

Industria / e

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

CONCORDATO INTERCONFEDERALE PER IL RINNOVO DELLA TREGUA SALARIALE



Archivio Storico Cisl Emilia Romagna
portale della contrattazione



30 MAGGIO 1947

DICHIARAZIONE COMUNE IN MATERIA ECONOMICA

Le due Confederazioni hanno esaminato assieme, sulla base del lavoro compiuto dall'apposita Commissione Tecnica, nominata al principio delle trattative, la situazione economica del Paese e si sono trovate concordi nel ritenere che sussistono condizioni obiettive per la ripresa economica italiana e nell'affermare la necessità di una risoluta azione per combattere l'inflazione.

Esse sono state inoltre concordi nel ravvisare tra i fattori che condizionano e possono facilitare questa ripresa: l'aumento della produzione, la riduzione dei costi anche attraverso il miglioramento della produttività, l'eliminazione dei profitti speculativi.

E' stato deciso che la Commissione riprenderà i suoi lavori dopo il 10 giugno per fissare i punti di vista comuni circa i mezzi più idonei per facilitare la soluzione di tali problemi e per concordare misure concrete, atte a favorire la stabilizzazione dei prezzi dei generi di largo consumo.



CONCORDATO INTERCONFEDERALE PER IL RINNOVO DELLA TREGUA SALARIALE

Addì 30 maggio 1947 in Roma;

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Presidente dott. Angelo Costa e dal Vice Presidente dott. Danilo De Micheli, assistiti dall'avv. Rosario Toscani; con l'intervento di una delegazione di rappresentanti delle associazioni territoriali e nazionali di categoria

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dai Segretari Generali on.li Giuseppe Di Vittorio, Giulio Pastore ed Oreste Lizzadri, assistiti dagli on.li Teresa Noce, Bitossi, Morelli, dall'avv. Leopoldo Rubinacci e da Gervasoni Franco, assistiti a loro volta da una rappresentanza delle Camere del Lavoro e delle Federazioni di categoria:

riconosciuta la necessità, nello stesso spirito e con gli stessi intenti che presiedettero al primo accordo di tregua salariale del 27 ottobre 1946, di procedere alla proroga di esso per un tempo adeguato, al fine di assicurare un periodo di tranquillità sociale e di feconda attività produttiva nell'interesse del Paese; si conviene quanto segue:

Art. 1

Trasferimento per gli operai di una quota di contingenza a paga base

Dalla contingenza giornaliera in vigore in ciascuna provincia vengono staccate per tutte le zone e trasferite sulle paghe basi le quote giornaliere seguenti:

uomini oltre i 20 anni	L. 104 —
uomini fra i 18 e i 20 anni	» 93,60
uomini fra i 16 e i 18 anni	» 72,80
uomini sotto i 16 anni	» 52 —
donne sopra i 18 anni	» 72,80
donne fra i 16 e i 18 anni	» 62,40
donne sotto i 16 anni	» 52 —

Tali quote saranno raggugliate ad ora secondo l'orario contrattuale della categoria per le mansioni esplicate dal lavoratore.

Detratte dette quote dall'indennità di contingenza, per le donne nonché per i minori (maschi e femmine), si provvederà ad integrarle nella misura necessaria a ricostituire l'eventuale rapporto più favorevole contrattualmente esistente tra le paghe basi della donna e dei minori rispetto a quelle dell'uomo.

S'intendono assorbiti, fino a concorrenza, i trasferimenti di quota di contingenza sulle paghe basi che fossero già intervenuti dopo la applicazione del concordato 27 ottobre 1946.

Art. 2

Trasferimento per gli impiegati di una quota di contingenza a stipendio base

Per gli impiegati la quota mensile da staccare dalla contingenza e trasferire allo stipendio base sarà calcolata moltiplicando per 26 gli importi giornalieri previsti nell'art. 1.

