

Una legge per la democrazia industriale

a cura di
Franco Carinci
e Marcello Pedrazzoli

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Goito, 39
tel. 0644249625
fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.eu
www.fondazionebrodolini.it
Roma, marzo 2024

Stampato in Italia
ISBN 9788895380582
Tutti i diritti riservati

Prima edizione, *Una legge per la democrazia industriale*,
a cura di Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli

© 1984 MARSILIO EDITORI S.P.A., Venezia
ISBN 88-317-4725-8



Una legge per la democrazia industriale

*a cura di
Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli*

Sommario

NOTA INTRODUTTIVA ALLA NUOVA EDIZIONE	1
<i>Luisa Corazza, Luca Nogler e Orsola Razzolini</i>	
PREMESSA ALLA PRIMA EDIZIONE	2
<i>Piero Craveri e Federico Coen</i>	
NOTE DI DISCUSSIONE SUL SEMINARIO TENUTO PRESSO LA FONDAZIONE G. BRODOLINI IL 10 NOVEMBRE 1982	4
<i>Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli</i>	
UNA LEGGE PER LA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE	10
<i>Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli</i>	
BOZZA DI PROPOSTA DI LEGGE: «DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E PARTECIPAZIONE AL CONTROLLO DELLE SOCIETÀ DI CAPITALI»	23
ALLEGATI	40
CHI HA PAURA DELLA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE?	49
<i>Franco Morganti</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E STATUTO DELL'IMPRESA	53
<i>Piero Craveri</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE: LA LEZIONE DELLE SOCIALDEMOCRAZIE EUROPEE	57
<i>Francesco Galgano</i>	
LE RELAZIONI INDUSTRIALI DOPO L'ACCORDO DI GENNAIO	63
<i>Tiziano Treu</i>	

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E INTERVENTO PUBBLICO NELL'ECONOMIA	74
<i>Francesco Cavazzuti</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E RAPPRESENTATIVITÀ DEI SINDACATI	79
<i>Giuseppe Pera</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE: CONFLITTO O PARTECIPAZIONE?	84
<i>Luigi Mengoni</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E SFIDA TECNOLOGICA	91
<i>Giuliano Cazzola e Andrea Stuppini</i>	
DALLA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE ALL'ECONOMIA CONCERTATA	97
<i>Federico Duràn</i>	
CHE COSA INSEGNA LA COGESTIONE TEDESCA	105
<i>Wolfgang Däubler</i>	
DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E DEMOCRAZIA SINDACALE	111
<i>Enzo Mattina</i>	
IL REALIZZABILE DESIDERIO	116
<i>Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli</i>	

NOTA INTRODUTTIVA ALLA NUOVA EDIZIONE

Negli ultimi anni, il tema della natura dell'impresa e dello scopo sociale sono tornati alla ribalta. Da una predominanza dello shareholder value si è passati a riconoscere l'esigenza di una maggiore valorizzazione degli interessi degli stakeholders, in primis dei lavoratori, attraverso una pluralità di strumenti: la creazione di comitati interni di stakeholders (v. il Rapporto francese Notat-Senard), l'allargamento dei doveri fiduciari degli amministratori e l'ESG, la previsione di un dovere di diligenza ai fini della sostenibilità (c.d. human rights due diligence), sino all'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori. Ma è la partecipazione lo strumento che, più di ogni altro, è in grado di garantire che gli interessi dei lavoratori siano realmente presi in considerazione nell'assunzione delle decisioni imprenditoriali ed evitare che ad essi si faccia un mero omaggio formale, finalizzato a consentire alle imprese di costruirsi una reputazione a prova di sostenibilità. In questo contesto nel quale riparte ora, in veste più sommessa ma forse anche per questo più vicina al traguardo, una prospettiva di attuazione dell'art. 46 Cost., è parso opportuno alla Fondazione Brodolini rendere nuovamente fruibile questo scritto che era ormai diventato difficilmente reperibile. Come curatori della Serie: Itinerari di diritto e relazioni del lavoro abbiamo promosso l'iniziativa anche quale testimonianza di quella che fu la scuola giuslavoristica bolognese, un esempio pressoché irripetibile di pluralismo conflittuale tenuto insieme dalla comune finalità di contribuire all'evoluzione del diritto del lavoro.

*Roma, Trento, Milano, 13 dicembre 2023
Luisa Corazza, Luca Nogler e Orsola Razzolini*

PREMESSA ALLA PRIMA EDIZIONE

La bozza di proposta di legge «Diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e partecipazione al controllo delle società di capitali» è stata elaborata da Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli su incarico della Fondazione Giacomo Brodolini nel corso del 1982, dopo che il Parlamento europeo aveva approvato la stesura della Quinta direttiva CEE.

Nell'intenzione della Fondazione Giacomo Brodolini questo lavoro voleva essere un tentativo di dare concretezza al dibattito sulla «democrazia industriale», che da più di cinque anni si stava svolgendo in Italia, intorno ad un testo preciso, tecnicamente affidabile, che costituisse, prima ancora che una «proposta», un elemento di confronto preciso, come già era avvenuto per il «piano di impresa» della Cgil.

Anche nell'ambito circoscritto di questa elaborazione si trattava di compiere scelte concettuali non irrilevanti riguardanti lo statuto d'impresa, la tipologia fondamentale dell'azione sindacale, il carattere della rappresentanza dei lavoratori rispetto all'impresa e, implicitamente, rispetto al sindacato.

Gli autori hanno scelto un percorso normativo equilibrato, che tiene conto, senza compiere brusche soluzioni di continuità, sia dell'orientamento comunitario che della struttura politico-sindacale italiana su questi temi.

Il loro lavoro ha avuto occasioni continue di confronto, prima nell'ambito di due seminari interni tenuti dalla Fondazione Giacomo Brodolini e a cui hanno partecipato fra gli altri Giuliano Amato, Piero

Boni, Luigi Covatta, Mario Didò, Walter Galbusera, Gino Giugni, Edoardo Ghera e gli amici Franco Morganti, Gabriele Villa e Mario Mezzanotte, e che hanno portato l'esperienza di riflessione accumulata nell'elaborazione di un apposito studio del Cesec che Carinci e Pedrazzoli hanno tenuto presente e di cui hanno direttamente utilizzato le tabelle allegate al progetto di legge.

Di questo seminario riteniamo utile pubblicare in appendice un resoconto.

Nel gennaio del 1983 «Mondoperaio», proseguendo il dibattito sulla democrazia industriale che — prima tra le riviste italiane di politica e cultura — aveva iniziato e che si trova già raccolto in due quaderni {*Democrazia industriale e sindacati in Italia*, Quaderni di Mondoperaio, n. 5, 1977; *Il potere in fabbrica. Esperienze di democrazia industriale in Europa*, ibid., n. 11, 1979) ha pubblicato la bozza del progetto di legge dando, così, ad essa un notevole risalto e provocando un ulteriore dibattito che raccogliamo in questo quaderno.

Così facendo, pensiamo di non compiere semplicemente una rituale decisione editoriale.

La discussione su «Mondoperaio», in termini più concreti di quanto può accadere in altre occasioni, ha tenuto vivo il problema, come testimonia la ricezione di questo progetto di legge nel programma della Uil alla sua Conferenza di organizzazione nel novembre 1983, e la proposta di legge presentata dal gruppo parlamentare socialista della Camera dei deputati nella scorsa legislatura a cui ci auguriamo seguano ulteriori sviluppi.

Piero Craveri e Federico Coen

NOTE DI DISCUSSIONE SUL SEMINARIO TENUTO PRESSO LA FONDAZIONE G. BRODOLINI IL 10 NOVEMBRE 1982¹

Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli

1. Opzione di base della proposta di legge

La scelta di base, come evidenziato dalla stessa discussione, è fra una prospettiva «commercialista» ed una prospettiva «lavorista»:

La prima, caldeggiata in particolare da G. Amato, è certo quella che meglio rispecchia la V direttiva CEE, vista nella sua interezza: cioè di una riforma globale della struttura della s.p.a. tale da coniugare un'effettiva partecipazione dei soci e dei dipendenti con una reale efficienza degli organi di gestione e di controllo.

La seconda, condivisa dalla maggioranza, appare meno fedele alla V direttiva CEE, tanto da puntare almeno momentaneamente ad una sua traduzione solo parziale: cioè di una riforma parziale della s.p.a., tale da assicurare in via preliminare e prioritaria la partecipazione dei lavoratori in funzione di controllo.

Pur apprezzando tutta la forza suggestiva della prospettiva «commercialista», sembra cosa opportuna tener ferma e seguire la prospettiva «giuslavorista» per tutta una serie di ragioni che vale la pena di richiamare brevemente: *anzitutto*, l'intenzione è stata fin dall'inizio proprio quella di accrescere la presenza dei lavoratori; *in secondo luogo*, tale intenzione è stata ed è perseguita con una formula composita, articolata su una fase ulteriore della legislazione promozionale (tit. I) e su una modifica degli organi

¹ Queste note rispecchiano sinteticamente lo stato delle posizioni emerse dopo che, nel settembre 1972, gli autori avevano fatto pervenire alla Fondazione Brodolini una prima bozza del progetto che venne distribuita a giuristi, politici e sindacalisti. In tale bozza iniziale, fra l'altro, si mettevano alternativamente a confronto le soluzioni della costituzione ex-novo di un consiglio di sorveglianza e quella della «duplicazione» dell'attuale consiglio di amministrazione in organo di direzione e sorveglianza.

di gestione e di controllo non solo della s.p.a., ma in genere della società di capitali, secondo una logica ed una struttura tendenzialmente unitaria; *in terzo luogo*, la formula prescelta è stata ed è quella capace di avere un minor impatto ed un maggior adattamento rispetto al corpo del nostro diritto societario, tanto da riuscire tecnicamente più facile e politicamente più praticabile.

C'è, infine, un'ultima, essenziale ragione, attinente alla stessa valenza e finalità di una proposta destinata ad offrire un'«immagine», ancor prima che realizzare una «riforma». La prospettiva «commercialista» si presenta come maggiormente «neutra», potenzialmente aperta a molteplici destinatari, all'insegna di un miglior funzionamento degli istituti di base del capitalismo (s.p.a., società di capitali); la prospettiva «giuslavorista» si atteggia come maggiormente «partigiana», prioritariamente aperta ai lavoratori, in vista di un miglior riequilibrio dei rapporti di potere.

Ora, «immagine» per «immagine», sembra che per il momento l'iniziativa debba preferibilmente coltivare proprio la seconda, si da presentare e vendere la proposta di legge come funzionale ad un'ulteriore crescita e razionalizzazione della presenza dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali.

2. Questione della struttura societaria

Una volta che venga in considerazione la struttura societaria delle società di capitali interessate dall'immissione di rappresentanti di parte lavoratrice, ritorna fuori la scelta fra soluzione «monista» e «dualista», che la proposta di legge considera nel tit. Il e rispettivamente nel tit. Il bis.

La prima ha incontrato solo qualche isolata valutazione positiva (Ghera), motivata sulla base di una minore potenzialità di rottura della medesima, trattandosi non di creare ex-novo un organo, ma di lavorare sulla distinzione fra membri dirigenti e membri non dirigenti all'interno dell'esistente consiglio di amministrazione.

Mentre, invece, è stata proprio la seconda a trovare consenso maggiore, perché tale da permettere una più chiara distinzione fra gestione e controllo, riservando solo quest'ultimo ai rappresentanti di parte lavoratrice, ed una migliore differenziazione di responsabilità.

Solo che la stessa soluzione «dualista» è ed è apparsa possibile di più di una traduzione: a) la versione più innovativa appare quella di sostituire il consiglio di amministrazione con un comitato di direzione + un consiglio di sorveglianza, con conservazione degli altri organi (Amato).

b) La versione meno innovativa rimane quella di mantenere così com'è il consiglio di amministrazione + un consiglio di sorveglianza. Strada prescelta nella proposta di leg-

ge, che peraltro niente dice a proposito del collegio sindacale, facendo pensare ad una difficile coesistenza fra consiglio di sorveglianza e collegio sindacale.

Ora, una volta scartata almeno temporaneamente l'opzione di base espressa sub l a, diventa quasi consequenziale accantonare anche la versione qui espressa sub a), che n'è più o meno figlia.

Mentre la versione sub b) merita anzitutto d'essere precisata e completata, con l'esplicita previsione della soppressione del collegio sindacale e della contestuale o prossima introduzione della revisione ufficiale dei bilanci, affidata a società a ciò autorizzate, come anche la V direttiva CEE impone. Essa sembra giustificare la preferenza sostanziale accordatale in sede di discussione: intacca solo limitatamente il diritto societario vigente; lascia del tutto intatta la possibilità di conservare all'assemblea dei soci la nomina dei membri del consiglio di amministrazione (secondo la scelta esplicitamente privilegiata da Boscarelli e Villa del Cesec); lascia, infine, alla prassi delle assemblee la prospettiva di trasformare gradualmente l'attuale, pletorico consiglio di amministrazione, così da restringerlo ai soli amministratori che dirigono e gestiscono, cioè in sostanza nel comitato di direzionò.

3. Questione della volontarietà od obbligatorietà dell'introduzione del nuovo sistema

Sempre nel corso della discussione è stata sollevata la giusta obiezione che un'eventuale diversa struttura delle società di capitali non possa essere fatta dipendere nella sua concreta attuazione dal referendum dei lavoratori dipendenti (Amato, Giugni). Tale obiezione, tale da poter domani prender forma di un'eccezione di incostituzionalità, è facilmente superabile. Basta prevedere per legge l'obbligatorietà della nuova struttura delle società di capitali che esercitano le imprese di cui al tit. II, a prescindere dalla circostanza che, in seguito, venga esercitata o meno da parte lavoratrice la facoltà di inserire propri rappresentanti nel consiglio di sorveglianza.

