

Roma, 19 dicembre 2017  
Circ. n. 00973/L

CA

asm vigevano e lomellina spa	
PROT. GEN. N°	4587
PA	
DA	PSA
DT	
RA	
RDS	
UDS	
RFS	
RD	
SD	
RIA	
RUA	
RM	
RO	
RC	
RFV	

19 DIC 2017

Ret 2

- |       |   |
|-------|---|
| RSI   |   |
| RF    | ✓ |
| RCG   |   |
| RSPP  |   |
| ASPP  |   |
| RQ    |   |
| ROF   |   |
| RUS   |   |
| UP    | ✓ |
| CED   |   |
| RUL   |   |
| UIE   |   |
| RTL   |   |
| MO    |   |
| RPCTI |   |
- A tutte le Aziende ed Enti associati che applicano il CCNL gas-acqua  
s.p.a., p.c.:  
Comitato Direttivo Energia-Idrico  
Comitato Direttivo Ambiente  
Confservizi  
ASSTRA  
Associazioni Regionali  
LORO SEDI

**Oggetto:** Verbale 12 dicembre 2017 di collazione del CCNL gas-acqua 18 maggio 2017: note illustrative.

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 969/L del 12 dicembre u.s., con la quale vi abbiamo trasmesso il verbale di collazione del CCNL gas-acqua 18 maggio 2017 sottoscritto lo scorso 12 dicembre, per fornirvi alcuni commenti e indicazioni sulle clausole contrattuali oggetto di modifica in tale sede.

Tralasciamo ovviamente i casi di correzione di semplici errori di fatto o piccoli refusi risultanti dalla stratificazione di testi negoziali ed i casi di rinumerazione degli articoli (es. art. 50), che potrete verificare direttamente dal testo.

**Art. 17 (Somministrazione a tempo determinato), comma 7:** è stato eliminato l'aggettivo "eventuale" riferito alla determinazione della corresponsione delle erogazioni economiche correlate, per i lavoratori somministrati, ai risultati dell'impresa.

L'eliminazione, come intuibile, nulla sposta in termini di effettività del diritto dei lavoratori somministrati alla c.d. retribuzione variabile, atteso che la stessa dipende, oltre che dal raggiungimento degli obiettivi fissati dall'accordo aziendale per i lavoratori somministrati, dalla stipulazione dell'accordo aziendale, atto volontario che resta in ogni caso di carattere eventuale. Infatti, in caso di mancato raggiungimento dell'intesa su obiettivi e parametri di misurazione dei relativi risultati riferibili ai lavoratori somministrati, agli stessi non potrà essere attribuita la retribuzione variabile.

**Art. 21 (Provvedimenti disciplinari), punto 4 (terza e quarta infrazione) e punto 5 (tredicesima infrazione):** sono state meglio coordinate, alla luce del principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., tre ipotesi di infrazione disciplinare riferite in diversa misura alle assenze ingiustificate dal posto di lavoro, alla cui commissione è collegata la possibilità di licenziare il lavoratore, rispettivamente per giustificato motivo soggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, e per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.



L'assenza ingiustificata dal lavoro per due giorni consecutivi espone il lavoratore al licenziamento con preavviso; egualmente è sanzionata con il licenziamento assistito da preavviso l'assenza ingiustificata nei giorni immediatamente precedenti o seguenti i giorni festivi o le ferie, ove gli episodi siano almeno due in un anno. Ricordiamo che l'assenza ingiustificata comporta di per sé, indipendentemente dalla verifica dei giorni, la sanzione della sospensione fino a 10 giorni (vedi sub punto 4, primo alinea) ed il licenziamento con preavviso in caso di recidiva.

Rischia invece il licenziamento senza preavviso il lavoratore che si assenta ingiustificatamente per 3 giorni consecutivi.

Art. 24 (Lavoro in turno), comma 21: è stato modificato il requisito di "anzianità" nel lavoro in turno, che attribuisce al dipendente il diritto di chiedere di essere utilizzati in attività che non comportano turno, cioè di "uscire" conservando *ad personam* la precedente indennità: il numero di anni utili è stato portato da 30 a 27.