Art. 3

Ricostituzione dei rapporti percentuali tra le categorie degli operai

I rapporti percentuali tra le paghe contrattuali delle categorie degli specializzati, dei qualificati, dei manovali specializzati, rispetto a quelle del manovale comune, dopo il trasferimento di una parte di contingenza di cui all'articolo 1, dovranno risultare pari a quelli seguenti:

manovale	L. 100 —
manovale specializzato	» 108,50
operaio qualificato	» 115 —
operaio specializzato	» 127,50

Eventuali maggiori rapporti percentuali previsti dai contratti di categoria per gli uomini con qualifica superiore a quella del manovale comune, debbono essere ristabiliti partendo dalla base 100 del manovale comune.

Fatta 100 la paga base della donna adulta della qualifica o categoria professionale meno elevata prevista dai vigenti contratti salariali, aumentata della quota trasferita di contingenza e della eventuale integrazione a sensi dell'art. 1, alle lavoratrici delle qualifiche o categoria superiori saranno conservati gli stessi rapporti percentuali risultanti dal contratto interconfederale 27 ottobre 1946 o dai contratti collettivi.

Le paghe basi delle categorie professionali che risultino fissate contrattualmente in misura apprezzabilmente superiore al 127,50%, fatta 100 la paga base del manovale e rispettivamente della donna adulta della categoria professionale meno elevata, per una rivalutazione già avvenuta, saranno riprese in esame dalle Associazioni nazionali di categoria competenti.

Qualora le categorie tradizionali di lavoratori siano scisse in più siano sottocategorie, le associazioni competenti ristabiliranno le proporzioni.

Operato il trasferimento della quota di contingenza di cui all'art. 1 e la eventuale ricostituzione dei rapporti percentuali di cui al presente articolo,

le aziende conserveranno in cifra gli aumenti concessi individualmente per riconosciuti meriti o per anzianità, ferme restando per l'anzianità le condizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi.

Art. 4

Ricostituzione dei rapporti percentuali per gli impiegati

I rapporti percentuali tra gli stipendi minimi contrattuali degli impiegati di prima categoria, di seconda categoria e di terza categoria A, rispetto a quelli della terza categoria B, dopo il trasferimento della quota di contingenza di cui all'art. 2 dovranno risultare pari a:

impiegato di terza cat. B	L. 100
impiegato di terza cat. A	» 119
impiegato di seconda cat.	» 165
impiegato di prima cat.	» 218

Eventuali maggiori rapporti percentuali previsti dai contratti di categoria per gli impiegati con qualifica superiore a quella di terza categoria B, debbono essere ristabiliti partendo dalla base 100 di detta categoria.

Fatto 100 lo stipendio base della donna adulta di terza categoria B previsto dai vigenti contratti salariali, aumentato della quota trasferita di contingenza, alle impiegate delle categorie superiori saranno conservati gli stessi rapporti percentuali previsti dal contratto interconfederale 27 ottobre 1946 o dai contratti collettivi con arrotondamenti analoghi a quelli per gli uomini.

Gli stipendi base delle categorie impiegatizie che risultino fissati contrattualmente in misura apprezzabilmente superiore al 218%, fatto 100 lo stipendio base dell'impiegato e rispettivamente della donna adulta della terza categoria B, per una rivalutazione già intervenuta, saranno ripresi in esame dalle associazioni nazionali di categoria competenti.

Qualora le suelencate categorie tradizionali di impiegati siano scisse in più sottocategorie, le associazioni competenti ristabiliranno le proporzioni.

Operato il trasferimento della quota di contingenza di cui all'art. 2 e la eventuale ricostituzione dei rapporti percentuali di cui al presente articolo, le aziende conserveranno in cifra gli aumenti concessi individualmente per riconosciuti meriti.

Art. 5

Aggiornamento delle tariffe di cottimo

Le tariffe di cottimo saranno aggiornate in modo da consentire, sulla nuova paga base, il 90% delle percentuali di utile medio di cottimo risultante dalla applicazione di fatto dell'accordo 27 ottobre 1946, intendendosi però assorbiti gli eventuali miglioramenti di tariffe di cottimo intervenuti successivamente alla predetta applicazione.