Sembra, invece, cosa del tutto opportuna mantenere la prevista coesistenza fra la concessione «generale» di una facoltà e la previsione «particolare» di una automaticità d'inserzione di propri rappresentanti in settori di carattere «strategico»: in via di regola, l'inserzione è decisa tramite referendum dei lavoratori interessati; in via di eccezione, ma trattasi di un'eccezione corposa, relativa com'è a società in mano pubblica o, comunque, erogatrici di servizi bancari, assicurativi, etc., l'inserzione è determinata direttamente dalla legge, salvo esclusione tramite referendum dei dipendenti coinvolti.

4. Questione relativa ai criteri di presenza-scelta-elezione dei rappresentanti di parte lavoratrice

È stata quasi unanimemente condivisa la definizione minoritaria della presenza dei rappresentanti di parte lavoratrice nell'organo societario prescelto, facendo propria la logica spiegata nella premessa alla bozza di proposta di legge.

Non è mancata la proposta di render trilatero l'organo societario partecipato, con l'introduzione di una terza componente neutrale — cooptata dai membri di parte sociale e di parte lavoratrice —, che dovrebbe attenuare l'impatto della riforma sulla nostra attuale cultura gestionale, con l'esprimere, fra l'altro, una competenza specifica (rappresentanti del Cesec, Boni). Ma tale proposta tende inevitabilmente a modificare la scelta di una definizione minoritaria della presenza dei rappresentanti di parte lavoratrice, dato che li corresponsabilizza nella designazione della terza componente, «decisiva». Inoltre finisce per presentare un'elevata difficoltà attuativa, dovendosi procedere all'individuazione e nomina di migliaia di persone, competenti e neutrali, in una tradizione come la nostra assai sprovveduta e scettica rispetto ad esperienze del genere. Dunque, almeno per ora, la cosa migliore sembra essere quella di lasciare la responsabilità della scelta e della revoca dei membri direttamente nelle mani di parte sociale e di parte lavoratrice, senza commistioni o complicazioni.

Non risulta condivisibile neppure l'altra idea di un'esplicita previsione nel senso che tutti i membri di parte lavoratrice vadano eletti su liste presentate dai sindacati maggiormente rappresentativi (Ghera). Nell'attuale fase di crisi di rappresentanza e di rappresentatività, la via d'uscita non può essere quella di rilanciare continuamente una legislazione promozionale tutta basata sull'attribuzione di un secco e rigido monopolio ai sindacati maggiormente rappresentativi. Bisogna puntare su qualche formula equilibrata, tale da recuperare e razionalizzare la dialettica fra iniziativa di base e presenza confederale unitaria: così, secondo la proposta di legge, un'elezione relativamente «aperta» dei rappresentanti di parte lavoratrice, da eleggersi dai dipendenti, deve coniugarsi con una designazione relativamente «chiusa» dei rappresentanti di parte lavoratrice, da designarsi direttamente dai sindacati.

Più o meno per la stessa ragione non ha trovato fortuna in sede di discussione la tesi che la quota dei rappresentanti di parte lavoratrice, da designarsi direttamente dai sindacati, debba essere non inferiore a tre, così da assicurare una facile coesistenza delle tre Confederazioni (Mezzanotte). È stato facile replicare che non è possibile riprodurre un'unità quotizzata, dovendosi favorire la scelta di persone competenti e credibili, a prescindere dalla loro affiliazione sindacale. Ciò non toglie che all'interno di una valutazione estesa oltre la singola società, ad un universo settoriale o territoriale di società interessate, possa essere programmata una presenza equilibrata delle varie ispirazioni e componenti.

5. Questione relativa alle informazioni agli organi della programmazione

È stata largamente condivisa la difficoltà di rendere più specifica e dettagliata la normativa riguardante le informazioni agli organi preposti alla programmazione e alla gestione del mercato del lavoro (Giugni). Ma, ciò nonostante, tale normativa è stata considerata essenziale, perché incentiverebbe l'amministrazione pubblica a funzionare meglio.

Stando ai risultati della discussione, è possibile migliorare la proposta di legge sia articolando diversamente le informazioni da trasmettere, ad esempio utilizzando anche l'elenco d'informazioni c d facoltative predisposto dal Cesec, sia prefigurando, a carico degli organi pubblici riceventi, un obbligo di sistemazione ed elaborazione dell'informazioni medesime (Villa). Una volta sistemati ed elaborati i dati dovrebbero esser resi disponibili alle istituzioni, alle parti sociali, ai centri di ricerca, etc.

6. La questione relativa alle sanzioni

La normativa relativa è particolarmente difficile, perché deve riuscire effettiva, senza comportare paralisi della gestione societaria.

Non sembra aver trovato alcuna significativa opposizione la scelta incorporata nella proposta di legge, cioè di un ricorso, «adattato», al concetto ed al procedimento ormai collaudato del comportamento anti-sindacale. Da un lato tale ricorso permette di ricomporre unitariamente il tit. I e il tit. II, secondo un approccio che ritiene il ruolo svolto dagli stessi rappresentanti di parte lavoratrice sedenti nell'organo societario partecipato come ruolo funzionale ad un riequilibrio di potere all'interno della società e dell'impresa; dall'altro, così come modificato ed aggiornato, esclude un intervento giudiziario tale da poter scompaginare e paralizzare, anche per un lungo periodo, il normale funzionamento della stessa società ed impresa.

Su questo punto, di un contenimento di una possibile invadenza giudiziale, il consenso è risultato larghissimo. Non è mancato un cenno deciso a favore di un collegio arbitrale dotato di poteri di inibizione e di sostituzione rispetto alle decisioni degli organi societari (Ghera).

7. Allegati alla proposta di legge, contenenti un'articolata elencazione, delle informazioni

La tecnica degli allegati non ha trovato obiezione di sorta. Tuttavia sembra cosa opportuna formulare nel testo medesimo una sorta di «miniaturizzazione» degli allegati stessi, salvo il rinvio agli stessi.

Gli allegati dovrebbero divenire due, si da ricomprendere non solo l'elenco delle informazioni c.d. obbligatorie (come fatto nella proposta), ma anche l'elenco delle informazioni c.d. facoltative (come non fatto nella proposta). Entrambi gli elenchi, già predisposti dal Cesec, dovrebbero ora essere riconsiderati dallo stesso, in vista di un loro recepimento legislativo.

UNA LEGGE PER LA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE

Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli

Nel corso del decennio '70 cresce nell'Europa occidentale, con diverso ritmo ed andamento, il grado di coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori nelle scelte di politica economica ed aziendale.

Cresce col procedere della crisi economica, sociale e politica, innescata dalla generale ondata di contestazione degli ultimi anni '60 ed accelerata dall'improvvisa esplosione della spesa petrolifera dei primi anni '70.

Accanto alla maggior propensione a corresponsabilizzare sindacati e lavoratori, c'è una nuova determinazione di questi ultimi a contare e pesare di più di fronte a un'emergenza che li penalizza gravemente, anche facendosi carico di alcune grandi compatibilità del sistema esistente.

La composita esperienza europea

S'è fatto un gran parlare dell'estendersi sull'intero Occidente di un'ombra neo-corporativa¹, mista di economia concertata e di cogestione aziendale, che finirebbe per condannare la classe lavoratrice a una condizione di subalternità. Ma, così posto, il discorso appare forzato rispetto a un processo assai complesso e articolato, ben lungi dall'aver raggiunto un suo punto d'equilibrio. A ben guardare la lezione risulta piuttosto varia². Con semplificazioni che inevitabilmente mortificano le peculiarità di ciascun paese, essa presenta una serie di linee spesso coesistenti fianco a fianco:

una tendenza, realizzata per via non solo contrattuale ma anche legislativa ad ampliare l'area negoziale, estendendola alla stessa strategia produttiva e finanziaria dell'impresa nonché ad apprestare tutta una nuova strumentazione «servente» (come diritti d'informazione, obblighi a trattare ecc.);

a. una tendenza a introdurre o estendere formule partecipative, peraltro secondo una gamma assai ampia di soluzioni, circa la struttura (monista o dualista) e l'organo (di gestione o di sorveglianza) delle società in cui intervengono; circa la

combinazione (presenza paritaria, con o senza una terza componente «neutra», ovvero minoritaria); circa i modi della rappresentanza sindacale (soluzione *single channel* o *doublé channel*);

- b. una tendenza a una più intensa e continua presenza sindacale con riguardo alle tematiche e alle sedi della politica economica, tramite una rete, informale o formale, di relazioni contrattuali o istituzionali;
- c. una tendenza a rivendicare una parte diretta in materia di investimenti, attraverso istituzioni gestite o controllate dalle stesse organizzazioni collettive, con una prospettiva più o meno radicale, cioè di modificazione dell'assetto proprietario ovvero solo di costituzione di una fonte «alternativa» di finanziamento.

Questa immagine tutt'altro che statica e piatta della realtà europea giustifica una conclusione ormai ricorrente nella pubblicistica in argomento. Non c'è correlazione inscindibile fra date scelte e date conseguenze: la via contrattuale non è di per sé garanzia di autonomia, così come la vita partecipativa non è sempre di per sé espressione di subalternità. Né c'è inconciliabilità a *priori* fra strumenti e soluzioni diverse, sempreché combinati e dosati secondo logiche coerenti, che traggono forza anche dalle singole tradizioni ed esperienze dai vari movimenti sindacali.

La via italiana

Rifiutare una rappresentazione deformata della realtà europea non significa certo ignorare le caratteristiche della nostra. La via italiana trae origine dall'ormai mitica stagione aperta col '68-'69: da quella «rivoluzione» costituita dalla nascita dei consigli di fabbrica, dalla riscoperta della logica e della prassi conflittuale, dalla messa in questione della neutralità dell'organizzazione del lavoro, della consapevolezza della contiguità tra fabbrica e società, tra politica sindacale e politica economico-sociale. Una consapevolezza, quest'ultima, che alimenterà in maniera e in misura diversa sia l'azione federale e confederale per le riforme, per un nuovo modello di sviluppo e per una politica economica capace di sviluppare l'occupazione specie al Sud e di difendere la capacità di acquisto della classe lavoratrice; sia la cosiddetta contrattazione sugli investimenti.

È questa una vicenda ben nota che culmina nella cosiddetta prima parte dei contratti nazionali delle due ultime tornate, del '76 e del '79, e nei relativi accordi di gruppo e d'azienda. Essa contribuisce a segnare fisionomia e prassi della presenza sindacale nella realtà produttiva: unicità del soggetto e del ruolo svolto; natura conflittuale - contrattuale dell'approccio; apertura a tutto campo dell'intervento, dalle condizioni di lavoro alle scelte d'investimento; dimensione ultra-aziendale dell'interesse assunto a termi-

ne di riferimento. Ma, al di là di qualsiasi immagine di comodo, riflette chiaramente l'evoluzione della congiuntura economica, della situazione politica e della linea sindacale. Da una stagione all'altra viene a modificarsi la prospettiva della strumentazione introdotta, da «offensiva» a «difensiva», da proiettata tutta sull'espansione produttiva al Sud a ripiegata in gran parte sulla difesa dell'occupazione «ufficiale» al Nord.

Battezzata con un'espressione che rende pienamente l'aspettativa suscitata a suo tempo — «supplenza sindacale del piano» — la prima parte dei contratti rivela alla prova dei fatti un'intrinseca debolezza a realizzare una coerente ed effettiva attività di condizionamento delle politiche aziendali delle stesse grandi e medie unità produttive. Verità, questa, che non tarda a farsi strada, con una ricca fioritura di analisi, di diagnosi e di proposte correttive.

Il dibattito su «Mondoperaio»

Estremamente significativa risulta la lunga discussione condotta a più riprese sulle colonne di questa stessa rivista.³ Certo l'occasione che sta dietro ogni «puntata» è diversa.

Nel '74 gioca l'intenzione di spvincializzare la discussione italiana e anticipare l'allora temuta presa di posizione in sede CEE; nel '76-'77, l'aspettativa elettorale suscitata dall'avanzata della sinistra; nel '79, la diffusa consapevolezza della sostanziale crisi della contrattazione sugli investimenti.

Secondo alcuni la via italiana rimane incompleta: certo manca la programmazione, ma difetta pure la presenza di una rappresentanza sindacale che possa per struttura, per logica e per competenza svolgere un'effettiva funzione di controllo degli investimenti. Coloro che condividono questo giudizio passano dall'iniziale simpatia per una legislazione di sostegno, che generalizzi l'esperienza in atto, all'aperta proposta dell'introduzione *ex lege* di un altro organo sindacale parallelo al consiglio di fabbrica, abilitato al solo controllo per indirizzo produttivo e finanziario, coinvolto nel processo programmatico. Ritengono, infatti, che solo un tale organo professionalizzato e stabile, fornito di uno spirito e di un ruolo diverso — non meramente contrappositivo e di veto, ma anche propositivo e di impulso — debba essere il destinatario di un flusso significativo d'informazioni relative alla strategia aziendale.

Altri, principalmente sindacalisti, individuano la carenza più importante nell'assenza di un'articolazione sindacale esterna, qualificata e rappresentativa, capace di recuperare nel settore e nel territorio sia quel processo di ristrutturazione, decentramento e mobilità che investe sempre più le grandi aziende, sia quel reticolo diffuso e frammentato che è dato dalle piccole aziende e dall'offerta di lavoro che vi gravita intorno.

Tuttavia mostrano una crescente disponibilità verso una legislazione di sostegno, rispettosa dell'intera peculiarità dell'esperienza italiana, cioè imperniata su un consiglio di fabbrica, soggetto unico che gestisce sul tavolo del confronto l'intero discorso, dal livello salariale agli investimenti.

Dietro questa schermaglia ingegneristica c'è una diversa valutazione della crisi della contrattazione sugli investimenti, giudicata più o meno grave, più o meno passibile d'essere rilanciata quale asse portante dell'esperienza sindacale; nonché una diversa diagnosi delle cause di tale crisi, ritenute più o meno interne alla linea seguita dal sindacato. Ma c'è anche una tendenza dei sindacalisti, che pur considerano criticamente la strada percorsa, a giudicarla ancora pienamente valida: assumono la loro parte di responsabilità per la relativa povertà dei risultati, ma chiamano in causa a gran voce la congiuntura economica, la latitanza di qualsiasi volontà programmatica, l'incapacità relativa di una rete istituzionale e locale a ergersi a effettiva interlocutrice, la scarsa o nessuna disponibilità delle associazioni dei datori di lavoro.

