



## Intervento di Giuseppe Tamburrano- Presidente della Fondazione Nenni

E' un piacere ed un onore per me dare, a nome della Fondazione Nenni, il saluto ai rappresentanti socialdemocratici e sindacalisti tedeschi, alle autorità e a tutti gli intervenuti. Un ringraziamento al compagno Braun della Fondazione Ebert per l'antica e lunga collaborazione che unisce le due Fondazioni.

E aggiungo un ringraziamento particolare alla UIL, importante sindacato con il quale abbiamo iniziato una proficua collaborazione.

Vorrei ricordare qui le parole di Andrea Costa: "Se divisi siam canaglia, stretti in fascio siam potenti". Quanti decenni sono passati, ma quelle parole evocano la storia del movimento operaio e mi vengono in mente oggi vedendo rappresentanti del mondo del lavoro italiani e tedeschi riuniti per discutere problemi che attengono all'ascesa dei lavoratori.

Il "lavoro" poco più che servitù ieri, oggi è il fondamento della Repubblica. E i lavoratori che una volta potevano essere cacciati dal padrone ad nutum, cioè con un cenno del capo, oggi discutono del rapporto di lavoro da pari a pari con la loro controparte. Hanno conquistato potere di negoziazione e dignità.

Il sindacato italiano è diviso in tre organizzazioni – un residuo della guerra fredda – ma, seppure con alterne vicende, esse si sono unite nei momenti più importanti. Ricordo un esempio recente, che riguarda il mondo della fabbrica – cuore pulsante del movimento -. Mi riferisco all'Accordo sulla Rappresentanza.

Qual è il tema del nostro incontro?

Debbo fare un passo indietro. Nel 1949 la CGIL di Di Vittorio promosse un Piano per il lavoro nel quale erano previste misure economiche e giuridiche. Queste ultime erano attinenti ai diritti sindacali e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Quel Piano rimase pressoché lettera morta.

Quattordici anni dopo, era il 1963, Nenni, vicepresidente del consiglio nel governo di centro-sinistra guidato da Aldo Moro – io collaboravo con Pietro Nenni – riprese le posizioni di Di Vittorio: "Di Vittorio ha ragione: la Costituzione non può fermarsi davanti ai cancelli delle fabbriche. Nel programma di governo lo statuto dei lavoratori ha una priorità assoluta". Vorrei inserire qui una piccola nota sull'uomo Nenni: "Mi hanno detto che c'è un bravo compagno che si

intende di questa materia, un certo LUGLI" (si trattava di Gino Giugni ma Nenni era famoso per storpiare i nomi)

Con Giugni e Federico Mancini entrammo nella Commissione ministeriale costituita ad hoc, coordinata da un burocrate bravo, ma conservatore, Antonio Purpura, presieduta prima dal ministro del lavoro Giacinto Bosco e poi dal successivo ministro Umberto Delle Fave.

Lo Statuto doveva essere un trittico: licenziamenti individuali, regolamentazione delle Commissioni interne e regime all'interno delle fabbriche.

Riuscimmo a varare con grande sforzo il tema dei licenziamenti individuali. Nel successivo governo, ministro del lavoro fu il socialista e sindacalista Giacomo Brodolini, che pur malato gravemente riuscì a completare il suo lavoro con l'ultimo fiato (e fu aiutato validamente dal sottosegretario democristiano Carlo Donat Cattin e dal capo di gabinetto Gino Giugni).

L'articolo più esplosivo della legge era il 18 il quale stabiliva che nelle strutture industriali con più di 15 dipendenti il licenziamento poteva essere impugnato di fronte al giudice competente.

Il ministro del lavoro del governo Monti, Fornero, ha cambiato molte parti dello statuto, compreso l'articolo 18, non migliorando però la situazione.

Abbiamo voluto un incontro con il sindacato tedesco perché convinti che la cogestione è uno strumento non solo utile alla produzione e al salario ma anche alla convivenza tra la direzione aziendale e i lavoratori.

L'incontro sarà utile perché nel sistema tedesco prevale il concetto del "dialogo sociale" che favorisce i rapporti tra la direzione e le maestranze.

