

Una consapevole partecipazione dei lavoratori

Stefano Musso riapre le pagine della storia del Consiglio di Gestione dell'Olivetti

di FRANCESCO LAURIA

Stefano Musso è uno dei più apprezzati storici del lavoro a livello nazionale ed internazionale: si pensi, ad esempio, ai suoi preziosissimi scritti "Storia del Lavoro in Italia dall'Unità a oggi" (Marsilio 2002) e "Le regole e l'elusione. Il governo del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)", pubblicato nel 2004 da Rosenberg & Sellier.

Questa volta lo studioso torinese affronta un periodo di anni limitato ed uno specifico caso aziendale: la vicenda del Consiglio di Gestione dell'Olivetti durante l'intera esistenza di questo organismo: il periodo 1945-1971.

Il testo intitolato "La partecipazione nell'impresa responsabile" (Pagg. 342, Il Mulino 2009, Euro 25) è occasione per colmare una lacuna degli studi sulle relazioni di lavoro nel nostro paese, in particolare sul tema del controllo, della collaborazione e della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Pubblicata all'interno della Collana di Studi e Ricerche dell'Associazione Archivio Storico Olivetti, la ricerca analizza un'azienda, la Olivetti, che ha rappresentato uno dei casi più significativi di innovazione dei processi industriali e di organizzazione del lavoro nel nostro paese oltre che un peculiare caso di impresa profondamente proiettata sui mercati internazionali e, allo stesso tempo, saldamente radicata nel territorio di origine: il canavese e la città di Ivrea.

Chiaramente è impossibile analizzare le relazioni industriali all'Olivetti senza considerare la centralità della figura politica e culturale di uno dei componenti della famiglia, Adriano, le cui idee di riforma politica e sociale sono strettamente intrecciate con la costituzione di organismi partecipativi nell'azienda di Ivrea.

Adriano Olivetti puntava infatti a costruire un'azienda modello sia per il trattamento riservato ai dipendenti che per il rapporto tra l'impresa e la comunità territoriale in cui era insediata: il Consiglio di Gestione (CdG) era lo strumento principe, almeno nelle intenzioni, per una consapevole partecipazione dei lavoratori ai problemi aziendali e alla costruzione di relazioni industriali cooperative e bilaterali.

I servizi sociali aziendali, estesi alle famiglie dei dipendenti e, potenzialmente all'intera cittadinanza, erano infatti "ponti gettati dall'impresa verso il territorio", coerentemente con la proposta programmatica del Movimento Politico fondato da Adriano Olivetti: "il Movimento Politico di Comunità".

E' proprio questo clima peculiare a permettere al Consiglio di Gestione dell'Olivetti ad essere l'unico a sopravvivere tra i consigli di gestione creati in Italia negli anni immediatamente successivi alla Liberazione. Quello dei Consigli di Gestione è un tema che affonda le proprie origini, in tutta Europa, fin nel primo dopoguerra e nel quale si svilupparono tendenze rivoluzionarie e riformiste volte a costruire forme di rappresentanza degli interessi economici e sociali dei lavoratori non disgiunte da obiettivi di efficienza dell'impresa e di influenza sulla sua direzione.

In un primo capitolo prettamente storico, di grande interesse, Musso ripercorre le esperienze del movimento consigliare gramsciano, i

tentativi falliti di compromesso tra Confindustria e Cgdl, il solo enunciato principio di partecipazione diretta dei lavoratori durante la Repubblica Sociale, la Carta del Lavoro della Francia di Vichy, i nuovi comitati d'impresa francesi successivi alla liberazione dalle truppe naziste, lo sviluppo delle norme di codeterminazione in Germania e Paesi Bassi, il mai accettato, dagli Alleati, decreto del Comitato di Liberazione dell'Alta Italia sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende. Nonostante le difficoltà, sorsero, nel nostro paese, a cavallo della Liberazione, molti Comitati di Liberazione Aziendali (Clna) che si dettero anche un coordinamento nazionale.