Una situazione in movimento

Dalla discussione, così come brevemente sintetizzata, risulta una comune consapevolezza delle debolezze che affliggono il versante dei lavoratori in tema di strategia aziendale ed economica; ma risulta anche una sostanziale diversità di idee circa la via più opportuna per uscirne.

Una situazione di stallo che, però, viene in breve tempo rimessa in movimento da alcuni nuovi fattori. Anzitutto, in via generale, si aggravano le difficoltà della via italiana, con una persistente mancanza di coordinamento fra politiche economiche e aziendali del sindacato e con una crescente incapacità dello stesso a far fruttare la prima parte dei contratti: e ciò per la trasformazione della struttura produttiva e occupazionale, investita dall'onda lunga della crisi e dell'innovazione.

In secondo luogo, si incrina l'unità sindacale, con una rinnovata ricerca d'identità da parte di ciascuna delle tre confederazioni, che porta proprio su questa materia a emblematiche divergenze:

- a. la Cgil, sollecitata dalla sua componente socialista, formula una proposta di legge, quella sul cosiddetto piano d'impresa, che sembra qualcosa di mezzo fra una legge procedurale sulla programmazione e una legge promozionale generalizzatrice della prima parte dei contratti, una prudente e misurata coniugazione fra democrazia economica e democrazia industriale.
- b. La Cisl mostra una certa tiepidezza, se non diffidenza, verso tale proposta di legge, che rischia di condannare il sindacato al ruolo di guardiano di una programma-

zione altrui e non, invece, di soggetto di una programmazione propria. Rilancia di contro la proposta di una legge sul Fondo di solidarietà, con il sindacato assunto a protagonista nel settore strategico dell'accumulazione: a differenza del piano Meidner, però, la quota-risparmio va ritagliata non sui profitti ma sui salari, finalizzata, com'è, non a un'espropriazione graduale del capitale, ma a un'autonoma presenza collettiva nel processo della sua accumulazione.

- c. la Uil rivela una sempre più aperta simpatia verso una formulazione partecipativa, realizzata tramite una riforma dualistica della struttura societaria e una presenza sindacale nell'istituendo consiglio di sorveglianza.

È una ricerca d'identità, che risulta ben radicata nella tradizione di ciascuna confederazione. Volendo potrebbe dirsi che la Cgil, col piano d'impresa, ribadisce il primato del «politico», che vede il sindacato partecipe e controllore della programmazione; la Cisl, col fondo di solidarietà, ripropone il primato del «sociale», che vede il sindacato soggetto e protagonista, sia pur parziale, dell'accumulazione; la Uil, col suo discorso partecipativo a livello societario, riesprime il primato dell'«istituzionale», che vede il sindacato dislocato in una posizione di controllo dell'andamento aziendale.

Come ogni ricerca d'identità anche questa ha più una funzione «interna» (di aggregazione) che «esterna» (di proposta operativa); ha più una valenza provvisoria che permanente. Ma rivela una disponibilità di massima, che già di per sé autorizza a cercare una via d'uscita realizzabile.

La V direttiva CEE

In questa ottica deve tenersi presente un ulteriore e fondamentale dato. A mezzo del 1982 si è concretizzata la lunga e complicata trattativa sulla V direttiva della CEE, con una stesura approvata dal Parlamento europeo. Non è il caso di procedere a un'esposizione anche sintetica di tale direttiva (se ne occupa Mario Didò in questo stesso numero di «Mondoperaio»). Basti qui sottolineare il suo carattere flessibile, sì da lasciar scegliere secondo le diverse peculiarità nazionali fra la promozione di una rappresentanza unilaterale dei lavoratori, costituita ai fini dell'informazione e consultazione e la loro partecipazione agli organi societari ai fini del controllo: e cioè, nel consiglio di sorveglianza (in caso di struttura societaria cosiddetta dualistica) o, rispettivamente, fra i membri non dirigenti dell'organo di amministrazione (in caso di struttura societaria cosiddetta monistica).

Ma questa direttiva, pur così duttile, prima di diventare operante nel nostro paese a stregua della consueta procedura di recepimento, dovrà attendere certamente an-

cora un lungo periodo, seppur variabile a seconda dell'impegno a tal fine spiegato da tutti gli Stati membri. Di qui l'idea di riaprire il dibattito sulla democrazia industriale, saltando a piè pari la fase preliminare delle argomentazioni a favore o contro la contrattazione o la partecipazione, la partecipazione «integrativa» o «disgiuntiva» ecc.; e di assumere come punto di partenza, dotato di un suo preciso significato tecnico-politico, seppur flessibile, proprio il testo ultimo della V direttiva.

Peraltro — deve essere subito aggiunto — la V direttiva investe l'intera materia della società per azioni, articolata com'è sulla determinazione del campo d'applicazione e su cinque capitoli (I. Struttura della società; II Organo di direzione e di vigilanza, con, peraltro, anche la soluzione alternativa transitoria di una struttura monistica della S.p.A.; III. Assemblea generale; IV. Approvazione e controllo dei conti annuali; V. Disposizioni generali). Essa risulta, quindi, strettamente collegata sia con il progetto di regolamento della cosiddetta società europea (statuto delle società per azioni europee); sia con le proposte della cosiddetta commissione Vredeling concernenti l'informazione e consultazione dei lavoratori occupati in imprese transnazionali e a struttura complessa che formeranno oggetto di un'ulteriore direttiva⁴.

Con l'allegata proposta si è anticipata la V direttiva, ma in una versione corretta e parziale; corretta cioè con varianti dettate dalla peculiarità della tradizione e della realtà italiana; parziale, vale a dire con particolare se non proprio esclusiva attenzione ai due primi capitoli della direttiva stessa. C'è, dietro la precisa consapevolezza che la proposta è solo una sia pur meditata occasione di discussione, senza la pretesa di riuscire esaustiva, ma con la pretesa di mostrare che in materia è possibile fin d'ora passare a una fase operativa.

L'ispirazione di fondo della proposta

Nel porsi in questa prospettiva è necessario privilegiare un nucleo centrale prevalente che sia coordinato con la nostra esperienza sindacale. Esso va ravvisato nel fatto che nella strumentazione proposta è sempre fatta salva l'autonomia *dell'ultima decisione* delle controparti. Nonostante i molteplici e favoriti momenti di contatto negoziale e nell'organo comune, queste controparti restano rappresentative di interessi unilaterali, senza indulgere a tentazioni organicistiche.

La coesistenza sinergica di strumenti con origini e logiche diverse è infatti possibile solo se essi non infrangono la condizione appena enunciata. Per questo nella proposta si è evitato di dar rilevanza istituzionale a un interesse comune quando si tratti di scegliere che cosa proporre, in che limiti dibattere e come decidere: salvo che per la clausola generica cui si ispira l'attività di controllo del consiglio di sorveglianza (art.

9,1° comma). Si è piuttosto tentato di tener sempre presente l'esigenza di migliorare l'attitudine alla rappresentanza dei lavoratori, vedendone il presupposto nell'ampliamento dell'informazione e delle materie di trattativa. Nelle dimensioni societarie di una certa grandezza questo obiettivo viene ad essere ulteriormente rafforzato se si decide l'inserzione di rappresentanti di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza.

Un'opzione come questa, finalizzata a una maggiore e migliore capacità tecnico-sindacale di interloquire in modo appropriato nella materia economica, sociale, aziendale e del lavoro comporta numerose scelte. Anzitutto la sede dell'eventuale presenza istituzionale della parte lavoratrice deve essere limitata a quella del controllo o più semplicemente della sorveglianza; perché quella della direzione deve restare viceversa omogenea e fungere omogeneamente da controparte stabile e non «infiltrata». Inoltre, anche nella sede prescelta, la presenza istituzionale della parte lavoratrice deve essere minoritaria perché solo così c'è da attendersi un modesto coinvolgimento decisionale (seppur nel controllo), e, invece, un grande impegno informativo e propositivo. Infine, è tenuto aperto un canale permanente di lavoro comune fra rappresentante sindacale aziendale e membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza; il che è requisito di compatibilità dei due strumenti di tutela, senza che l'efficacia del primo – unilaterale – venga ad essere conculcata dal secondo – misto – e viceversa.

L'opportunità di assicurare tali corollari della scelta di fondo è del resto desumibile da esperienze straniere come quella svedese; nonché, a contrario, da ricerche empiriche su quella tedesca⁵.

Informazione e consultazione

La proposta di legge è articolata su tre titoli: I. Diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali e obblighi di comunicazione agli organi pubblici (artt. 1-6); II. Consiglio di sorveglianza e controllori dei conti nelle società di capitali (artt. 7-24); III. Disposizioni finali e sanzioni (artt. 25-30).

Il titolo I è quello di base, tenendo a realizzare un ulteriore e generale momento di sostegno legislativo all'attività sindacale, mediante il conferimento ai lavoratori di diritti d'informazione e consultazione obbligatoria. Volendo rimanere all'essenziale si deve porre l'accento: sul campo d'applicazione previsto, particolarmente ampio, si da ricomprendere ogni impresa che occupi almeno 50 lavoratori; sull'esercizio dei suddetti diritti per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.) o del loro coordinamento; sul ricco campionario di informazioni obbligatorie, indicate nell'art. 3, ma poi dettagliatamente precisate in un apposito allegato, predisposto dal Cesec; sul significativo elenco delle materie soggette a consultazioni obbligatorie, preso di massima dalla V direttiva;

sulla salvaguardia di discipline migliorative per opera della contrattazione.

Non occorre insistere particolarmente su questo tipo di intervento, che rinvia un preciso precedente in tutto quel filone propositivo, etichettato come fase 2 della legislazione di sostegno – di ricezione e generalizzazione della cosiddetta prima parte dei contratti – e culminato nel piano d'impresa della Cgil. È però opportuno sottolineare come qui tale intervento sia anche influenzato dalla stessa V direttiva.

Infine, deve essere richiamato il modo in cui è affrontato e risolto un triplice nodo politico-sindacale, di particolare rilievo:

- a. per rispetto di quel pluralismo delle r.s.a., potenziale se non attuale, garantito dallo stesso Statuto dei lavoratori, le r.s.a. stesse o un loro coordinamento, e non invece organi sindacali unitari appositamente costituiti, esercitano i diritti di cui a questo titolo I.
- b. Le r.s.a. o un loro coordinamento fanno valere tali diritti di informazione e consultazione in tutte le imprese in qualsiasi forma esercitate, che occupino almeno 50 lavoratori; quindi anche in quelle di cui al titolo II, esercitate in forma di società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata, che occupino almeno 500 lavoratori: e ovviamente sia che in queste non vi sia stata, sia che vi sia stata inserzione di membri da parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza. Tale concorso, come bene esplicitato dal successivo art. 21, riveste la forma di una collaborazione realizzata tramite contatti permanenti e scambi informativi. In breve si è voluto conferire unitarietà al discorso promozionale relativo alle r.s.a., intese come agenti rivendicativi – contrattuali, collegandole in un lavoro comune con gli eventuali membri di parte lavoratrice del consiglio di sorveglianza e anzi stabilendo, per alcuni di questi, meccanismi di elezione e revoca attivabili dalle r.s.a. stesse. Si è così scelto un percorso a mezzo tra il sistema *single channel* e il sistema *doublé channel*; percorso espressivo del difficile equilibrio da realizzare, almeno inizialmente, fra dialettiche «esterne» e partecipazioni «interne», pur se queste ultime sono strumentali a una maggior informazione e controllo da parte dei lavoratori e non invece funzionali a una logica e prospettiva di cogestione.
- c. Come si è detto, i diritti riguardano un dettagliato complesso di informazioni e un significativo elenco di consultazioni, ma non invece un organico discorso programmatico, quale previsto dal piano d'impresa della Cgil. Ciò è stato accantonato per più di un motivo, primo fra tutti lo stesso ambito prescelto, delle imprese da cinquanta dipendenti in su, che in maggioranza sono troppo piccole per essere assoggettate a un vincolo simile; e, poi, per il fatto che il piano d'impresa appare un tentativo di coniugare una «democrazia economica», ancora non scritta, che non appare allo stato praticabile.

Più modestamente si è creduto di dover agevolare le premesse strumentali di un'attività politica di intervento da parte degli enti pubblici. E si è previsto di conseguenza che le informazioni e i risultati delle consultazioni vengono trasmessi anche agli organi nazionali e regionali preposti alla programmazione economica e alla gestione del mercato del lavoro, individuandoli per ora nel Cipe, nelle Regioni, nella Commissione nazionale e nelle Commissioni regionali per l'impiego.

La riforma delle società di capitali

Il titolo II, quello maggiormente innovativo e problematico, si articola su tre capi: I. Disposizioni generali; II. Consiglio di sorveglianza e inserzione nello stesso di membri di parte lavoratrice (a sua volta diviso in una sezione I: Costituzione, compiti, composizione e attività del consiglio di sorveglianza; e in una sezione II: Inserzione di membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza); III. Controllori dei conti.

Il punto fondamentale di questa parte è costituito dall'obbligo di sopprimere nelle società che vi sono assoggettate (e cioè, di massima, le s.p.a. le accomandite p.a. e le s.r.l. che occupino almeno 500 lavoratori) il collegio sindacale. Ad esso vengono sostituiti due nuovi organi: da un lato il consiglio di sorveglianza, con compiti di controllo nel merito e poteri di autorizzazione; dall'altro i controllori dei conti, con compiti di vigilanza tecnico-contabile di legittimità.

Ciò costituisce una riforma di struttura, seppur limitata, delle nostre società di capitali oltre una certa dimensione occupazionale: secondo la prospettiva dualistica, un organo apposito svolge l'attività istituzionale di vigilare su quello di amministrazione o, meglio, di direzione accanto al consiglio di amministrazione — eventualmente ridotto ai soli membri che effettivamente dirigono e fra i quali deve esserci il preposto alle questioni sociali, al personale e alle relazioni sindacali — opera, dunque, un consiglio di sorveglianza. È in relazione a quest'ultimo, come già detto, che può verificarsi, mediante referendum, l'eventuale inserzione di membri di parte lavoratrice, in una quota designati dal sindacato e in un'altra eletti direttamente dai dipendenti.