Nel caso in cui, in sede di applicazione dell'accordo 27 ottobre 1946, gli

utili medi di cottimo precedenti siano stati mantenuti in cifra, le nuove tariffe dovranno consentire, sulla nuova paga base, la stessa percentuale di utile medio di cottimo conseguente alla predetta applicazione. In tal caso i miglioramenti di tariffa di cottimo intervenuti successivamente all'applicazione dell'accordo 27 ottobre 1946 si intendono assorbiti, limitatamente alla parte che abbia consentito utili medi di cottimo superiori al 90% della percentuale in atto al momento immediatamente antecedente all'applicazione dell'accordo 27 ottobre 1946.

Le percentuali minime contrattuali di cottimo esistenti al 27 ottobre 1946 rimarranno inalterate: quelle aumentate successivamente in misura apprezzabile saranno riesaminate dalle Organizzazioni interessate.

Nessun aumento dovrà essere apportato alle tariffe oltre il limite che consenta sulla nuova paga base un utile di cottimo del 50% all'operaio di normale capacità lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nei casi in cui siano intervenuti accordi per l'applicazione del contratto 27 ottobre 1946 ai lavoratori a cottimo, alla situazione derivante da tali accordi si applicherà il primo comma dell'art. 5 (aggiornamento delle tariffe di cottimo).

I riflessi del trasferimento della quota di contingenza a paga base nei riguardi delle altre forme di retribuzione ad incentivo (premi di produzione e simili) eventualmente in atto presso singole aziende, saranno regolati in base ai criteri che hanno ispirato le norme di cui all'art. 5.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La C.G.I.L. si riserva di chiedere alla Confindustria, non oltre il mese di giugno, di esaminare casi di notevoli sperequazioni ed anomalie, che potessero derivare dall'applicazione del 1.º comma dell'art. 5.

La Confindustria prende atto.

Art. 6

Aggiornamento delle percentuali per lavoro straordinario notturno e festivo e delle altre percentuali previste nei contratti collettivi

Le percentuali previste dai vigenti contratti collettivi per il lavoro straordinario, notturno e festivo, si applicheranno sulle nuove paghe basi.

Casi particolari di percentuali notevolmente elevate potranno essere esaminati tra le Associazioni che le hanno concordate, per opportuni temperamenti.

Tali criteri valgono per tutte le altre percentuali riferite alle paghe basi previste dai contratti collettivi.

CHIARIMENTO A VERBALE

S'intendono notevolmente elevate le percentuali che, riferite alla retribuzione globale (paga base - contingenza del bimestre aprile-maggio), risultino

superiori all'80% delle percentuali previste dai contratti di lavoro anteguerra per ciascuna categoria.

Art. 7

Acconti sulla gratifica natalizia

Allo scopo di evitare le ripercussioni inflazionistiche derivanti nel mercato dalla erogazione contemporanea ed in unica soluzione della gratifica natalizia o della tredicesima mensilità ed anche per consentire ai lavoratori un più tempestivo ed economico acquisto di beni di consumo, per l'anno 1947 è consentito che i lavoratori possano richiedere durante il terzo trimestre dell'anno — salvo i casi che acconti del genere siano stati precedentemente richiesti ed erogati — un acconto di importo non superiore alla metà della 13. mensilità o gratifica natalizia e da conguagliarsi a fine d'anno.

Art. 8

Proroga dei contratti scadenti nel periodo di tregua

Resta sospesa la trattazione dei contratti collettivi di lavoro che, stipulati dalle nuove libere associazioni sindacali dopo il primo maggio 1945, vadano a scadere nel periodo di validità del presente accordo.

Art. 9

Regolamentazione normativa delle categorie intermedie

Per l'esame della regolamentazione normativa delle categorie intermedie (già equiparati), le due Confederazioni si incontreranno nella seconda decade del mese di giugno 1947.