Siamo consapevoli come il problema dell'occupazione in Italia sia drammatico e quindi prioritario, ma è necessario affrontare il tema della rappresentanza sindacale e avanzare alcune proposte, che vadano nella direzione di un sostanziale miglioramento della qualità della partecipazione dei lavoratori alle dinamiche aziendali e l'introduzione di nuovi strumenti per la risoluzione dei conflitti seguendo i principi della nostra Costituzione che ha abolito il "padrone" e all'articolo 46 proclama: "il diritto dei lavoratori a collaborare nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi alla gestione delle aziende". Merita a questo ricordare che nel 1946 l'allora ministro socialista dell'industria, Rodolfo Morandi, presentò un disegno di legge sui consigli di gestione, il quale rimase lettera morta perché cominciava a soffiare il vento della restaurazione.

Nella crisi della giustizia italiana, le controversie in materia di lavoro impiegano un tempo infinito per arrivare a conclusione. Questa lentezza genera conflittualità. Mi riferisco soprattutto alla conflittualità che scaturisce dal recesso del rapporto di lavoro che nuoce in primo luogo alla produttività del sistema poiché crea tensioni che si ripercuotono sulle relazioni aziendali e generano costi elevati per entrambe le parti coinvolte.

Fino a qualche anno fa il licenziamento veniva notificato all'Ufficio territoriale del lavoro. Questo convocava le parti per un tentativo di conciliazione e la pratica si trascinava per lungo tempo. Il

ministro Sacconi abolì l'istituto, ma il ministro Fornero lo ha ripristinato seppure limitato ai licenziamenti economici.

Noi riteniamo che il problema della conciliazione debba essere portato in una sede diversa, un istituto formato dai datori di lavoro e dai lavoratori.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti si potrebbe dar luogo ad un comitato per i licenziamenti e i problemi dell'organizzazione del lavoro che potremmo chiamare "Commissione per la codeterminazione". Un organismo paritetico che si riunisce in casi di criticità per l'azienda, che aiuta a risolvere le controversie, capace anche di incidere nelle performance aziendali e nel benessere dei lavoratori, formato da rappresentanti della direzione e dei lavoratori dell'azienda. Ma – e qui può nascere la materia del contendere – l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori dipendenti non passa attraverso le RSU: I rappresentanti eletti sono dipendenti dell'azienda non necessariamente iscritti ad un sindacato.

Gli eletti rispondono direttamente ai lavoratori. Nella pratica l'azienda appartiene tutta a chi vi lavora, datori di lavoro e lavoratori.

Crediamo che questo approccio favorirebbe l'idea di risoluzione delle controversie nel luogo stesso in cui insorgono, pensiamo alla conciliazione preventiva obbligatoria. La commissione esamina ogni caso di licenziamento valutando le forme di risoluzione delle controversie con il reintegro oppure con un indennizzo o con la stipula di contratti temporanei di "cooperazione economica".

Le decisioni di questo organismo sono impugnabili di fronte al giudice o di fronte a un arbitro. In questo secondo caso il lodo arbitrale non è modificabile nel merito ma può essere impugnato davanti al giudice per violazione di legge o di regole procedurali essenziali.

Ho terminato ma vorrei concludere lanciando un'altra proposta.

Qui ci sono rappresentanti autorevoli del movimento operaio italiano e tedesco. Credo sarebbe opportuno che, in omaggio alla nostra storia e ai nostri principi di solidarietà con i più deboli, si levi da questa assemblea un appello a favore dei fratelli che fuggono dall'orrore della guerra e dal bisogno di pane e lavoro.

Le coste italiane sono invase da profughi, spesso ormai cadaveri. Approdano in Italia nel loro cammino penoso perché non hanno altro modo, ma molti, moltissimi non intendono restare in Italia ma raggiungere altri paesi europei.

Questo è un problema che va affrontato dall'Europa e noi, discendenti di un operoso impegno di solidarietà con i più deboli dobbiamo far sentire la nostra voce e impegnarci, in omaggio al nostro patrimonio di umana solidarietà e ai nostri principi, in favore di questi fratelli diseredati.