Più di un problema affrontato e risolto nel titolo II richiede qualche cenno esplicativo. Anzitutto, per avere una prima idea dell'ambito applicativo, deve essere tenuto presente che secondo il 5° censimento industriale e commerciale (25 ottobre 1971) le imprese — intese come enti giuridici economici per la produzione o vendita di beni o la prestazione di servizi — occupanti da 500 dipendenti in su erano 1205, di cui ben 834 concentrate nell'industria manifatturiera. Tale campo di applicazione dovrebbe riuscire ulteriormente ampliato da quanto disposto nell'art. 7, 2° e 3° comma, circa le società controllanti e i gruppi di società, di cui si è dovuto tener conto (pur essendo tutt'affatto evidente il carattere problematico della previsione) per cercare di evitare un aggiramento fin troppo facile delle disposizioni contenute nel titolo II.

La partecipazione dei lavoratori al controllo

Ma il problema di più difficile soluzione è stato comunque quello del punto d'equilibrio fra l'innovazione inevitabilmente introdotta sul piano del diritto commerciale e l'obiettivo di tipo giuslavoristico prescelto. Si trattava in generale di aprire la via di una partecipazione dei lavoratori senza essere travolti dall'imponente tematica della riforma globale delle società di capitali o comunque delle s.p.a.

Dovendo necessariamente procedere per sommi capi, c'è anzitutto da sottolineare come la soppressione del collegio sindacale e la sua contestuale sostituzione con i due nuovi organi di controllo sia sempre e comunque obbligatoria, a prescindere o meno dall'ammissione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza; che si è invece affidata alla volontà espressa dagli stessi tramite appositi referendum. Alla previsione di una norma generalmente cogente si è stati indotti sia per ragioni di costituzionalità (la nuova configurazione delle società sarebbe altrimenti dipesa dalla volontà dei lavoratori); sia per ragioni di opportunità (evitare, a parità di dimensione societaria, la coesistenza di due statuti diversi e introdurre in via generale una disciplina ritenuta più rispondente allo scopo di accrescere la trasparenza di gestione e un funzionante controllo sulla stessa). Si è così articolata una disciplina unitaria almeno tendenzialmente dualista. Almeno tendenzialmente, perché viene introdotta non la soluzione «pura» di un'assemblea che elegge il consiglio di sorveglianza, che a sua volta elegge il comitato di direzione; ma la soluzione «spuria» di un'assemblea che elegge tutti i membri, o i membri di parte sociale, del consiglio di sorveglianza, nonché quelli del consiglio di amministrazione. Di quest'ultimo resta dunque intatta la preesistente fisionomia, anche se ne viene agevolata la progressiva trasformazione in comitato di direzione.

Tale soluzione spuria e la connessa possibilità di evoluzione sono state in sostanza suggerite da una duplice considerazione. La prima è quella di non rivoluzionare in misura velleitaria la disciplina vigente, si da impegnarsi nella quasi totale riscrittura della relativa parte del V libro del codice civile, come sarebbe accaduto se si fosse prevista l'elezione obbligata da parte del consiglio di sorveglianza di un organo di direzione da inventare *ex novo*. Il secondo motivo, che emerge nell'eventualità della partecipazione dei lavoratori, è quello di assicurarla in un consiglio di sorveglianza investito bensì di poteri di informazione e di controllo, ma non implicato necessariamente in un contesto cogestionale troppo gravoso.

La nomina-revoca da parte dello stesso consiglio di sorveglianza dell'organo di amministrazione della società poteva di conseguenza essere prevista solo come una possibilità ulteriore, affidata a una scelta qualificata delle assemblee societarie ed

eventualmente delle controparti sociali. Sarà sufficiente solo la volontà delle assemblee societarie se si tratta di consiglio di sorveglianza non partecipato; sarà, invece, necessaria *anche* la previa trattativa sindacale e la successiva approvazione dei lavoratori, se si è optato per l'inserimento nel consiglio di sorveglianza. Se tale scelta di rappresentanti di questi è effettuata, comunque il consiglio di amministrazione *dovrà* essere, né più né meno, un comitato di direzione, cioè ristretto ai soli membri occorrenti a gestire la società, a rappresentarla in giudizio e a svolgere ogni altra funzione di direzione.

Va sottolineato che l'inserimento dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è e deve avvenire in misura minoritaria, in consonanza con la logica già evidenziata di una loro partecipazione essenzialmente indirizzata al maggior grado di informazione e di controllo.

Si è scartata una partecipazione paritaria, in sé contraddittoria e immobilizzante, anche nella formula più praticabile di una composizione trilaterale del consiglio di sorveglianza: in cui cioè partecipano paritariamente rappresentanti dei soci e quelli di parte lavoratrice, più una terza componente neutra. Invero, se tale terza componente dovesse essere cooptata dalle altre due, la componente lavoratrice finirebbe per essere eccessivamente corresponsabilizzata proprio da questa iniziale scelta di base. La quale, per di più, non è di facile attuazione nella nostra tradizione, assai sprovveduta e scettica rispetto a esperienze di questo genere, con il pericolo di un defatigante contenzioso preliminare quanto sproporzionato.

Come si è detto, la designazione dei rappresentanti di parte lavoratrice avviene secondo una formula mista: per una quota, tramite nomina del sindacato, e, per l'altra, tramite elezione diretta dei dipendenti, con eventuale prevalenza di quest'ultima.

S'è creduto di dover escludere sia la nomina esclusiva affidata al sindacato, sia l'elezione esclusiva o concorrente effettuata solo su liste presentate dai sindacati maggiormente rappresentativi. Nell'attuale fase di crisi di rappresentanza e di rappresentatività, la via d'uscita non può essere quella di rilanciare continuamente una legislazione promozionale — partecipativa tutta basata sull'attribuzione di un secco monopolio ai sindacati maggiormente rappresentativi. Sembra cosa opportuna puntare, almeno per l'ipotesi partecipativa, su una formula mista più o meno coincidente con quella prescelta, tale da recuperare e razionalizzare la dialettica fra presenza dei sindacati maggiormente rappresentativi e iniziativa dei lavoratori.

Il sistema delle sanzioni

Il titolo III contiene anzitutto due importanti disposizioni finali. La prima è quella già analizzata sulla possibilità che lo stesso consiglio di sorveglianza venga autorizzato alla nomina e revoca dei membri del consiglio d'amministrazione ristretto. La seconda si fa carico dell'esigenza di formazione e aggiornamento dei rappresentanti sindacali aziendali e dei membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza, in vista di un esercizio competente ed effettivo dei loro nuovi poteri e compiti. Sul significato strumentale eppure basilare di una simile norma non occorre insistere: solo nella prospettiva da essa tracciata è possibile immaginare una reale incidenza della legge.

Vi sono poi le sanzioni, che, come ben sanno gli operatori, costituiscono le vere e proprie gambe su cui camminano le prescrizioni legislative. Rispetto agli obblighi di cui al titolo I sono stati introdotti due tipi di procedimenti sanzionatori:

- a. per gli obblighi d'informazione e consultazione nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali, s'è fatto ricorso a quello ormai collaudato previsto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori; peraltro «adattato», al fine di precisare l'ampiezza d'intervento del giudice con riguardo al discorso considerato e limitare il suo potere sanzionatorio al pagamento di una somma di denaro. Di conseguenza s'è ritenuto opportuno escludere un potere giudiziale di imporre contegni in forma specifica all'imprenditore, con il pericolo di scompaginare sotto altri aspetti il funzionamento dell'impresa; e s'è fatto affidamento sul solo disincentivo costituito da una condanna al pagamento di una somma graduabile ed eventualmente consistente come penale per la violazione degli obblighi di informazione e di consultazione.
- b. Per gli obblighi d'informazione verso gli organi pubblici s'è almeno per ora, fatto riferimento all'Ispettorato del lavoro, fornendogli di un potere di diffida e d'ingiunzione a pagare una penale nelle misure opportune e variabili già dette. Inoltre si è prevista la possibilità di una sospensione o perdita o condizionamento dei benefici fiscali, creditizi e finanziari statali o comunque pubblici, eventualmente goduti dall'impresa inadempiente.

Assai più difficile s'è presentato il problema sanzionatorio per quanto previsto nel titolo II. Senza alcuna pretesa esaustiva si sono individuate due fattispecie rilevanti, onde evitare la paralisi dell'intero regolamento innovativo: e cioè da un lato la mancata attivazione, da parte dell'assemblea, della costituzione del consiglio di sorveglianza, e dall'altro il comportamento omissivo e ostruzionistico degli amministratori verso il consiglio di sorveglianza e i controllori dei conti.

Nella prima ipotesi, considerata nell'art. 29, s'è fatto ancora ricorso al procedimento di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori; anche qui «adattato», peraltro in modo parzialmente diverso, al fine di rendere in certi casi l'intervento giudiziario fattore sbloccante della situazione di stallo conseguente all'inadempienza da parte dell'assemblea o dei rappresentanti legali della società.

Nella seconda ipotesi, prevista nell'art. 30, s'è abbozzato qualche adattamento dell'esistente, prevedendo: a) per la mancata collaborazione degli amministratori verso il consiglio di sorveglianza, a seconda della gravità, un ricorso al presidente del Tribunale, perché conceda un decreto immediatamente esecutivo sulla richiesta, ovvero al Tribunale medesimo, perché provveda ai sensi dell'art. 2409 c.c.; b) per la mancata collaborazione degli amministratori verso i controllori dei conti, la loro facoltà di dimettersi, dopo un inutile avviso al consiglio di sorveglianza, al fine di appianare il contrasto, comunque con denuncia al Tribunale, perché provveda sempre ai sensi dell'art. 2409 c.c.

La materia delle sanzioni, pur avendo così trovato una sistemazione misurata ma di massima completa, rimane tuttavia largamente opinabile e da arricchire. La logica del progetto permetterebbe, ad esempio, di inquadrare come condotta antisindacale l'ostruzionismo degli amministratori che si rivolga esclusivamente nei confronti dei membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza.

Mondoperaio, n. 1-2, 1983

1. Per questa discussione cfr. in generale l'antologia (curata da M. Maraffi) *La società neocorporativa*, Il Mulino, Bologna, 1981.
2. Si vedano i contributi vari contenuti in *Il potere in fabbrica*, Quaderno n. 11 di «Mondoperaio», Roma 1919; *Democrazia politica e democrazia industriale* (a cura di S. Sciarra), De Donato, Bari 1978; *Operai e Europa. La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa* (a cura di P. Montalenti), Angeli, Milano 1981.
3. Oltre a quello citato nella nota precedente si veda il quaderno di «Mondoperaio» n. 5, *Democrazia industriale e sindacato in Italia*, Roma 1911, che raccoglie gli articoli e i saggi pubblicati a più riprese sulla rivista, a partire da quello di Gino Giugni, *Appuntiper un dibattito sulla democrazia industriale*, in «Mondoperaio», febbraio 1974, p. 49 e segg.
4. Sulle direttive CEE in materia v. M. Marletta, *La cogestione nelle imprese nella CEE. La partecipazione dei lavoratori nelle proposte di società europea e di V direttiva sulle società per azioni*, Ed. Scientifiche, Napoli 1981, p. 19 e segg.
5. Si confronti, in specie, *Mitbestimmung im Untemehmen* (cosiddetto rapporto Biedenkopf), Bundestag Drucksache VI/334, Bonn 1970 (oppure presso Kohlhammer, Stuttgart 1970) parte III (paragrafi 7-8, 62) parte IV (paragrafi 38-45) e in generale parte V.

BOZZA DI PROPOSTA DI LEGGE: «DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E PARTECIPAZIONE AL CONTROLLO DELLE SOCIETÀ DI CAPITALI»

TITOLO I

DIRITTI D'INFORMAZIONE E DI CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI PER IL TRAMITE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE AGLI ORGANI PUBBLICI

Art. 1 - Oggetto e campo d'applicazione

Nelle imprese in qualsiasi forma esercitate, che occupino almeno 50 lavoratori, questi hanno diritto di essere informati e consultati sulla struttura, la situazione, la gestione, nonché le prospettive di sviluppo dell'impresa medesima, nei modi e nei limiti previsti dalla presente legge.

Ai fini del calcolo di cui al precedente comma ed all'art. 7, si tiene conto del numero dei dirigenti tecnici ed amministrativi, dei quadri ed intermedi, degli impiegati e degli operai, anche se in prova, a termine e a tempo parziale, nonché degli apprendisti attualmente dipendenti, nonché infine dei lavoratori a domicilio attualmente utilizzati dall'impresa; ovvero, se maggiore, del numero medio dei suddetti lavoratori nel corso dell'anno antecedente il giorno nel quale il calcolo deve effettuarsi.

Art. 2 - Esercizio dei diritti di informazione e consultazione

Il diritto di cui al 1° comma dell'articolo precedente è esercitato per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Qualora si dia luogo a codeterminazione nel consiglio di sorveglianza ai sensi della sezione II del capo II del titolo II, tale diritto è esercitato in concorso con i membri di parte lavoratrice dell'organo suddetto.

Se le r.s.a. costituite nell'ambito della stessa unità produttiva sono più di una, l'esercizio di diritti d'informazione e consultazione spetta singolarmente a ciascuna di esse. Se le unità produttive esistenti all'interno della stessa impresa sono più di una, l'esercizio di tali diritti spetta singolarmente alla r.s.a. o alle r.s.a. costituite in ognuna di esse. In entrambi i casi può essere attuato un coordinamento fra le r.s.a., a meno che, nel

secondo caso, la localizzazione delle unità produttive non ne renda oltremodo gravoso il funzionamento.

