

# - CISL



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it



C.I.S.L.  
CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI  
LAVORATORI

U.S.P. - MODENA

Carissimo,

abbiamo ritenuto opportuno compilare il presente "libricino" riportante i testi integrali degli Accordi Interconfederali sui licenziamenti individuali (firmato il 29/4/1965) e sui licenziamenti per riduzione di personale (firmato il 5/5/1965).

Lo scopo che abbiamo voluto perseguire, fornendoti questi testi, è quello di metterti in condizione di conoscere i nuovi diritti sindacali che in essi sono stati acquisiti e nello stesso tempo di valutare la grande importanza della contrattazione, unico strumento idoneo a tutelare i lavoratori in tutti gli aspetti del loro rapporto di lavoro.

Ti rammentiamo che la stipulazione di questi accordi è stata fermamente voluta dalla C.I.S.L. contro il parere della CGIL che sin dall'inizio manifestò chiaramente il proposito di preferire una legge agli accordi medesimi.

A confermare questa posizione della C.G.I.L. sta il fatto che essa ha firmato il primo accordo sui licenziamenti individuali parecchi giorni dopo la C.I.S.L. e con una

certa titubanza.

La C.I.S.L. ritiene che la legge non possa e non debba mai sostituirsi al Sindacato ed alla sua funzione contrattuale inderogabile. Le leggi veramente utili ai lavoratori debbono solo servire a rendere più agevole il lavoro contrattuale del Sindacato senza intralciarlo mai.

E' con questo spirito che continuano a Roma le trattative per un nuovo accordo sulle COMMISSIONI INTERNE, e sui DIRITTI SINDACALI e CONTRATTUALI (Accordo quadro).

Saluti cordialissimi.

p. LA SEGRETERIA PROVINCIALE  
U. S. P.  
(Dott. Luigi Paganelli)

Modena, 10 Maggio 1965

E 2 1 04 45 1 1 05 1

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI LICENZIAMENTI  
INDIVIDUALI

Premessa

- A) Nel concorde intento di prevenire ed evitare i licenziamenti individuali ingiustificati e la possibilità di turbamenti nelle aziende in occasione di tali licenziamenti, le parti:
- B) preoccupate insieme del normale andamento delle attività produttive e degli interessi dei lavoratori: nel proposito di stabilire mezzi e procedure adeguati attraverso cui le associazioni sindacali possono svolgere la loro azione per la pacifica soluzione delle controversie che possano sorgere sull'oggetto di cui alla lettera precedente;
- C) affermato contrario allo spirito del presente accordo ogni licenziamento ed ogni atto effettuati in contrasto con quanto espresso al punto B) ed in particolare quelli determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un sindacato;
- D) ritenuto che l'accordo raggiunto debba farsi che i licenziamenti abbiano luogo o per la giusta causa o per motivo giustificato secondo le ipotesi previste dalla regolamentazione di cui appresso in modo da garanti-

re lavoratori ed aziende da eccessi, abusi ed ingiuste prevalenze ed assicurare alle organizzazioni sindacali il libero esercizio della loro attività in una leale osservanza dei reciproci impegni per la realizzazione dei susposti fini comuni;

Si è convenuto quanto segue:

1. La premessa - contenendo la motivazione essenziale del presente accordo - ne costituisce parte integrante e condizione della sua applicazione.
2. Il licenziamento deve essere comunicato con forma scritta al lavoratore, il quale ha diritto di chiederne la motivazione.
3. Il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere alla organizzazione sindacale territoriale a cui è iscritto o a cui conferisca speciale mandato, di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le regole che seguono.
4. L'organizzazione sindacale dei lavoratori, ricevuta la richiesta di cui al numero precedente, inviterà ad esperire il tentativo di conciliazione la corrispondente organizzazione sindacale dei datori di lavoro.

Questa deve, insieme all'organizzazione sindacale richiedente, interporre i suoi uffici per la conciliazione fra le parti.

5. Ove il tentativo non riesca, o comunque trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore può richiedere l'intervento del collegio di conciliazione ed arbitrato.

Tale richiesta, diretta all'azienda, verrà inoltrata dal lavoratore all'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca speciale mandato; quest'ultima la trasmetterà, mediante lettera raccomandata, all'Associazione territoriale degli industriali, che ne curerà l'inoltro all'azienda.

6. La richiesta per l'intervento conciliativo delle organizzazioni, deve essere avanzata entro cinque giorni dalla data di comunicazione del licenziamento ed il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi 5 giorni.

La richiesta di intervento del collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata, a pena di decadenza, nel termine di venti giorni dalla data di comunicazione del licenziamento.

7. Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto di un rappresentante del datore di lavoro e di un rappresentante del lavoratore e di un presidente.

I rappresentanti delle parti sono nominati dalle rispettive organizzazioni sindacali.

8. Il presidente del collegio di conciliazione ed arbitrato, ove non nominato consensualmente, è scelto mediante sorteggio tra i nominativi compresi in una lista di nomi non superiore a 12, formata di comune accordo tra le organizzazioni sindacali provinciali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori.

9. Il presidente, appena ricevuto l'incarico, provvede a fissare, nel più breve termine possibile, la data per la convocazione del collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione.

Il collegio, quando lo ritenga opportuno, può fissare entro dieci giorni, una seconda convocazione delle parti per il completamento o la rinnovazione del tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo non riesca, si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i dieci giorni entro i quali il collegio deve emettere la sua decisione.

Qualora debbano essere assunti mezzi di prova, il collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di quindici giorni.

10. Il collegio pronuncia secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali.

Grava sul datore di lavoro l'onere della

Prova dei fatti posti a base del motivo addot-  
to a giustificazione del licenziamento.

11. Il collegio - qualora ritenga ingiustifi-  
cato il licenziamento o qualora il datore di  
lavoro rifiuti di motivarlo o di provarne i  
motivi - emette la sua motivata decisione re-  
lativa al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso di decisione negativa della  
azienda circa il ripristino del rapporto,  
che deve essere comunicata entro il termine  
massimo di tre giorni, il collegio, non appe-  
na a conoscenza di tale decisione o comunque  
non appena decorso l'anzidetto termine di  
tre giorni senza che l'azienda abbia manife-  
stato l'intendimento di ripristinare il rappor-  
to, provvede alla determinazione della penale.

Il collegio, giudicato secondo equità,  
stabilisce una penale a carico del datore di  
lavoro in aggiunta al trattamento previsto  
dalle leggi e dai contratti.

L'importo di detta penale non può esse-  
re inferiore a 5 nè superiore a 12 mensilità  
di retribuzione, per tale intendendosi quella  
presa a base della determinazione della in-  
dennità di licenziamento.

12. Per le aziende che occupano fino a 60 la-  
voratori si applica la procedura di cui sopra,  
ma l'importo della eventuale penale integrati-  
va dell'indennità di licenziamento, di cui  
all'ultimo comma del n. 11, non può essere in-



feriore a 2 mensilità e mezzo, nè superiore a 6 mensilità.

13. Per le aziende che occupano non più di 35 lavoratori fino a quando nei confronti di quelle non rappresentate dalle organizzazioni degli imprenditori stipulanti sia applicabile la esclusione della procedura stabilita dal decreto P.R. 14/7/1960, n. 1011, le norme di cui al presente accordo si intendono sospese e la procedura consisterà nell'espletamento di un tentativo di conciliazione in sede sindacale.

14. Le misure di penale previste al n. 11 si intendono ridotte a 5 e 8 mensilità per i lavoratori che abbiano anzianità inferiore a 30 mesi. La misura massima può essere maggiorata fino a 14 mensilità per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 20 anni.

Per le aziende di cui al punto 12 dette misure sono ridotte alla metà.

15. In caso di licenziamento per giusta causa, che, secondo le previsioni di legge o di contratti collettivi, non importi nè il preavviso nè la corresponsione dell'indennità di anzianità (licenziamento in tronco) oppure non importi il solo preavviso (licenziamento in tronchetto), si fa luogo alla procedura prevista nel presente accordo.

Qualora fallisca il tentativo di conciliazione di cui al n. 9, ove le parti siano concordi, la procedura prosegue dinanzi al Colle-

gio.

Nel caso in cui ciò non avvenga ed il datore di lavoro, su conforme parere della sua organizzazione, richieda la sospensione del giudizio, l'organizzazione dei lavoratori ha facoltà di richiedere che venga esperito tentativo di conciliazione in sede confederale.

Ove anche questo tentativo non abbia successo, il lavoratore può far valere i suoi diritti e pretese dinanzi all'Autorità Giudiziaria ordinaria.

Se quest'ultima decida che non ricorrono gli estremi per un licenziamento disciplinare e che pertanto sono dovuti o il preavviso e l'indennità di licenziamento nel caso di licenziamento in tronco o il preavviso in caso di licenziamento in tronchetto, il lavoratore ha diritto di chiedere la prosecuzione della procedura che era stata sospesa dinanzi al Collegio di Conciliazione e di Arbitrato.