Art. 10

Assegni familiari

Gli assegni familiari per gli impiegati, gli operai e gli appartenenti alle categorie intermedie sono aumentati del 40% per i figli, del 25% per il coniuge e del 25% per i genitori.

Le parti si impegnano a sollecitare l'emanazione del relativo provvedimento legislativo e la categoria industriale dichiara di far fronte all'onere dei maggiori contributi necessari.

Per gli assegni da corrisponderci ai genitori, le Confederazioni solleciteranno al Ministero del Lavoro ed all'Istituto della Previdenza Sociale gli opportuni provvedimenti intesi ad assicurare un più efficace controllo, specie per eliminare eventuali duplicazioni ed abusi.

Le aziende anticiperanno l'importo dei maggiori assegni a partire dal periodo di paga che ha inizio successivamente al 31 maggio 1947.

Gli aumenti degli assegni familiari sopra indicati sono riferiti all'importo degli assegni in atto prima dell'applicazione del decreto in corso per l'indennità di caro-pane ed assorbono l'aumento conseguente al decreto stesso.

Essi assorbono altresì i residui delle quote familiari dell'indennità di contingenza risultanti dopo l'applicazione dell'art. 2 del D.L. 16-9-46 n. 479, integralmente fino a L. 8 giornaliera e, per l'eccedenza, nella misura del 50%.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Da parte della Confederazione Generale dell'Industria si dichiara che gli aumenti degli assegni familiari sopra indicati sono stati stabiliti nella valutazione di un onere contributivo globale riferito ai limiti di età vigenti ai sensi delle disposizioni di legge per la corresponsione degli assegni familiari ai figli a carico, nel senso che restino confermati tali limiti e intendendosi superate, con gli aumenti disposti, le questioni che hanno dato origine alle disposizioni emanate dal Ministero del Lavoro al riguardo, dopo la pubblicazione del D.L. 16 settembre 1946 n. 479.

La C.G.I.L. si riserva libertà di insistere a suo tempo nel proprio punto di vista in merito alla modificazione dei limiti di età dei figli.

NOTA A VERBALE

Sull'importo degli assegni familiari risultante a seguito dei predetti aumenti, si convengono gli arrotondamenti seguenti:

	per ciascun figlio	per la moglie	per ciascun genitore
Operai:			
assegni giornalieri	59 —	43 —	33 —
Impiegati:			
assegni mensili	1.640 —	1.170 —	900 —

Art. 11

Trattamento di dimissioni per gli operai

La materia, in quanto non ancora disciplinata, è devoluta all'eventuale esame e alle conseguenti determinazioni delle Associazioni di categoria.

Art. 12

Trattamento economico di malattia per gli impiegati

La retribuzione intera o ridotta dovuta agli impiegati durante i periodi di malattia ai sensi dei contratti nazionali di categoria o, in mancanza, del contratto 5 agosto 1937 si intende comprensiva dell'indennità di contingenza.

Art. 13

Indennità di anzianità

Le indennità di anzianità si intendono riferite alle nuove paghe basi e ai nuovi stipendi.

Art. 14

Contingenza donne e minori

Per il bimestre giugno-luglio 1947, presa a base la contingenza uomo adulto, la contingenza per le donne e i minori sarà calcolata con le riduzioni percentuali previste dagli accordi 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, salvo che per i giovani tra i 18 e i 20 anni, per i quali la riduzione percentuale è diminuita dal 10 al 5 per cento.

Il coefficiente di variazione della contingenza per le donne ed i minori è portato per i bimestri successivi da 2 a 2,1.

Art. 15

Condizioni di miglior favore

Restano salve per i lavoratori le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 16

Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° giugno 1947 e scadrà il 30 novembre 1947.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Criteria di variazione della contingenza Determinazioni del bimestre giugno-luglio 1947

Le parti, avendo iniziato l'esame della possibilità di trasformare il sistema di variazione della contingenza secondo la scala mobile passando dalla base provinciale ad una base nazionale, constatato che la ristrettezza del tempo rispetto alla scadenza del bimestre non consente di passare dalla intesa di massima alle norme più concrete;

convengono di rinviare il prosieguo delle discussioni alla seconda metà del prossimo mese di giugno onde approfondirne gli aspetti.