La direzione dell'impresa può richiedere alle r.s.a. costituite in una stessa unità produttiva o nelle diverse unità produttive l'attuazione del coordinamento di cui al comma precedente. Trascorsi 90 giorni dalla richiesta senza che il coordinamento sia attuato e fino a quando non sia data comunicazione della sua avvenuta attuazione alla direzione, questa può indirizzare le informazioni previste dall'art. 3, che non siano strettamente inerenti ad una singola unità produttiva, solo alla r.s.a. o alle r.s.a. costituite nell'unità produttiva con il maggior numero di dipendenti. Negli stessi termini si può procedere con riguardo alle consultazioni di cui all'art. 4.

Art. 3 - Informazioni obbligatorie

La direzione delle imprese di cui all'art. 1,1° comma, è obbligata a fornire tempestivamente alla r.s.a., alle r.s.a. o al loro coordinamento, informazioni esaurienti e veritiere circa:

- a. la struttura dell'impresa: localizzazioni e dimensioni di ciascuna unità produttiva; prodotti fabbricati e servizi forniti;
- b. la situazione finanziaria: bilancio di esercizio; ripartizione del capitale sociale; crediti, finanziamenti, contributi a fondo perduto; partecipazioni;
- c. gli investimenti e i disinvestimenti: obiettivi e programmi per l'esercizio in corso e quello successivo; effetti sulla produttività, sulla capacità produttiva e sulla struttura organizzativa;
- d. l'occupazione: organici e loro variazioni nel corso dell'ultimo esercizio chiuso; rapporti con l'ambiente esterno; previsioni e prospettive a breve e medio termine di incrementi e/o decrementi di organico;
- e. l'organizzazione del lavoro: interventi relativi all'ambiente di lavoro; questioni in merito alla sicurezza e nocività.

Tipi, contenuti e tempi di tali informazioni sono specificati negli allegati 1-6 alla presente legge.

Qualora vi sia un organo collegiale di amministrazione o di direzione, questo è obbligato a fornire tempestivamente agli organismi sindacali, di cui al 1° comma, data ed ordine del giorno delle proprie riunioni; nonché, a richiesta, documenti ed informazioni, anche scritte, atti ad illustrare le materie trattate, a meno che ciò non sia precluso da motivate esigenze di riservatezza.

Art. 4 - Consultazioni obbligatorie

Fermo restando quanto previsto da altre leggi o dalla contrattazione collettiva, la direzione delle imprese di cui all'art. 1,1° comma è obbligata a consultare la r.s.a., le r.s.a. o il loro coordinamento prima di adottare decisioni che concernono direttamente o indirettamente:

- a. modifiche importanti delle strutture operative interne dell'impresa;
- b. restrizioni od ampliamenti rilevanti dell'attività dell'impresa; c) chiusura o trasferimento dell'azienda o di parte di essa;
- c. modificazioni ed innovazioni nell'oggetto e nell'organizzazione della produzione e del lavoro, tali da comportare conseguenze rilevanti sull'ambiente di lavoro o sull'ambiente esterno;
- d. processi di mobilità interna che comportano spostamenti o trasferimenti rilevanti dai lavoratori;
- e. stabilimento di una cooperazione durevole con altre imprese o cessazione di una tale cooperazione;
- f. introduzione o modifica di sistemi informativi automatizzati per la pianificazione ed esecuzione dell'attività produttiva.

La richiesta di previa consultazione, corredata con tutte le informazioni necessarie ed opportune, deve pervenire almeno 60 giorni prima delle relative decisioni, agli organismi sindacali aziendali di cui al 1° comma. Entro 15 giorni dalla richiesta, questi possono richiedere un esame congiunto alla direzione dell'impresa, facendosi eventualmente assistere da dirigenti sindacali e da esperti esterni.

Se entro 60 giorni non viene raggiunto un accordo, la direzione può adottare i provvedimenti preannunciati, salvo l'obbligo di comunicare agli organismi sindacali aziendali interessati i motivi per i quali ritiene di non tener conto delle contrarie ragioni ed osservazioni da essi formulate nel corso dell'esame congiunto o in ogni altro modo.

Il termine di cui al 2° comma è ridotto a 30 giorni nei casi di comprovate situazioni di emergenza. Nel caso di situazioni di eccezionale urgenza, sempre comprovate da parte della stessa direzione, questa può provvisoriamente prendere le decisioni ritenute improcrastinabili, attivando contestualmente la procedura di consultazione.

Art. 5 - Estensione dei diritti mediante contrattazione collettiva

Ad opera delle controparti sociali possono essere concordate materie, oltre a quelle previste dagli artt 3 e 4 della presente legge, su cui la direzione dell'impresa è obbligata a fornire informazioni od a richiedere una previa consultazione.

La contrattazione collettiva può inoltre modificare ed integrare quanto previsto circa modi e termini relativi alla messa a disposizione delle informazioni o alla previa consultazione, nel rispetto della pari condizione di tutte le r.s.a. aventi diritto.

L'inosservanza delle norme introdotte in materia di informazione e consultazione ai sensi dei due comma precedenti è soggetta alle sanzioni di cui agli artt 27 e 28.

Art. 6 - Obblighi di comunicazione agli organi nazionali e regionali preposti alla programmazione economica ed alla gestione del mercato del lavoro

La direzione delle imprese di cui all'art. 1,1° comma è tenuta a trasmettere le informazioni previste dall'art. 3, 2° comma, pure agli organi nazionali e regionali preposti alla programmazione economica ed alla gestione del mercato del lavoro. Essa deve altresì trasmettere ai medesimi organi i pareri eventualmente espressi dalle r.s.a; nonché i testi degli accordi e le decisioni assunte nelle materie oggetto di consultazione obbligatoria ai sensi dell'art. 4, corredate dalle motivazioni richieste.

Fino a quando non interverrà una puntuale individuazione legislativa degli organi nazionali e regionali destinatari, la trasmissione deve essere effettuata alla sede del Cipe e della Commissione nazionale per l'impiego, nonché alle Regioni e alla Commissione regionale o Commissioni regionali per l'impiego interessate, se trattasi d'impresa a rilevanza nazionale o comunque sovra-regionale; solo alla Regione ed alla Commissione regionale per l'impiego interessate, se trattasi d'impresa a rilevanza regionale o sub-regionale.

Gli organi destinatari delle comunicazioni di cui al comma precedente sono tenuti a ordinare ed elaborare i dati ricevuti, nonché a metterli a disposizione delle controparti sociali e di altri enti pubblici ai fini della politica sociale, del lavoro e dell'occupazione.

TITOLO II
CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA E
CONTROLLORI DEI CONTI NELLE SOCIETÀ' DI CAPITALI

CAPO I
Disposizioni generali

Art. 7 - Campo d'applicazione

Fermo restando quanto stabilito nel I titolo, nelle imprese esercitate in forma di società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata che occupino almeno 500 lavoratori deve essere costituito un consiglio di sorveglianza e devono essere nominati i controllori dei conti a stregua dei due capi seguenti.

Tale disposizione si applica altresì alle società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata, le quali, pur non occupando almeno 500 lavoratori, controllano direttamente o indirettamente:

- a. le società di cui al 1° comma;
- b. altre società, qualsiasi forma rivestano, purché nella società controllante e in quella o in quelle controllate siano complessivamente occupati almeno 500 lavoratori.

Se gli organi amministrativi di più società risultano sottoposti ad un'unica direzione e il gruppo occupa nel suo complesso almeno 500 lavoratori, il consiglio di sorveglianza viene costituito nella società capo-gruppo, sempre che rivesta la forma di società per azioni, in accomandita per azioni o a responsabilità limitata. In caso contrario la disposizione si applica alla società del gruppo che, rivestendo una di tali forme, abbia il maggior numero di lavoratori occupati.

Nei casi di cui ai commi precedenti è soppresso il collegio sindacale. Le norme relative a questo restano in vigore per quanto non previsto e in quanto compatibili con le disposizioni del presente titolo.

Art. 8 - Consiglio d'amministrazione con esclusive funzioni di direzione e direttore per gli affari sociali, del personale e sindacali.

In ogni caso in cui sia obbligatoria la costituzione di un consiglio di sorveglianza, l'assemblea dei soci può nominare quale consiglio d'amministrazione solo il numero di amministratori occorrente a gestire la società, a rappresentarla in giudizio e a svolgere ogni altra funzione di esecuzione, compresa quella attinente alla trattazione degli affari di cui al comma seguente.

Nel consiglio d'amministrazione deve essere comunque designato un direttore per gli affari sociali, del personale e sindacali cui sono stabilmente affidate le relative que-

stioni. Il nome dello stesso deve essere comunicato alla r.s.a., alle r.s.a. o al loro coordinamento.

Le disposizioni di cui al comma precedente e all'art. 7 devono essere osservate dopo trascorso un anno ed entro due anni dall'entrata in vigore della presente legge. Esse resteranno in vigore fino a quando non verrà riformata la disciplina delle società per azioni in conformità con le direttive in materia della CEE.

CAPO II

Consiglio di sorveglianza e inserzione nello stesso di membri di parte lavoratrice

SEZIONE I

Costituzione, compiti, composizione e attività del consiglio di sorveglianza

Art. 9 - Compiti e poteri del consiglio di sorveglianza

Il consiglio di sorveglianza deve vigilare sull'amministrazione della società, accertandosi che non si svolga in contrasto con gli interessi dei soci, dei lavoratori e dei creditori sociali. A tal fine il suo presidente, nonché due altri membri che rappresentino tutte le componenti del consiglio di sorveglianza possono partecipare, anche singolarmente, alle riunioni del consiglio d'amministrazione.

Il consiglio di sorveglianza deve essere previamente e in modo esauriente informato su tutte le più importanti decisioni che concernono la società e in particolare sulle questioni attinenti alle materie elencate negli artt. 3 e 4, nonché sulle questioni di cui agli allegati 7-15 alla presente legge.

Spetta al consiglio di sorveglianza autorizzare i provvedimenti di cui all'art. 4. Se l'autorizzazione viene negata, gli amministratori possono convocare l'assemblea dei soci perché autorizzi il provvedimento al posto del consiglio di sorveglianza. La delibera con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino più della metà del capitale sociale equivale ad autorizzazione.

All'inizio di ogni esercizio sociale, gli amministratori devono trasmettere al consiglio di sorveglianza una relazione previsionale sul programma e sugli obiettivi della gestione. Essi devono inoltre, almeno ogni tre mesi, far pervenire al consiglio di sorveglianza un rapporto sulla conduzione degli affari sociali, sui risultati conseguiti e più in generale sulla situazione patrimoniale della società, indicando le variazioni intervenute rispetto ai dati della relazione previsionale e dei rapporti precedenti, le decisioni prese, le proposte allo studio, i temi e le modalità dei provvedimenti che si intendono adottare. L'obbligo di informazione si estende anche ai rapporti con le imprese controllate e collegate e agli affari di queste che possono avere un riflesso non trascurabile sulla situazione della società.

In ogni atto o provvedimento sul quale il consiglio di sorveglianza ha espresso il suo parere ne deve essere fatta menzione.

Art. 10- Diritti, doveri, responsabilità dei membri del consiglio di sorveglianza

Tutti i membri del consiglio di sorveglianza hanno gli stessi diritti, doveri e responsabilità a stregua dei comma seguenti.

Ognuno di essi può procedere ad atti di ispezione e controllo nonché consultare i libri sociali obbligatori di cui all'art. 2421 c.c. Ognuno di essi ha diritto di chiedere agli amministratori informazioni e chiarimenti, e di prendere conoscenza delle relazioni o delle risposte.

I membri del consiglio di sorveglianza sono tenuti a svolgere i loro compiti con la diligenza del mandatario e sono solidalmente responsabili con gli amministratori e con i controllori dei conti ai sensi dell'art. 2407 c.c. In caso di codeterminazione nel consiglio di sorveglianza ai sensi della sezione II del presente capo, i membri di parte lavoratrice rispondono solo se sussiste dolo o colpa grave.

Il compenso dei membri del consiglio di sorveglianza e quello del suo presidente è fissato dall'assemblea dei soci. Questa deve altresì stabilire lo stanziamento di un fondo per il lavoro istituzionale corrente e metterlo a disposizione dell'organo entro la sua prima riunione.

Art. 11- Attivazione della costituzione del consiglio di sorveglianza e sua composizione

Il consiglio di sorveglianza si compone di un numero dispari di membri fra 5 e 25. Essi sono almeno in numero di 11 se la società occupa più di 5.000 lavoratori; almeno di 15 se ne occupa più di 10.000; almeno 19 se ne occupa più di 20.000.

Se si esercita il diritto di codeterminazione di cui alla 2° sezione del presente capo, i posti di membro del consiglio di sorveglianza sono ripartiti fra i rappresentanti dei soci e quelli di parte lavoratrice in modo che ai primi spetti un posto in più che ai secondi.

L'assemblea dei soci deve deliberare il numero complessivo dei componenti del consiglio di sorveglianza, comunicandolo, in una con l'indicazione del numero esatto dei lavoratori occupati, alle istanze regionali e nazionali dei sindacati maggiormente rappresentativi di categoria, nonché alla r.s.a., alle r.s.a. o al loro coordinamento, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge.

Tale obbligo di comunicazione sussiste ogni qual volta l'assemblea dei soci decida di modificare il numero dei componenti del consiglio di sorveglianza in precedenza comunicato, osservando i limiti fissati nel 1° comma.

Art. 12 - Nomina dei membri da parte dell'assemblea dei soci

I membri del consiglio di sorveglianza sono nominati dall'assemblea dei soci.

Qualora sia esercitato il diritto di codeterminazione di cui alla 2° sezione del presente capo, l'assemblea nomina solo i rappresentanti che spettano ai soci nel numero risultante a stregua dell'articolo precedente e ne comunica immediatamente i nomi agli organismi sindacali aziendali e ai sindacati ivi indicati.

Non può essere membro del consiglio di sorveglianza e se nominato ne decade di diritto chi:

- a. si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.;
- b. sia amministratore o legale rappresentante di altra società del cui collegio sindacale o consiglio di sorveglianza o organo di controllo contabile faccia parte un amministratore della società;
- c. nei cinque anni precedenti la nomina sia stato amministratore unico o consigliere di amministrazione della società.