Questa modifica, che si è sostanziata in una riduzione del requisito di anzianità di turno che legittima la richiesta del turnista, era stata in linea di massima già convenuta all'atto della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, in quanto si era assunto l'impegno di verificare l'adeguatezza del requisito dei 30 anni, alla luce delle fattispecie concretamente presenti nelle aziende.

Merita un chiarimento anche lo scambio di lettere tra organizzazioni datoriali e organizzazioni sindacali relativo al tema dei compensi per lavoro in turno spettanti ai lavoratori in caso di prestazione del turno nel giorno destinato al riposo settimanale, diverso dalla domenica (allegato 3).

Lo scambio di missive va a chiarire la reale volontà delle parti firmatarie del CCNL gas-acqua e intende arginare un'erronea interpretazione in tema dei compensi dei lavoratori turnisti che a volte ha generato anche del contenzioso.

Nello scambio di lettere, dai contenuti coincidenti, viene chiarito il significato del comma 11 dell'art. 24 del CCNL gas-acqua, che, nello stabilire che la maggiorazione per il turno prestato nel giorno festivo si applica anche per il turno domenicale, non intende riconoscere ai lavoratori turnisti il diritto a tale maggiorazione anche nel caso in cui il turno venga prestato (evidentemente nell'ipotesi di sostituzione di un collega assente) nel giorno del riposo settimanale del turnista non coincidente a sua volta con una domenica: si è pertanto affermato che la maggiorazione prevista per il giorno festivo va corrisposta ai lavoratori esclusivamente nel caso in cui il turno cada di domenica e quindi solo ove il turno cada nel giorno di riposo del lavoratore turnista "sostituito" ove questo giorno coincida con la domenica.

Questo atto di interpretazione "autentica" è stato senz'altro opportuno, perché in effetti l'art. 29, comma 2 del CCNL prevede che per i lavoratori turnisti, per i quali non vige l'obbligo della coincidenza del riposo settimanale con la domenica, il diverso giorno di riposo settimanale viene considerato a tutti gli effetti come la domenica: in questo modo si evita che la "speciale" equiparazione della domenica alle altre festività ai soli fini



dell'attribuzione del compenso per turno comporti il riconoscimento al turnista di due "domeniche" a settimana.

Naturalmente la precisazione riguarda il solo compenso per turno e non il pagamento delle ore di lavoro straordinario in turno, anche nell'ipotesi del giorno di riposo settimanale, che segue la regola di cui all'art. 27 del CCNL.

**Art. 34 (Tutela della maternità e della paternità), commi 8 ss, relativi al congedo parentale:** le modifiche sono state apportate per affinare la "nuova" disciplina della fruizione del congedo parentale ex. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 su base oraria, specificando meglio i termini di preavviso ai fini dell'esercizio del diritto in questione.

In particolare, nel caso di fruizione di un periodo continuativo mensile di congedo, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 30 giorni.

Nel caso, invece, in cui venga richiesto l'utilizzo del congedo parentale in modalità oraria o per singole giornate, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile, entro 7 giorni dalla fine del mese precedente quello di fruizione, unitamente ad un prospetto in cui dovranno essere indicati il numero complessivo di giorni corrispondenti al numero di ore richieste e la pianificazione delle modalità di fruizione. In caso di esigenze sopravvenute è prevista la possibilità di modifica della programmazione con preavviso di almeno due giorni. Dovrà essere in ogni caso allegato il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva.

Infine precisiamo che le modifiche normative disposte con il verbale di collazione che non corrispondono ad una semplice interpretazione della clausola originaria decorrono formalmente dalla data della sua sottoscrizione.

Cogliamo l'occasione per formularvi i nostri migliori auguri per le prossime festività.

Il Direttore  
Area Lavoro e Relazioni Industriali  
Paola Giuliani

PG\mb