Per il bimestre giugno-luglio 1947, pertanto, le contingenze verranno calcolate ed applicate con i criteri in atto; sugli importi risultanti da detto calcolo saranno detratte le quote da trasferire a paga base ai sensi degli art. 1 e 2.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La rappresentanza della Associazione Nazionale Costruttori Edili richiamandosi alle formali dichiarazioni presentate alla Confindustria e alla Federazione Italiana Lavoratori Edilizia, conferma le proprie riserve circa la possibilità da parte delle proprie Associate — le quali sono poste dal mancato pagamento dei propri crediti verso gli Enti appaltanti in gravissime e precarie situazioni finanziarie — di attuare l'accordo sottoscritto in pari data tra la Confindustria e la C.G.I.L.

Dichiara comunque che per le questioni di merito le due Associazioni nazionali interessate potranno prendere in esame il predetto accordo per apportarvi gli eventuali adattamenti richiesti dalle particolari caratteristiche del settore.

DICHIARAZIONI DELLA C. G. I. L.

La rappresentanza della C. G. I. L. dichiara di non poter accettare la riserva di cui sopra, dato che il pagamento agli imprenditori dei propri crediti, da parte degli enti appaltanti, non è questione che interessa i lavoratori. Pertanto l'accordo stipulato con la Confindustria deve avere piena applicazione per i lavoratori di tutte le categorie, compresa la edilizia.

Le due Associazioni potranno incontrarsi soltanto per l'esame dei criteri di applicazione in vista di particolari caratteristiche tecniche del settore.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

1) L'applicabilità del presente contratto alla categoria degli addetti alle telecomunicazioni (telefonici-Italcable) sarà esaminata, con l'intervento delle due Confederazioni, dalle competenti Associazioni le quali terranno conto degli oneri derivanti alle aziende dai recenti contratti collettivi di categoria.

2) Saranno ugualmente concordati a parte fra le due Confederazioni, con l'intervento delle rappresentanze regionali, i criteri per l'applicazione del presente accordo alla Sicilia, in modo da tener conto delle particolari condizioni dell'Isola.

3) Per le industrie di cui ai punti 1 e 2 del presente protocollo saranno applicate le disposizioni relative all'aumento degli assegni familiari.

CONFEDERAZIONE GENERALE
INDUSTRIA ITALIANA
De Micheli, Toscani

CONFEDERAZIONE GENERALE
ITALIANA DEL LAVORO
Di Vittorio, Lizzadri, Pastore
Bitossi, Rubinacci

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI LICENZIAMENTI

Le due delegazioni hanno approvate le norme circa le funzioni delle Commissioni Interne in materia di licenziamento.

Si incontreranno nella seconda decade di giugno per l'esame delle ulteriori norme contenute nello schema della C. G. I. L. relative alle assunzioni ed alle Commissioni Interne.

LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE

1. - Allorquando la Direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione del numero del personale dell'azienda, per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la Commissione interna, comunicandole i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica.

2. - La Direzione dell'azienda e la Commissione interna, su richiesta di quest'ultima, esamineranno con spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete ed attuali di evitarlo senza costituire un carico improduttivo per l'azienda. Qualora l'esame suddetto realizzi un accordo tra Commissione interna e direzione, i licenziamenti saranno effettuati in base a criteri obiettivi concordati. A tal fine si terrà conto di elementi obiettivi in concorso tra loro, tra cui: anzianità, carichi di famiglia, situazione economica familiare, particolari capacità tecniche e di rendimento.