In numero di almeno 1/3 e fino a un massimo di 5, i membri nominati dall'assemblea dei soci devono avere i seguenti requisiti:

- a. essere iscritti nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti oppure negli albi professionali degli avvocati procuratori, dei dottori commercialisti e ragionieri;
- b. non avere negli ultimi tre anni prestato, se non occasionalmente, opera di consulenza professionale a favore della società.

L'assemblea dei soci non può inoltre nominare nel consiglio di sorveglianza chi sia già membro di altri 8 fra consigli di sorveglianza, collegi sindacali e organi di controllo contabile, se le società cui si riferiscono occupano nel loro complesso meno di 10.000 lavoratori; di altri 6 fra consigli, collegi e organi contabili, se le società cui si riferiscono occupano nel loro complesso fra 10.000 e 20.000 lavoratori o almeno una di esse più di 5.000; di altri 5 fra consigli, collegi e organi contabili, se le società occupano più di 20.000 lavoratori.

Ai fini del computo di cui al precedente comma i posti di consigliere di sorveglianza o di sindaco ricoperti in società controllate o collegate devono essere calcolati come se due di queste cariche valessero per una.

Art. 13 - Insediamento del consiglio di sorveglianza e nomina del suo presidente

Entro due anni dall'entrata in vigore della presente legge ovvero, nel caso di esercizio nel diritto di codeterminazione, quando abbia ricevuto a stregua dell'art. 20 comunicazione dei risultati elettorali da parte delle r.s.a. o delle decisioni sul contenzioso insorto relativamente ad essi da parte degli organi competenti, il presidente del consiglio d'amministrazione indice la prima riunione del nuovo consiglio di sorveglianza, che dovrà tenersi entro un mese, comunicando luogo e data a tutti i membri nominati, designati o eletti.

In tale riunione deve essere eletto, a maggioranza qualificata di 2/3, il presidente. Esso è scelto fra i rappresentanti dei soci anche nel caso che il consiglio di sorveglianza sia composto pure da rappresentanti di parte lavoratrice. Se la prima votazione non ha esito, si procede nella stessa riunione ad una seconda votazione in cui si decide a maggioranza semplice.

Il presidente deve essere scelto fra coloro che possiedono i requisiti di cui al 4° comma dell'art. 12. Tale regola non è vincolante se, fra i rappresentanti dei soci, uno solo possiede i suddetti requisiti.

Art. 14 - Riunioni del consiglio di sorveglianza e comitato ristretto

Il consiglio di sorveglianza deve riunirsi in via ordinaria ogni tre mesi. Deve altresì riunirsi ogni volta che ne facciano richiesta almeno due dei suoi membri o, quando questi siano più di 9, almeno 1/5 di essi.

Alle riunioni possono essere ammessi amministratori o dipendenti della società oppure delegati di questi, per sentirli o perché forniscano spiegazioni su materie all'esame del consiglio di sorveglianza.

Esperti o consulenti possono essere chiamati in relazione a particolari questioni di difficile soluzione, perché forniscano la necessaria assistenza tecnica ai membri che ne abbiano fatto preventiva richiesta al presidente.

Quando il consiglio di sorveglianza lo reputi opportuno per un miglior funzionamento, può assegnare uno o più compiti ad un comitato ristretto di 3 o 5 membri, presieduto dal presidente e nel quale siano rappresentate tutte le componenti. In tal caso nelle riunioni del consiglio di sorveglianza deve essere fatta una relazione sulle attività svolte dal comitato ristretto.

Il consiglio di sorveglianza delibera di regola a maggioranza dei votanti, purché siano presenti almeno la metà dei suoi membri.

Art. 15 - Relazione annuale del consiglio di sorveglianza

Almeno 45 giorni prima di quello fissato per l'assemblea che deve discutere il progetto di bilancio annuale esso deve pervenire al consiglio di sorveglianza, accompagnato dalla relazione degli amministratori e dagli allegati di cui al 4° comma dell'art. 2424 c.c. Almeno 30 giorni prima della stessa data deve pervenire relazione tecnico-contabile annualmente predisposta dai controllori dei conti ai sensi dell'art. 23, 3° comma, lett. c).

Il consiglio di sorveglianza deve riferire sull'attività svolta all'assemblea convocata per l'approvazione del progetto di bilancio, formulando osservazioni e rilievi sull'esercizio sociale che si è chiuso e avanzando proposte e raccomandazioni sul bilancio da approvare. La relazione del consiglio di sorveglianza, accompagnata da eventuali os-

servazioni o proposte dei membri del consiglio che abbiano chiesto di far risultare il proprio dissenso, deve restare depositata presso la sede della società a disposizione dei soci per i quindici giorni che precedono il giorno fissato per la prima convocazione dell'assemblea.

L'approvazione da parte dell'assemblea delle relazioni di cui sopra non comporta la liberazione da responsabilità per gli amministratori, per i membri del consiglio di sorveglianza e per i controllori dei conti.

Art. 16- Durata e revoca dei membri del consiglio di sorveglianza

Il consiglio di sorveglianza dura in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili o nuovamente designabili. Quelli di parte lavoratrice non possono durare in carica per più di 8 anni. Se allo spirare di questo anno manca meno di 2 anni al compimento del periodo di durata del consiglio di sorveglianza, essi sono prorogati di diritto fino a tale data.

I membri del consiglio di sorveglianza che, senza giustificato motivo, si assentano per due riunioni ordinarie consecutive dello stesso, o comunque per tre riunioni consecutive, o per più della metà delle riunioni in un anno, decadono dalla carica.

La revoca dei membri del consiglio di sorveglianza può avvenire solo per gravi motivi, da comunicare agli interessati, con le stesse procedure con cui sono stati nominati.

I membri revocati o decaduti restano comunque in carica fino all'immissione dei nuovi membri del consiglio di sorveglianza.

Se si tratta di membri eletti dai dipendenti, essi possono essere tuttavia revocati a richiesta di almeno metà dei lavoratori aventi diritto al voto, o della r.s.a. o del coordinamento delle r.s.a. oppure, se questo non esiste, a richiesta di 2/3 di esse, se si riferiscono ad unità in cui è attualmente occupata almeno la metà dei lavoratori, o di un numero di r.s.a. che si riferisca ad unità in cui è attualmente occupato il 70% dei lavoratori.

In caso di cessazione dall'incarico per qualsiasi causa di uno dei membri eletti dai dipendenti esso è sostituito da chi segue nell'ordine di preferenze risultante dalle elezioni, tenuto conto delle regole di ripartizione fra categorie di lavoratori di cui all'art. 18. Se ciò non è possibile, la sostituzione avviene per nomina o cooptazione da parte del membro o dei membri di parte lavoratrice restanti.

SEZIONE II

Inserzione di membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza

Art. 17 - Referendum

Entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, a richiesta di almeno il 30% dei lavoratori attualmente occupati nell'impresa, o della r.s.a., o del coordinamento delle r.s.a., oppure, se questo non esiste o non è attuato, a richiesta di almeno 1/3 delle r.s.a. o di un numero di esse che si riferisca ad unità in cui è occupato almeno il 40% dei lavoratori, è indetto referendum per esercitare la facoltà di immettere rappresentanti di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza delle società di cui all'art. 7.

La decisione sulla opzione suddetta si forma a maggioranza degli aventi diritto al voto, intendendo per questi i lavoratori a tempo indeterminato attualmente dipendenti dall'impresa che abbiano superato il periodo di prova.

L'esito del referendum deve essere comunicato al presidente dell'assemblea, a quello del consiglio d'amministrazione o all'amministratore, a cura della r.s.a., o di una di esse o del loro coordinamento.

In caso di voto negativo può essere indetto un nuovo referendum trascorsi tre anni dall'indizione del precedente. Se nessun referendum è stato indetto, esso può indirsi dopo trascorsi due anni, e prima che ne siano trascorsi tre, dall'ultima data entro cui poteva essere indetto.

Art. 18 - Redistribuzione fra le componenti di parte lavoratrice

I rappresentanti di parte lavoratrice vengono per una quota eletti, a norma dell'art. 20, dai dipendenti dell'impresa aventi diritto di voto, fra i dipendenti con anzianità di almeno 3 anni al momento della presentazione delle liste; per l'altra quota designati, a norma dell'art. 19, dai sindacati maggiormente rappresentativi di categoria per decisione delle loro istanze regionali o nazionali. La proporzione fra tali due quote deve essere, se numericamente possibile, paritaria. In caso di numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

Vale anche per i rappresentanti di parte lavoratrice il disposto di cui all'art. 12, 3° comma.

Nella quota degli eletti dai dipendenti debbono essere rappresentate, se possibile, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri intermedi e dei dirigenti. A ognuna di queste componenti non può essere attribuito più di un posto sino a quando non abbiano ottenuto almeno un posto le altre che la seguono nell'ordine appena indicato. Se i membri eletti dei lavoratori sono 3 deve essere assicurata la partecipazione dei due eletti da parte delle due componenti più numerose; se sono 2 deve essere assicurata la partecipazione di chi sia eletto dalla componente più numerosa.

La posizione di rappresentante sindacale aziendale non può essere cumulata con quella di membro del consiglio di sorveglianza eletto dai dipendenti.

Art. 19 - Designazione da parte dei sindacati

Entro 6 mesi dall'esito positivo del referendum di cui all'art. 17, le istanze regionali o nazionali dei sindacati maggiormente rappresentativi della categoria debbono comunicare alla presidenza del consiglio di amministrazione della società, alla r.s.a. o alle r.s.a. o al loro coordinamento, i nomi dei membri del consiglio di sorveglianza che a loro spetta di prescegliere, secondo la quota di cui al 1° comma dell'art 18.

I sindacati possono designare la stessa persona per un massimo di 5 consigli di sorveglianza se le società di cui sono organo occupano nel complesso fino a 10.000 lavoratori. Quando le società occupino nel loro complesso fra 10.000 e 20.000 lavoratori o almeno una di esse più di 5.000, si può indicare la stessa persona per un massimo di 4 consigli di sorveglianza. Quando le società occupino nel loro complesso più di 30.000 lavoratori la stessa persona può essere indicata per un massimo di 2 consigli di sorveglianza.

Se i sindacati interessati non adempiono l'onere di cui al 1° comma, oppure lo adempiono inesattamente o intempestivamente, perdono il diritto di immettere nel consiglio di sorveglianza i rappresentanti che loro spetta designare per tutta la durata in carica dello stesso. In tal caso il numero dei membri di parte lavoratrice rimane inalterato ed essi vengono tutti eletti dai dipendenti a stregua dell'articolo seguente.

Art. 20 - Procedimento elettorale

Entro un mese dalla comunicazione dei nomi dei membri del consiglio di sorveglianza designati dai sindacati o comunque, in assenza di questa, entro otto mesi dall'esito positivo del referendum di cui all'art. 17, la r.s.a., o le r.s.a. o il loro coordinamento indicano l'elezione per scegliere i membri del consiglio di sorveglianza che spetta ai lavoratori eleggere, secondo la quota, le regole sull'elettorato attivo e passivo e la proporzione fra componenti di cui all'art. 18.

L'elezione avviene su liste, presentate da lavoratori, da gruppi di essi o dalle r.s.a., sottoscritte da almeno il 7% degli aventi diritto al voto. Se la società occupa più di 5.000 lavoratori, sull'eccedenza basta la sottoscrizione del 4% degli aventi diritto al voto; se ne occupa di 10 000, sull'ulteriore eccedenza basta quella del 2%; se ne occupa più di 20.000; basta quella dell'1%; se ne occupa più di 30 000, basta quella dello 0,5%.

L'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero. Saranno elette le persone che avranno ottenuto il numero maggiore di preferenze espresse, osservata la ripartizione fra le diverse componenti di dipendenti di cui all'art. 18, 2° comma.

I risultati delle elezioni sono immediatamente comunicati al presidente del consiglio d'amministrazione.

In attesa della costituzione degli organi di cui all'art. 6,2° comma, qualsiasi controversia in materia di elezioni sarà devoluta agli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione competenti.

Fermi i criteri fissati nei comma precedenti, il ministro del Lavoro emanerà per decreto, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, il regolamento elettorale, previo concerto con il ministro dell'Industria e delle partecipazioni statali e sentito il parere del Cnel.

Art. 21 - Collaborazione fra i membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza e le r.s.a.

In attuazione del diritto dei lavoratori di cui all'art. 1,1° comma e senza pregiudizio per l'autonomia delle controparti collettive, la r.s.a., le r.s.a. o il loro coordinamento possono conferire con i membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza su tutte le materie di cui agli artt. 1, 3 e 4 della presente legge, nonché su ogni altra questione di interesse sindacale e del lavoro.

Restano fermi gli obblighi di informazione e di previa consultazione della direzione dell'impresa verso la r.s.a., le r.s.a. o il loro coordinamento. Se i provvedimenti di cui all'art. 4 sono presi contro il parere espresso dai membri di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza in sede di autorizzazione, tale parere deve essere allegato alla motivazione di cui all'art. 4, 3° comma.

Art. 22 - Discipline contrattuali collettive

La materia di cui alla presente sezione può essere più specificatamente regolata per accordi fra le controparti sociali, nel rispetto sostanziale dei criteri, delle proporzioni di partecipazione e delle redistribuzioni di compiti e responsabilità stabilite negli articoli precedenti. La condizione di esercizio della facoltà di codeterminazione mediante il referendum di cui all'art. 17 non è modificabile.

CAPO III

Controllori dei conti

Art. 23 - Nomina e compiti dei controllori dei conti

Quando è costituito un consiglio di sorveglianza, esso deve nominare, al più tardi nella prima riunione successiva al suo insediamento e comunque non oltre tre mesi da questo, almeno tre controllori dei conti, indicando nel contempo il loro presidente.

L'incarico dei controllori dei conti dura tre anni e può essere rinnovato fino a un periodo massimo di nove anni. Il loro compenso è fissato dal consiglio di sorveglianza.