Il Collegio, qualora decida che non sussiste il giustificato motivo del licenziamento, ai sensi del n. 11 inviterà il datore di lavoro a ripristinare il rapporto e, in mancanza, provvederà alla determinazione della penale integrativa, dell'indennità di licenziamento.

In questo caso la penale potrà essere maggiorata fino a due volte con un massimo di 24 mesi.

DICHIARAZIONE A VERBALE  
SUL PUNTO 15

La norma del terzo comma del punto 15 che prevede, per la sospensione della procedura, il conforme parere della organizzazione alla quale l'imprenditore appartiene, intende esprimere la volontà delle Organizzazioni stipulanti che sia da preferire di norma anche per i licenziamenti per giusta causa, l'espletamento della procedura dinanzi al Collegio.

16. Nel caso in cui l'Autorità giudiziaria ordinaria decida che ricorrono gli estremi del licenziamento in tronco (senza preavviso nè in demerità di licenziamento) o quando tale provvedimento non sia stato impugnato dal lavoratore, l'importo equivalente dell'indennità prevista dai contratti per il caso di licenziamento in tronchetto - nei limiti della parte che ecceda l'ammontare dell'eventuale danno subito dall'azienda - verrà versato dal datore di lavoro o da chi per esso all'Ente nazionale assistenza Orfani dei lavoratori.

17. In caso di scarso rendimento, l'azienda procederà ad una ammonizione scritta del lavoratore segnalandolo alla Commissione Interna che inviterà il lavoratore a normalizzare il proprio rendimento. Qualora l'azienda, considerando che queste ammonizioni non abbiano sortito il loro effetto, proceda al licenziamento, si applicherà la procedura di cui al presente accordo.

18. Per i lavoratori assunti per lavori stagio-

nali o saltuari o comunque a termine, per i quali si faccia luogo all'applicazione del presente accordo per i licenziamenti avvenuti prima della scadenza del periodo lavorativo o del termine, la penale di cui ai punti 11 e 13 non potrà superare la entità corrispondente alla retribuzione relativa al periodo di prevedibile occupazione residua al momento del licenziamento, nè essere inferiore al minimo della penale quando il periodo residuo di prevedibile occupazione superi il tempo al quale è commisurato tale minimo.

19. La procedura prevista dal presente Accordo non si applica nei riguardi dei lavoratori che hanno superato l'età pensionabile.

20. Ai licenziamenti per riduzione di personale si applica l'accordo interconfederale vigente in materia.

Per il licenziamento dei membri delle Commissioni Interre e dei delegati d'impresa si applicano le disposizioni particolari contenute nell'accordo interconfederale per le Commissioni Interne.

21. Le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcuna altra norma riguardante la materia.

22. Il presente accordo decorre dalla data della sua stipulazione ed avrà durata fino

al 31 Dicembre 1968 intendendosi rinnovato successivamente di anno in anno se non disdetto tre mesi prima.

#### CHIARIMENTI A DICHIARAZIONE A VERBALE

Sui punti 3 - 4 ed 8:

Si chiarisce che per organizzazioni territoriali si intendono le Associazioni Industriali provinciali e le corrispondenti organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni, Camere Sindacali) salvo che la situazione industriale abbia una competenza ed ambito territoriale diverso, nel qual caso al le disposizioni previste dai punti 4 ed 8 sarà data applicazione da tale Associazione Industriale competente per territorio e dalle corrispondenti organizzazioni dei lavoratori ove esistano.

Sul punto 4:

Nel tentativo di conciliazione le organizzazioni dei lavoratori possono farsi assistere da una rappresentanza della Commissione Interna e le organizzazioni industriali dai rappresentanti dell'azienda interessata.

Sul punto 8:

verificandosi casi di mancato accordo sulla formazione delle liste si farà luogo all'intervento delle Confederazioni stipulanti per risolvere la controversia.

Sul punto 11:

Nel caso in cui il datore di lavoro accetti

di ripristinare il rapporto di lavoro, riconoscerà al lavoratore l'anzianità maturata anteriormente al licenziamento, agli effetti dei vari istituti contrattuali che prevedono benefici variabili in relazione all'anzianità di servizio, previa restituzione dell'indennità di licenziamento eventualmente percepita.

Sui punti 12 e 13:

Le esclusioni e limitazioni di cui ai nn. 12 e 13 non si applicano quando l'unità aziendale da cui il lavoratore licenziato dipende faccia parte di un'azienda avente un numero complessivo di dipendenti superiore a quello indicato ai detti nn. 12 e 13.

Sul punto 17:

Le parti si danno atto che la norma di cui al punto 17 non è suscettibile di estensione ad altri casi di motivazione dei licenziamenti.