3. - Nel caso che la Direzione e la Commissione interna non siano riuscite a realizzare un accordo sul numero dei licenziamenti, la questione sarà deferita alle due Organizzazioni interessate — Camera del Lavoro e Associazione territoriale degli industriali — che esamineranno le ragioni addotte dalle due parti al fine di pervenire ad un accordo. La procedura di conciliazione tra la Commissione interna e la direzione ed eventualmente tra le organizzazioni sindacali deve essere esaurita tassativamente entro il termine complessivo di tre settimane dal giorno della comunicazione alla Commissione interna.

4. - I licenziamenti per riduzione di personale devono essere motivati come tali nella relativa lettera di licenziamento. In caso che entro un anno l'azienda provveda a nuove assunzioni, dovrà riassumere i lavoratori licenziati per riduzione di personale, idonei alle mansioni e specialità occorrenti, e con i criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base a cui furono eseguiti i licenziamenti.

5. - La procedura di cui al presente articolo non si applica ai licenziamenti per fine lavoro nelle industrie di costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

1. — Nel caso che la Direzione si proponga di licenziare un lavoratore per motivi disciplinari, per scarso rendimento o per altri motivi, ne informerà la Commissione Interna.
2. — In caso di motivi disciplinari, previsti dalla legge o dai contratti di lavoro, la direzione potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo a seguire poi la procedura di cui appresso.
3. — In caso di scarso rendimento l'azienda farà una ammonizione al lavoratore e lo segnalerà alla Commissione Interna che inviterà il lavoratore a migliorare il proprio rendimento. Qualora l'ammonizione e l'intervento della Commissione Interna non dovessero sortire l'effetto e l'azienda decidesse di procedere al licenziamento, sarà seguita la procedura di cui agli articoli 1, 4 e successivi.
4. — Ricevuta la comunicazione di cui all'art. 1, la Commissione Interna potrà richiedere, entro 3 giorni dalla comunicazione della Direzione, di esaminare le ragioni addotte da quest'ultima. In caso di accordo verrà data comunicazione al lavoratore del licenziamento che diverrà senz'altro esecutivo.
5. — Qualora la Commissione Interna dovesse ritenere che i fatti posti a base del licenziamento non sussistano o che non siano tali da giustificare il licenziamento, e, mancando l'accordo tra la Direzione e la Commissione Interna entro i successivi 3 giorni, l'esame della questione, ad iniziativa della Commissione Interna o del Sindacato di categoria, sarà deferito ad un Collegio arbitrale composto di un rappresentante di ciascuna delle due associazioni locali dei lavoratori e degli industriali e presieduto da un terzo arbitro da scegliersi di comune accordo od, in mancanza di accordo, estratto a sorte da una lista di nomi compilata annualmente d'accordo fra le due organizzazioni.
6. — Il Collegio espletterà un tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio entro i 10 giorni successivi quale arbitro amichevole compositore e senza obbligo di formalità e procedura.
7. — Qualora il Collegio dovesse ritenere raggiunta la prova piena che il licenziamento sia *assolutamente* ingiustificato, il rapporto di lavoro sarà mantenuto.
8. — Negli altri casi il Collegio, anche se dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, non potrà disporre la continuazione del rapporto di lavoro, ma potrà solo attribuire al lavoratore licenziato, oltre alla competente liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di quindici giorni ad un massimo di sei mesi, retribuzione globale.
9. — Contro la decisione del Collegio arbitrale presa non all'unanimità:
 - a) che abbia disposto la prosecuzione del rapporto di lavoro nel caso di cui al punto 7;

b) che abbia confermato il licenziamento senza concedere indennizzo di cui al punto 8;
la parte soccombente, negli 8 giorni successivi, può ricorrere ad un Collegio arbitrale costituito da 3 arbitri scelti o sorteggiati tra quelli elencati nella lista di cui al punto 5.

10. — Per le aziende che occupano da 5 a 20 lavoratori, la procedura di cui sopra si intende limitata ad un esame conciliativo tra l'azienda ed il fiduciario aziendale il quale, in caso di disaccordo, può promuovere un tentativo di conciliazione tra le Associazioni sindacali territoriali.