Spetta ai controllori dei conti:

- a. accertare periodicamente la regolare tenuta della contabilità sociale, la corrispondenza del bilancio e del conto dei profitti e delle perdite alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e l'osservanza delle norme stabilite dall'art. 2425 c.c. per la valutazione del patrimonio sociale;
- b. accertare almeno ogni trimestre la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della società o dalla stessa ricevuti in pegno, cauzione o custodia;
- c. predisporre annualmente una relazione tecnico-contabile in occasione della discussione sul progetto di bilancio, che deve essere disponibile almeno 30 giorni prima dell'assemblea dei soci in cui si svolge.

I controllori dei conti possono procedere in ogni momento ad ispezioni e controllo anche individualmente e senza preavviso. Essi debbono informare il consiglio di sorveglianza degli accertamenti eseguiti e dei riscontri effettuati, trasmettendo tempestivamente una relazione scritta che attesti quanto da loro verbalizzato in apposito registro.

Gli amministratori debbono collaborare con piena disponibilità allo svolgimento dei compiti dei controllori dei conti.

Art. 24 - Requisiti personali e responsabilità dei controllori dei conti

I controllori dei conti devono essere scelti tra gli iscritti all'albo dei dottori commercialisti e ragionieri. Il loro presidente deve essere scelto fra gli iscritti nel ruolo dei revisori dei conti.

Non può essere nominato controllore dei conti e se eletto ne decade di diritto chi:

- a. si trovi nelle condizioni di cui all'art. 12, 3° comma;
- b. sia membro di consigli di sorveglianza o di collegi sindacali di altre società in misura eccedente quanto fissato nella norma suddetta.

Qualora il controllore dei conti sia, nello stesso tempo, membro di collegi sindacali o di consigli di sorveglianza e controllore dei conti in diverse società, i limiti di cui alle lettere a) e b) operano con riferimento al complesso di tutte tali cariche.

I controllori dei conti devono adempiere i loro obblighi con la diligenza di cui all'art. 1176, 2° comma c.c. Essi sono solidalmente responsabili con gli amministratori per i fatti e le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se avessero vigilato in conformità agli obblighi del loro incarico.

TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI E SANZIONI

Art. 25 - Attribuzione al consiglio di sorveglianza del potere di nominare gli amministratori

In deroga all'art. 2383, 1° comma c.c., con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino più della metà del capitale sociale, l'assemblea può autorizzare il consiglio di sorveglianza a nominare direttamente i membri del consiglio d'amministrazione. In tal caso il consiglio d'amministrazione deve assumere la forma ristretta di cui all'art. 8, 1° comma.

Qualora sia stato esercitato il diritto di codeterminazione nel consiglio di sorveglianza, la decisione di cui al 1° comma può essere autorizzata solo a seguito di accordo fra le controparti collettive aziendali. Essa non diviene operante fino a quando non vi sia stata la ratifica dei lavoratori aventi diritto di voto.

Nei casi in cui ai comma precedenti gli amministratori sono eletti nella prima riunione successiva del consiglio di sorveglianza. Si adottano nella scelta di ogni singolo candidato le regole stabilite nell'art. 13, 2° comma per l'elezione del presidente.

Gli amministratori così nominati debbono riunirsi entro un mese, su convocazione del presidente del consiglio di sorveglianza. In tale riunione, oltre alla scelta del presidente e salvo ogni potere di redistribuzione delle attribuzioni e delle funzioni, si procede comunque alla designazione del membro cui sono affidate le questioni sociali e del personale e le relazioni sindacali.

La revoca di uno o più amministratori può essere decisa solo con la maggioranza di 2/3 dei membri del consiglio di sorveglianza.

Art.26 - Formazione dei lavoratori

I lavoratori hanno diritto di acquisire ed aggiornare le competenze professionali e tecniche necessarie per l'effettivo esercizio dei compiti e poteri previsti dalla presente legge.

A tal fine i rappresentanti sindacali aziendali e i membri dei consigli di sorveglianza di parte lavoratrice possono frequentare corsi di formazione ed aggiornamento programmati, gestiti o comunque svolti sotto il controllo delle Regioni, secondo principi e criteri fissati in accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 27 - Sanzioni per condotta antisindacale

L'inosservanza degli obblighi di informazione e di consultazione nei confronti delle r.s.a., di cui agli artt. 3 e 4 della presente legge, costituisce condotta antisindacale.

In deroga all'art. 28, legge 20 maggio 1970, n. 300 e salva per ogni altro aspetto la procedura ivi prevista, se nel costituirsi l'impresa si dichiara disposta ad ottemperare agli obblighi violati, fornendo, correggendo od integrando le informazioni, ovvero attivando la procedura di consultazione e riesaminando in buona fede le decisioni già assunte, entro il termine fissato dal giudice, questi sospende il procedimento.

In caso contrario il giudice condanna l'impresa a pagare una penale fra un minimo di L. 1.000.000 ed un massimo di L.20.000.000, a seconda della rilevanza dell'impresa per stato patrimoniale, fatturato e numero di dipendenti. La somma verrà versata al Fondo di solidarietà, o, in difetto al Fondo sociale.

Se l'attivazione della procedura di consultazione o il riesame in buona fede delle decisioni già assunte appare impraticabile, il pretore condanna parimenti l'impresa a pagare la penale di cui al comma precedente.

Nei casi di recidiva o di particolare gravità, la somma per penale può essere aumentata fino a 5 volte, secondo il prudente apprezzamento del giudice.

Art. 28 - Sanzioni per l'inosservanza dell'obbligo verso gli organi pubblici

In caso di inosservanza degli obblighi di comunicazione di cui all'art. 6, l'Ispektorato del lavoro diffida l'impresa ad adempiere entro un termine perentorio non superiore ai 30 giorni.

Se la violazione permane anche dopo tale termine, l'Ispektorato del lavoro ingiunge all'impresa di pagare una penale fra un minimo di L. 1.000.000 ed un massimo di L. 20.000.000, a seconda della rilevanza dell'impresa per stato patrimoniale, fatturato e numero di dipendenti. Tale somma verrà versata al Fondo di solidarietà, o, in difetto, al Fondo sociale.

Nei casi di recidiva o di particolare gravità, la penale può essere aumentata fino a cinque volte, secondo il prudente apprezzamento dell'Ispektorato del lavoro.

Se l'impresa usufruisce di benefici fiscali, creditizi e finanziari a carico dello Stato o di qualsiasi altro Ente od organo pubblico, comunque erogati, l'Ispektorato del lavoro comunica l'avvenuta inadempienza all'Ente od organo competente per l'erogazione. Questo decide, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e gli organi pubblici predisposti alla programmazione economica ed alla gestione del mercato del lavoro interessati, se mantenere, revocare ovvero sospendere temporaneamente o condizionatamente all'assolvimento degli obblighi, i benefici medesimi.

Art. 29 - Mancata attivazione da parte dell'assemblea della costituzione del consiglio di sorveglianza

L'inosservanza degli obblighi di comunicazione di cui agli artt. 11, 3° e 4° comma e 12, 2° comma costituisce condotta antisindacale. Si applicano le sanzioni di cui all'art. 27, 3° comma.

Contestualmente all'accertamento della violazione, il pretore ordina alla società convenuta di comunicare il numero dei membri del consiglio di sorveglianza e il numero esatto dei lavoratori in essa occupati, nonché i nomi delle persone prescelte dall'assemblea dei soci quali membri del consiglio di sorveglianza, dando un congruo termine perentorio per gli adempimenti.

Trascorso inutilmente tale termine, nell'udienza successivamente fissata il pretore irroga una seconda volta le sanzioni di cui all'art. 27, 3° comma e ordina alla società di esibire in giudizio la documentazione da cui desumere il numero esatto dei lavoratori occupati, nonché, se possibile, i nomi delle persone prescelte dall'assemblea dei soci quali membri del consiglio di sorveglianza. Pervenuta tale documentazione fissa il numero dei membri del consiglio di sorveglianza, rispettando i limiti di cui all'art. 11, 1° comma.

Art. 30 - Mancata collaborazione degli amministratori verso il consiglio di sorveglianza e i controllori dei conti

Se gli amministratori non ottemperano gli obblighi di cui all'art. 9, 5° comma e 10, 2° comma, o tengono in relazione ad essi contegni reticenti o ostruzionistici, oppure forniscono informazioni volutamente generiche o non veritiere, ogni membro del consiglio di sorveglianza può presentare ricorso al presidente del Tribunale. Questi, assunte sommarie informazioni, decide con decreto immediatamente esecutivo sulla richiesta, se essa appare fondata e se è sostenuta da uno o più altri membri del consiglio di sorveglianza, ordinando agli amministratori gli adempimenti necessari entro un termine perentorio.

Quando il comportamento degli amministratori è di particolare gravità e in ogni caso in cui sia tale da impedire il controllo della gestione sociale da parte del consiglio di sorveglianza, i membri di questo possono denunciare i fatti al Tribunale perché provveda ai sensi dell'art. 2409 c.c. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 2623, lett. c) c.c.

Se gli amministratori non forniscono collaborazione per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 23, i controllori dei conti avvertono immediatamente il consiglio di sorveglianza perché prenda le iniziative più idonee. Se questo non provvede o non riesce ad eliminare gli ostacoli, i controllori dei conti possono rinunciare all'incarico. Essi devono comunque denunciare i fatti al Tribunale, perché provveda ai sensi dell'art. 2409 c.c.

ALLEGATI *

ALLEGATO 1

Struttura dell'impresa

1. Ragione sociale, sede legale e sede amministrativa.
2. Ragione sociale, sede legale e sede amministrativa di ciascuna impresa controllata e dominante (se esistono).
3. Unità produttive esistenti in Italia, loro localizzazione, tipi di prodotti fabbricati da ciascuna, numero di addetti.
4. Numero delle unità produttive esistenti all'estero, loro localizzazione, tipi di prodotti fabbricati da ciascuna, numero di addetti.
5. Informazioni sub 3) e 4) per ciascuna impresa sub 2) avente sede in Italia.
6. Informazioni sub 3) e 4) per ciascuna impresa avente sede all'estero.
7. Mutamenti prevedibili nell'anno in corso, riguardo alle voci 3-6.

Periodicità dell'informazione: annuale.

Nota: per aziende controllate si assume la definizione prevista dall'art 3 della proposta di direttiva CEE «concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori occupati in imprese a struttura complessa, in particolare a struttura transnazionale» (presentata dalla commissione al consiglio il 24 ottobre 1980) che prevede quanto segue:

1. un'impresa è considerata dominante di tutte le imprese da essa controllate, dette imprese filiali.
2. Si considerano imprese filiali, le imprese in cui l'impresa dominante, in via diretta o indiretta:
 - a. dispone della maggioranza dei voti corrispondenti alle quote emesse dall'impresa; ovvero:
 - b. può designare almeno la metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione e di vigilanza dell'impresa, semprechè tali membri dispongano della maggioranza dei voti.

*Questi allegati a cui rinviano gli artt. 3, 2° comma, e 9, 2° comma, della bozza del progetto di legge sono tratti dallo studio elaborato dal Cesec *Per una proposta di concertazione dell'economia e di codecisione dell'impresa.*

ALLEGATO 2

Situazione finanziaria

1. bilancio di esercizio con prospetto del valore aggiunto;
2. ripartizione del capitale sociale*:
 - numero dei soci;
 - nominativo dei primi dieci detentori di capitale, con le quote possedute da ciascuno;
 - ripartizione per classi di azionisti;
 - quota per capitale sociale di nazionalità straniera, nomi dei relativi azionisti ed elenco delle quote;
3. elenco degli istituti di credito dai quali l'impresa ha ottenuto linee di credito, finanziamenti e mutui e relativo ammontare; nel caso di agevolazioni a carico pubblico, indicarne l'entità e la legge applicata; - elenco dei contributi a fondo perduto ottenuti dallo Stato o enti statali, e di quelli dei quali non è ancora stata attuata l'erogazione; - percentuale di partecipazione in ogni impresa controllata e collegata (v.c.c.) alla data di chiusura dell'esercizio sociale;

Periodicità dell'informazione: annuale in concomitanza con la presentazione del bilancio d'esercizio.

ALLEGATO 3/A

Investimenti per nuove tecnologie di impianto e disinvestimenti di impianto

Programmi relativi all'esercizio in corso a quello successivo:

1. importo del/ o degli investimenti per unità produttiva
2. obiettivo dell'investimento
3. riflessi sulla produttività
4. riflessi sulla capacità produttiva
5. riflessi sulla manodopera diretta
6. riflessi sulla manodopera indiretta
7. riflessi sull'organizzazione del lavoro
8. riflessi sulla struttura distributiva

* questa informazione è dovuta solo dalle società per azioni.

Disinvestimento

- Motivazione del disinvestimento più i punti 3-4-5-6-7-8 sopra elencati

Periodicità dell'informazione: annuale (entro tre mesi dalla data di apertura dell'esercizio).

Nota: le piccole imprese devono fornire solo le informazioni 1,2,5,6.

ALLEGATO 3/B

Investimenti per diversificazione e innovazione dei prodotti e disinvestimenti per riduzione della gamma dei prodotti - Voci uguali a quelle previste per l'allegato 3/a.

Periodicità dell'informazione: annuale (entro tre mesi dalla data di apertura dell'esercizio).

ALLEGATO 3/C

Investimenti per nuovi insediamenti e chiusure di unità produttive

Programmi relativi all'esercizio in corso e a quello successivo:

1. importo dell'investimento
2. obiettivo dell'investimento
3. capacità produttiva prevista
4. produttività prevista
5. manodopera diretta necessaria
6. manodopera indiretta necessaria
7. organizzazione del lavoro prevista
8. riflessi sulla struttura distributiva

Nota: le piccole imprese devono fornire solo le informazioni 1,2,5,6.

Chiusura di unità produttive

1. motivazione della chiusura
2. riduzione della capacità produttiva
3. riduzione della manodopera diretta
4. riduzione della manodopera indiretta
5. riflessi sulla struttura distributiva

Periodicità dell'informazione: annuale (entro tre mesi dalla data di apertura dell'esercizio).

Nota: le piccole imprese devono fornire solo le informazioni 1,3,4

Nota: l'informazione è dovuta anche ai sindacati, a livello subregionale della zona nella quale è previsto il nuovo insediamento.