---o0o---

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI  
LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE  
DI PERSONALE

Premessa

Le organizzazioni contraenti addivengono alla stipulazione del presente accordo nello intento di porre in essere uno strumento idoneo che favorendo la collaborazione tra le loro organizzazioni e gli appartenenti alle categorie rappresentate, contribuisca a risolvere pacificamente gli eventuali contrasti che i provvedimenti di licenziamento possono determinare nei rapporti di lavoro aziendali. Ciò nella considerazione che la presenza di personale esuberante determina aggravii nei costi di produzione dannosi alla vita delle aziende e che, d'altra parte, il licenziamento di tale personale preoccupa dal punto di vista sociale, particolarmente in situazioni di disoccupazione.

Il presente accordo stabilisce una procedura conciliativa il cui ambito deve intendersi contenuto e diretto ai particolari fini che l'accordo stesso persegue e che, in caso di mancata conciliazione, non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle facoltà delle parti.

ART. 1

La direzione dell'azienda, qualora ravvisi la necessità di attuare una riduzione del

numero dei lavoratori per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ne darà preventiva comunicazione, tramite la propria associata territoriale, alle organizzazioni provinciali dei lavoratori, ai fini dell'eventuale espletamento della procedura di cui agli articoli successivi, indicandone i motivi, la entità numerica dei lavoratori interessati e la data di attuazione.

In aziende che occupino oltre 100 dipendenti, nel caso di sospensione di lavoro la cui durata sia prevista per più di 30 giorni e che riguardino oltre il 20 per cento dei lavoratori occupati o comunque oltre 500 dipendenti, l'azienda, tramite la propria associazione, ne darà comunicazione alle organizzazioni dei lavoratori precisandone i motivi, l'entità numerica e la durata presumibile.

#### ART. 2

Le organizzazioni provinciali dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione degli industriali, entro 7 giorni dalla data della comunicazione di cui al primo comma del precedente articolo, un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle predette riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'azienda e le possibilità concrete ed attuali di evitarle in tutto o in parte anche mediante eventuali trasferimenti nell'ambito aziendale, senza costituire comunque un carico improduttivo per l'azienda.



Se l'incontro non viene richiesto nei predetti sette giorni, i provvedimenti hanno senz'altro corso; qualora invece una delle organizzazioni dei lavoratori chieda la convocazione, essa dovrà avere luogo non più tardi dei successivi cinque giorni.

La procedura di cui al presente accordo dovrà essere esaurita entro 25 giorni dalla data della comunicazione alle organizzazioni dei lavoratori di cui all'art. 1.

Nel caso in cui l'azienda motivi il provvedimento come conseguenza di trasformazione o riorganizzazione tecnologica o le organizzazioni concordemente riconoscano tale connessione, il termine di cui al comma precedente è prorogato di 15 giorni.

La procedura di conciliazione fra le organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro i termini complessivi previsti dal presente accordo, intendendosi che l'azienda sospenderà l'attuazione dei provvedimenti predisposti fino allo scadere di tali termini o fino alla comune constatazione della impossibilità di accordo entro detto termine.

Negli incontri di cui sopra, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori possono farsi assistere, rispettivamente, dai rappresentanti dell'azienda interessata e dalla Commissione interna o da una rappresentanza di essa.

L'azienda, tanto in caso di accordo come in caso di insuccesso della procedura conciliativa, terrà conto, nella identificazione dei lavoratori da licenziarsi, dei seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e produttive; anzianità; carichi di famiglia.

ART. 3

Le procedure di cui al presente accordo riguardano stabilimenti che occupano normalmente oltre 10 dipendenti. In quegli stabilimenti per i quali è prevista la presenza del delegato di impresa, la procedura stabilita dal presente accordo è limitata ad un esame conciliativo tra l'azienda e il delegato di impresa. Negli altri stabilimenti fino a 100 dipendenti, i termini dell'esame dei provvedimenti di licenziamento, previsti dall'art. 2, vengono ridotti a 15 giorni.

ART. 4

Le parti concordano che ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, oltre al versamento della indennità di fine lavoro prevista dai contratti collettivi, sia assicurato un trattamento integrativo per un primo periodo di disoccupazione.

Tale trattamento sarà erogato attraverso un organismo previdenziale regolato con legge e disciplinato da norme per le quali le parti si riservano di presentare articolate proposte alle autorità competenti.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni delle due parti, in attesa della attuazione di quanto previsto dall'art. 4, dichiarano che non intendono innovare rispetto ai comportamenti sinora seguiti.

### ART. 5

I licenziamenti per riduzione di personale saranno motivati come tali e i lavoratori interessati avranno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e specialità proprie dei lavoratori già licenziati. In tal caso la riassunzione avverrà con i criteri obiettivi di precedenza inversa rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti.

