedi per malattia del figlio, i permessi ex lege 104 ecc.

In assenza di diversa indicazione, la riduzione avviene in proporzione al numero di assenze registrate, senza applicazione della regola del calcolo convenzionale dei mesi interi.

L'importo dell'una tantum è comprensivo di ogni effetto retributivo riflesso e/o indiretto ed è pertanto escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'importo va regolarmente assoggettato alla contribuzione previdenziale ed assistenziale nelle aliquote correnti, non configurandosi l'istituto dell'arretrato, nonostante la corresponsione in anno successivo.

Infine, ricordiamo che 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, ad esempio destinando tali quote all'incremento del premio di risultato aziendale e/o agli istituti di welfare aziendale istituiti o da istituirsi in favore dei dipendenti.

Cordiali saluti.

Il Direttore
Area Lavoro e Relazioni Industriali
Paola Giuliani

