

**ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 20 DICEMBRE 1950 PER I
LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE**

*(Reso efficace erga omnes con D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1019 -
G.U. n. 240 del 30 novembre 1960 suppl. ord.).*

Il 20 dicembre 1950

- la Confederazione Generale della Industria Italiana rappresentata dal suo presidente Dott. Angelo Costa e dal Vice-Presidente On. Eugenio Rosasco, assistiti dal Segretario Generale Avv. Mario Morelli, dal Vice-Segretario Generale Avv. Rosario Toscani e dall'Avv. Riccardo Cocco;

e

- la Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale On. Giuseppe di Vittorio, dai Segretari On.li Fernando Santi e Renato Bitossi e dai Vice Segretari Luciano Lama e Domenico Bianco;
- la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale On. Giulio Pastore, dal Segretario Sindacale On. Luigi Morelli, dai Vice-Segretari Dott. Bruno Stori, Dott. Dionigi Coppo, Dott. Amleto Mantegazza e dall'On. Armando Sabatini;
- L'Unione Italiana del Lavoro rappresentata dal Dott. Renato Bulleri, dal Sig. Arturo Chiari, dal Rag. Franco Novaretti, dal Dott. Italo Viglianesi, e dal Dott. Raffaele Vanni;

hanno proceduto alla sottoscrizione del seguente testo dell'accordo interconfederale per i licenziamenti per riduzione di personale già siglato il 21 aprile 1950, confermandone la decorrenza da tale ultima data e la durata di un anno dalla data stessa, prorogabile salvo disdetta.

Premesso che la presenza del personale esuberante determina aggravi nei costi di produzione dannosi alla vita delle aziende e che, d'altra parte, nell'attuale situazione di disoccupazione il licenziamento di tale personale preoccupa dal punto di vista sociale le organizzazioni dei lavoratori stessi, con spirito di mutua comprensione le parti hanno stabilito quanto appresso:

Art. 1
(INIZIO DELLA PROCEDURA)

Allorquando la direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione nel numero del personale dell'azienda, per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la propria associazione territoriale comunicandone i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e la entità numerica.

Art. 2
(SVOLGIMENTO DELLA PROCEDURA)

- A) L'associazione degli industriali competente trasmetterà immediatamente la comunicazione ricevuta alle organizzazioni provinciali territoriali dei lavoratori le quali, entro 5 giorni dal ricevimento di essa, potranno richiedere un incontro allo scopo di esaminare, con spirito di mutua comprensione, i motivi del licenziamento e le possibilità concrete e attuali di evitarlo, in tutto o in parte, senza costituire un carico improduttivo per l'azienda.
- B) Se l'incontro non viene richiesto nei predetti 5 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 5 giorni.
- C) Qualora l'esame predetto realizzi un accordo tra le organizzazioni dei lavoratori e l'associazione industriale, sul numero dei licenziamenti, i provvedimenti avranno corso conformemente all'accordo stesso.
- D) La procedura di conciliazione fra le organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di 15 giorni dall'avvenuta comunicazione alle organizzazioni dei lavoratori, intendendosi che l'azienda sospenderà l'attuazione dei provvedimenti predisposti fino allo scadere di tale termine o fino alla comune constatazione della impossibilità di accordo che sia intervenuta entro detto termine;
- E) 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:

- 1) esigenze tecniche e di rendimento;
- 2) anzianità;
- 3) carichi di famiglia;
- 4) situazione economica.

F) 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.

Art. 3

(NORME PARTICOLARI PER LE PICCOLE AZIENDE)

La procedura prevista dal presente accordo è limitata, negli stabilimenti che occupano normalmente da oltre 10 a 25 dipendenti, ad un esame conciliativo tra l'azienda ed il delegato d'impresa; negli stabilimenti da 26 a 100 dipendenti i termini, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 2 per l'espletamento di detta procedura s'intendono ridotti da 5 a 3 giorni e quello complessivo, di cui alla lettera d) dello stesso articolo, da 15 a 10 giorni.

Art. 4

(TITOLO DEI LICENZIAMENTI E PRECEDENZA NELLE RIASSUNZIONI)

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. 5

(ESCLUSIONI)

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

Art. 6
(CARATTERISTICA E FINALITÀ DELL'ACCORDO - SUA DECORRENZA E DURATA)

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.

Le organizzazioni contraenti addivengono alla stipulazione del presente accordo nel presupposto e nella fiducia di porre in essere uno strumento idoneo a favorire la collaborazione tra le loro organizzazioni e gli appartenenti alle categorie rappresentate ed a risolvere pacificamente i contrasti che i provvedimenti di licenziamento frequentemente determinano nei rapporti di lavoro aziendali.

Tale accordo decorre dal giorno della sua stipulazione ed avrà la durata di un anno, intendendosi prorogato di anno in anno qualora non disdetto da una delle organizzazioni stipulanti con preavviso di due mesi rispetto alla scadenza originaria ed a quella prorogata.

Nota a verbale sugli articoli 2 e 3

In relazione a quanto disposto agli articoli 2 e 3, circa la esecuzione dei provvedimenti aziendali nelle varie ipotesi considerate nei commi di detti articoli, si chiarisce che la notifica del licenziamento ed i termini di preavviso, nei confronti dei singoli lavoratori, decorrono dall'esaurimento delle procedure previste in detti commi.

Nota a verbale sull'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 e di conseguente sostituzione in relazione ai criteri indicati al comma e) dell'art. 2 senza che tale riesame possa comunque ritardare l'esecuzione dei provvedimenti aziendali.

Chiarimenti sugli articoli 1 e 2

A chiarimento delle norme relative alla identificazione delle organizzazioni competenti a dare e ricevere le notifiche di

cui agli articoli 1 e 2, si dà atto che nel settore elettrico per organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le associazioni regionali o interregionali delle imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti segreterie regionali e interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce inoltre che le comunicazioni previste dagli articoli 1 e 2 vengono fatte dalle associazioni industriali provinciali alle organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (camere del lavoro, unioni) salvo che l'associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

Chiarimenti sull'art. 5.

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 nella predetta industria comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

* * * * *

Visto, il Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale Zaccagnini.