### ART. 6

Le norme di cui al presente accordo non si applicano ai licenziamenti effettuati per scadenze dei rapporti regolati con contratto a termine, nonché a quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie.

### ART. 7

Il presente accordo decorre dal 1° Giugno 1965 ed avrà la durata fino al 31 dicembre 1968, intendendosi prorogato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle orga-

nizzazioni stipulanti con preavviso di due mesi rispetto alla scadenza originaria e a quella prorogata.

#### CHIARIMENTO AGLI ARTT. 1 e 2

Le comunicazioni previste dagli artt. 1 e 2 vengono fatte dalle associazioni industriali provinciali alle organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni e Camere Sindacali) salvo che l'associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale diversa, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

#### CHIARIMENTO ALL'ART. 6

In relazione alla particolare importanza o frequenza che il caso di fine lavoro presenta nel campo dell'industria edilizia, si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro della predetta industria comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

#### NOTA A VERBALE AGLI ARTT. 2 E 3

In relazione a quanto disposto agli artt. 2 e 3, circa la esecuzione dei provvedimenti aziendali nelle varie ipotesi considerate nei commi di detti articoli, si chiarisce che la noti-

fica del licenziamento ed i termini di preavviso, nei confronti dei singoli lavoratori, decorrono dall'esaurimento delle procedure previste in detti comuni.

#### NOTA A VERBALE ALL'ART. 2

Nell'ipotesi in cui si sia raggiunto l'accordo sul numero dei licenziamenti, la organizzazione dei lavoratori potrà esaminare la lista dei nominativi allo scopo di segnalare gli eventuali casi individuali meritevoli di un riesame di conseguente sostituzione in relazione ai criteri indicati all'ultimo comma dell'art. 2 senza che tale riesame possa comunque ritardare l'esecuzione dei provvedimenti aziendali.

#### DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti, convinte della necessità di perseguire l'impiego più elevato e più efficiente delle forze di lavoro ai fini dello sviluppo economico e sociale, e consapevoli dell'importanza e della delicatezza dei problemi dell'occupazione, rilevano la esigenza di esaminare congiuntamente i fenomeni di riduzione dell'occupazione per identificarne le cause e contribuire a limitarne i riflessi dannosi nonchè di prospettare di comune accordo ai pubblici poteri soluzioni adeguate.

Di conseguenza le parti stesse si impegnano:

A) Ad esaminare fra loro periodicamente sul piano nazionale l'andamento dell'occupazione sia generale che dei singoli settori, allo scopo di acquisire la più ampia possibile informazione contingente e previsionale sui problemi di occupazione derivanti dalla situazione economica congiunturale e dal progresso tecnologico generale;

B) A portare a conoscenza dei pubblici poteri i risultati degli esami di cui sopra, sia per un eventuale ulteriore approfondimento, sia per le decisioni e interventi di competenza dei pubblici poteri medesimi, anche ai fini di migliorare gli strumenti di sostegno dei redditi dei lavoratori colpiti dai fenomeni di riduzione di personale e quelli per la qualificazione della mano d'opera.

Ai fini dell'attuazione del punto a) le parti precisano che l'esame dei problemi occupazionali spetta alle Confederazioni assistite, per quanto riguarda le situazioni di settore, dalle rispettive organizzazioni nazionali di categoria.

L'obbiettivo dell'esame consiste, oltre che nell'accertamento dei fenomeni dell'occupazione in atto, della loro natura e della loro entità, nella formulazione di previsioni a breve e medio termine.

Ai fini dell'attuazione del punto b) le parti, allo scopo di realizzare una politica di

occupazione coordinata e razionale in efficace collaborazione tra autorità di governo e organizzazioni professionali, sollecitano:

- la costituzione a livello nazionale di un organismo ministeriale idoneo a seguire i problemi generali e settoriali dell'occupazione ed a predisporre, previa consultazione delle parti, ed eventualmente degli organi locali competenti, i provvedimenti opportuni;
- un adeguamento della Cassa Integrazione Guadagni per una migliore qualificazione degli interventi, una estensione di provvidenze a favore dei lavoratori licenziati per riduzione di personale come previsto dall'accordo interconfederale relativo, uno snellimento ed una maggiore rapidità nelle procedure di intervento;
- La intensificazione dell'attività di riqualificazione del personale nei casi di trasformazione di attività o di riorganizzazione tecnologica rilevanti che interessino interi settori o singoli aziende, coordinando gli attuali mezzi pubblici disponibili a tali fini, sia in sede interna che in sede internazionale.