I Clna si trasformarono presto in CdG (Consigli di Gestione) anche sulla base del mai approvato progetto di legge del Ministro socialista dell'Industria Rodolfo Morandi e delle

questioni legate all'unità sindacale e alla costituzione del sindacato di ispirazione olivettiana "Autonomia aziendale", al tema dell'azionariato dei dipendenti (voluta da Adriano, ma bloccato dal resto del Cda). Altri temi interessanti sono il rapporto tra partecipazione e contrattazione e tra democrazia industriale e "dirigismo illuminato" (molto cari alla Cisl "tradeunionista" di Romani e Pastore negli anni cinquanta), i cambiamenti successivi alla prematura morte di Adriano Olivetti avvenuta nel 1960, la gestione della fortissima immigrazione nel territorio del canavese.

ottenere una maggiore collaborazione fra datori di lavoro e prestatori d'opera". Non mancarono contrapposizioni e divergenze: in particolare sull'apoliticità o meno dell'organismo e sull'estensione dei poteri del CdG, oltre che sui meccanismi di elezione e di riunione della componente elettiva riservata ai lavoratori nel CdG e sulla proporzionalità o meno della rappresentanza operaia e impiegatizia. Dopo lunghe trattative il CdG fu istituito il 30 gennaio del 1948 e successivamente approvato da un referendum fra i lavoratori; aveva poteri consultivi e deliberativi ed era affiancato da un organismo più ampio, anch'esso di natura elettiva e composta esclusivamente da lavoratori: la c.d. Consulta.

Il CdG si occupò principalmente di welfare aziendale, ma non rinunciò ad affrontare i temi dell'organizzazione della produzione e la raccolta (non

Come sottolineano Musso nelle conclusioni e Giovanni Avonto (già componente del CdG Olivetti) nella postfazione, quella della Olivetti fu certamente un'esperienza avanzata, duratura e unica di collaborazione-partecipazione, che non si limitò alle concessioni



decisioni dell'Assemblea Costituente che, con una formula di compromesso, introdusse, con l'art. 46 della Costituzione (anch'esso di fatto mai attuato), il diritto dei lavoratori a "collaborare" alla gestione delle aziende.

I CdG erano considerati dalla stragrande maggioranza degli industriali un'inammissibile intromissione nella gestione dell'impresa: tutti i consigli di gestione, organismi paritetici tra lavoratori e datori di lavoro, molto eterogenei fra loro, scomparvero entro la prima metà degli anni cinquanta. L'Olivetti dimostra quindi tutta la propria eccezionalità: fu il Clna, il 7 settembre 1945, a costituire una commissione ad hoc per dare vita ad un CdG che avrebbe avuto il compito di "democratizzare l'azienda e

sempre efficace) delle informazioni sulle prospettive aziendali trovandosi in situazioni a volte paradossali poiché spesso spiazzato dalle molteplici iniziative di Adriano Olivetti. Si pensi alla materia della riduzione dell'orario di lavoro, che assumeva, nella visione olivettiana, un ruolo sociale nel rapporto tra fabbrica e comunità e nella correzione dei problemi causati dal taylorismo, permettendo ai dipendenti di liberare spazi volti all'elevamento culturale e alla realizzazione personale e familiare.

E' impossibile riassumere compiutamente tutti gli aspetti che vengono affrontati nel libro di Musso: si pensi al rapporto tra fabbrica e territorio, al tema della democrazia industriale e del rapporto tra attività sindacale e correnti politiche, alle

assistenziali, ma che innovò profondamente l'organizzazione del lavoro: non mancarono però limiti significativi dimostrati, ad esempio, dalla mancanza di trasparenza nelle procedure di vendita alla General Electric della Divisione Elettronica della Olivetti stessa.

Il CdG della Olivetti non resse l'urto dell'autunno caldo e del superamento di molte delle sue funzioni "scavalcate" dai diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori e concluse la propria esperienza nel 1971. Si tratta, in conclusione, di un'esperienza estremamente significativa e da riscoprire in tempi di auspicio rilancio della funzione sociale dell'impresa e di meccanismi di partecipazione e democrazia economica e industriale.