ALLEGATO 4

Occupazione: situazione a fine anno

1. *Dipendenti*
 - a) dirigenti
 - b) impiegati (tecnici/amministrativi/commerciali)
 - c) operai (diretti/indiretti)
2. *Rapporti con l'ambiente esterno (consuntivo dell'anno)*
 - a) numero addetti occupati mediante appalti (per giornate lavorative)
 - b) numero addetti occupati mediante lavoro a domicilio (per giornate lavorative)
3. *Entrata del Personale*

Assunzioni:

 - a) tramite uffici di collocamento
 - b) dirette (da ditta, con indicazione della qualificazione)
 - c) per avviamento al lavoro/occupazione giovanile/minorile/femminile/ invalidi e disabili
4. *Uscita del Personale*
 - a) destinazioni note (pensionamento e prepensionamento)
 - b) altre destinazioni (altre imprese/attività indipendenti/disoccupazione)

Periodicità dell'informazione: annuale, entro 3 mesi dalla data di chiusura dell'esercizio

ALLEGATO 5/A

Occupazione: Previsioni a breve termine

1) incrementi - 2) decrementi

1. *Incrementi - richiesta del personale*
 - a) numero di operai e relative qualifiche
 - b) numero di impiegati e relative mansioni
 - c) numero di indiretti e relative funzioni con indicazione di:
 - età e sesso preferenziali
 - titolo di studio
 - sede di lavoro
 - inquadramento contrattuale e trattamento economico previsto
2. *Decrementi - eccedenza di personale c.s. 1) 2) 3), con indicazione di:*
 - età e sesso
 - titolo di studio

- curriculum professionale
- possibilità di impiego
- condizioni economiche e normative d'azienda

Periodicità dell'informazione: semestrale, per il semestre futuro, entro la fine di quello solare in corso

ALLEGATO 5/B

Occupazione: Prospettive a medio termine

1) incrementi - 2) decrementi

(informazioni eguali a quelle indicate in allegato 5/a)

Periodicità dell'informazione: annuale, per i due anni a venire, entro la fine dell'anno in corso.

Nota: le piccole imprese non sono tenute a fornire queste informazioni.

ALLEGATO 6

Organizzazione del lavoro - Ambiente di lavoro

1. *Indicazione degli accordi integrativi aziendali:*
 - a) sulla organizzazione del lavoro
 - b) di natura retributiva
2. *Indicazione degli interventi dell'Ispettorato del lavoro per cause:*
 - a) ambientali esterne
 - b) ambientali interne
 - c) di sicurezza sul lavoro
 - d) di noci vita del lavoro
3. *Indicazione dei casi di infortunio*
 - a) Indicazione dei casi di malattie professionali

Periodicità dell'informazione: annuale, entro tre mesi dalla data di chiusura dell'esercizio'

ALLEGATO 7

Mercato

- gamma prodotti (singoli e classi di prodotto);
- stima delle quote di mercato nazionale detenute da ciascuna delle classi di prodotto dell'azienda;
- esportazione per classe di prodotto (in percentuale del fatturato complessivo della classe di prodotto);

- spese di pubblicità e promozione (percentuale del fatturato);
- canali di vendita utilizzati, tipologia dei principali clienti, incidenza percentuale dei primi dieci clienti);
- programmi di lancio di nuovi prodotti durante l'esercizio in corso (tempi e volumi di investimenti commerciali necessari).

Periodicità dell'informazione: annuale (entro tre mesi dalla data di chiusura dell'esercizio)

ALLEGATO 8

Produzione

- tipi di lavorazioni eseguite e prodotti fabbricati in ciascuna unità produttiva;
- lavorazioni eseguite in tutto o in parte da fornitori;
- incidenza delle principali voci di costo (manodopera, materie prime, ammortamenti, energie, altro) sul costo industriale complessivo e per classe di prodotto;
- criticità dell'approvvigionamento di materie prime e semilavorati (molte/poche, facilmente/difficilmente sostituibili, prossime/lontane, ecc.);
- percentuale media di utilizzo della capacità produttiva, nel periodo per ogni unità produttiva/linea di produzione;
- consuntivi di vendita, produzione, stock di prodotto finito nei sei mesi precedenti.

Periodicità dell'informazione: semestrale (entro due mesi dalla fine del semestre)

ALLEGATO 9

Ricerca e sviluppo

- spesa per R & S in percentuale sul fatturato;
- progetti in corso (tempi e costi previsti nei 3 anni a venire);
- domande in corso o in programma al Fondo IMI e relativo stato di avanzamento;
- incidenza sul fatturato dei prodotti fabbricati su licenza o mediante processi di fabbricazione su licenza;
- spese e ricavi annui di know-how, licenze, brevetti nei rapporti con l'estero (bilancia tecnologia aziendale);
- altri ricorsi a fondi pubblici (regionali, CNR, CEE, ecc.).

Periodicità dell'informazione: annuale

ALLEGATO 10

Gestione corrente (art. 11/1)

Dati periodici riguardo a:

- fatturato: in Italia - all'estero
- ordini assunti: in Italia - all'estero
- portafoglio ordini
- indice dei prezzi applicati (complessivo e per classe di prodotti)
- volumi di produzione per classe e prodotto
- costo orario manodopera
- ore lavorate

Periodicità dell'informazione: trimestrale (entro un mese dalla fine del trimestre)

ALLEGATO 11

Sistemi di gestione

- contabilità generale
- contabilità industriale/controllo di gestione
- budget e piani
- incidenza dei costi EDP (interno più esterno) sul fatturato

Periodicità dell'informazione: annuale (entro tre mesi dalla data di chiusura dell'esercizio)

ALLEGATO 12

Dipendenti

1. dirigenti - 2. impiegati (tecnici/amministrativi/commerciali) - 3. operai (diretti/indiretti)
- ripartizione per sesso di 1) 2) 3)
- ripartizione per fasce d'età di 1) 2) 3) e relativa %
- età media di 1) 2) 3)
- ripartizione per qualifiche contrattuali e relativa %
- ripartizione per anzianità aziendale e relativa %
- anzianità media
- ripartizione per anzianità di livello
- ripartizione per settori (p.es. R.&.S./Produzione/Vendita/Amministrazione/Altri)
- lavoratori-studenti

ALLEGATO 13

Qualificazione e riqualificazione professionale - mobilità interna

1. *ore/persona in attività di:*
 - a) formazione professionale: interna/esterna
 - b) aggiornamento tecnologico professionale: i/e
 - c) riqualificazione finalizzata alla mobilità nei ruoli: i/e
 - d) d)altre attività di formazione e addestramento: i/e
2. *Numero dei dipendenti coinvolti in mobilità interna:*
 - a) professionale (passaggi di qualifica/ruolo, automatici/non automatici)
 - b) aziendale - (inter-settoriale) - (inter-territoriale)
3. *Indicazione degli accordi integrativi aziendali di natura professionale (mobilità nei ruoli - formazione) o relativi a mobilità di altro tipo.*

Periodicità dell'informazione: annuale.

ALLEGATO 14

Orario di lavoro

Indicazione di:

- a) giornate lavorative teoriche dell'anno
- b) ore lavorative teoriche dell'anno
- c) ore di effettiva prestazione lavorativa nell'anno
- d) ore di mancata prestazione lavorativa nell'anno
- e) percentuale di d) su b)
- f) ripartizione delle d) fra: servizio militare
- g) maternità: ope legis - infortuni, malattia: ope dei
- h) assenze regolamentate (ferie/sindacali/di studio/altre)
- i) assenze non regolamentate
- j) vertenze
- k) varie altre (p.es. - cause indipendenti dalle controparti - cassa
- l) integrazione) e rispettiva ripartizione percentuale in rapporto a d) g) ore di lavoro straordinario
- m) turni
- n) ripartizione percentuale dei costi delle d):
 - % a carico della azienda
 - % a carico del dipendente
 - % a carico della collettività

- o) vertenze nell'anno: ore di mancata prestazione lavorativa per astensioni proclamate a livello: nazionale/locale/aziendale/di reparto ore usufruite per motivi sindacalmente regolamentati dai rappresentanti sindacali ai vari livelli
- p) vertenze nell'anno:
 - composte a livello aziendale
 - deferite alle rispettive rappresentanze sindacali
 - portate ai vari gradi di giudizio della magistratura

Periodicità dell'informazione: annuale

ALLEGATO 15

Salario

Indicazione di:

A)

- a) costo annuo del personale al lordo di ogni voce
- b) costo dei contributi ope legis
- c) ammontare totale delle retribuzioni annue
- d) ammontare delle imposte ritenute dalla azienda
- e) importo netto totale percepito dai dipendenti

B)

- a) costo del lavoro per unità di prodotto
- b) fatturato pro-capite

C)

- a) media delle retribuzioni di fatto, per categorie e livelli contrattuali, con indicazione di:
 - retribuzione contrattuale
 - retribuzione minima (media del 10% inferiore)
 - retribuzione media
 - retribuzione massima (media del 10% superiore)

b) incidenza degli straordinari

D) Incrementi retributivi avvenuti per:

- scala mobile
- accordi contrattuali (nazionali/provinciali/integrativi/aziendali) discrezionalità (suddivisa per i livelli contrattuali)

Periodicità dell'informazione: annuale

CHI HA PAURA DELLA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE?

Franco Morganti

La bozza di proposta di legge «Diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e partecipazione al controllo della società di capitali» predisposta da Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli e pubblicata nel numero precedente di «Mondoperaio», è il punto d'arrivo di due filoni distinti di elaborazione: uno più tipicamente giuslavorista, dovuto alla Fondazione Brodolini e che teneva conto a sua volta delle elaborazioni, per la verità ancora piuttosto grezze, del cosiddetto «piano di impresa» di provenienza Ires-Cgil; l'altro, che vorrei riprendere in queste note, dovuto a due anni di studio di un apposito gruppo di lavoro del Cesec sulla «democrazia industriale».

Cultura della separatezza e cultura della partecipazione

Mentre il primo filone, che pure rappresenta tanta parte dell'esperienza culturale dell'area socialista del sindacato, continuava a muoversi nell'ambito della cosiddetta «cultura della separatezza», per la quale qualsiasi organo di «partecipazione» che i lavoratori possano concepire resta nettamente separato da ogni qualsiasi responsabilità gestionale nei confronti dei fatti aziendali, il Cesec ha tentato, per la prima volta nell'area di elaborazione della cultura socialista, di addentrarsi in un progetto «di concertazione dell'economia e di codecisione nell'impresa» che, pur tenendo conto di tutte le specificità del caso italiano, si avvicinasse il più possibile allo spirito con cui i lavoratori europei, attraverso i loro rappresentanti a Strasburgo, avevano affrontato questo tema per mezzo della «Quinta Direttiva».

Il progetto di Carinci e Pedrazzoli recupera in effetti buona parte di questo lavoro, essendo stato fra l'altro redatto in collaborazione col Gruppo Cesec, anche se con una certa insistenza si muove in un ambito forse eccessivamente «estensivo» dell'esperienza dello Statuto dei lavoratori, o legge n. 300. Del resto, questo forse non era evitabile, non potendosi nello stesso tempo sottoporre a revisione lo Statuto e introdurre nuovi concetti di «partecipazione» e di «codecisione». Ma certamente uno sforzo maggiormente «revisionista» andrà fatto in sede di discussione del progetto di legge, se si vuole che esso rappresenti realmente un momento di definitivo progresso nel clima di relazioni industriali del nostro paese, in armonia con lo spirito del recente accordo sul costo del lavoro del 22 gennaio 1983.

Non è il caso qui di riprendere le conclusioni del lavoro del Gruppo Cesec, che è già apparso in «Economia & lavoro» (luglio- settembre 1983) ed era stato anticipato dallo scrivente alla conferenza di Rimini del Psi del 31 marzo - 4 aprile 1983 dal tema «Governare il cambiamento». Il Gruppo si è trovato nell'invidiabile condizione, del resto tipica di tutta l'elaborazione in ambito Cesec, di fruire della competenza congiunta di sindacalisti come Villa, Forti, Godio e Manfredi e di imprenditori, manager e professionisti della consulenza aziendale, come Boscarelli, Pessò, Boniardi e lo scrivente. E quindi di poter partire, invece che da considerazioni astratte sulla democrazia industriale, dalla lettura del dato quotidiano derivante dalla esperienza di tutti questi anni: sulla quale innestare la lettura del progetto di «Quinta Direttiva» così come usciva dal Parlamento europeo.

Non si può fare a meno di rilevare, a tale proposito: 1) che lo stato delle relazioni industriali nel nostro paese presenta insieme caratteri di disomogeneità, discontinuità e arretratezza; 2) che parallelamente si conferma negli anni l'inadeguatezza degli strumenti di programmazione pubblica; 3) che la cultura della trasformazione, della partecipazione e del controllo che ha informato il movimento sindacale italiano è stata improntata finora ad un notevole grado di astrattezza: mentre nella realtà non esistono trasformazione, partecipazione e controllo senza capacità di gestione dei processi; 4) che la classe lavoratrice italiana ha profondamente modificato non solo la propria composizione, ma anche il proprio modo di pensare in tutte le indagini più recenti condotte presso i lavoratori, l'area di chi sostiene l'inconciliabilità degli interessi in azienda si riduce a un 10-15% ed emerge la necessità della conciliazione dei diversi interessi con una contrattazione a questo finalizzata, con l'abbandono della logica puramente conflittuale.

La peculiarità italiana consiste piuttosto nel tentativo, sinora fallito, di raccordare le politiche dell'impresa con la politica della programmazione economica del paese. Solo muovendosi in questa direzione si potrà tentare di superare il limite più evidente delle esperienze cogestionali espresse in Europa, che è rappresentato dal loro esaurirsi all'interno dell'orizzonte dell'impresa.

C'è infine un'altra necessità: quella di impedire il distacco del nostro paese dai valori positivi che le democrazie occidentali sanno esprimere, ad esempio attraverso le direttive comunitarie. Non a caso questo lavoro ha seguito quello già compiuto dal Cesec per l'adozione in Italia della Quarta direttiva CEE sui bilanci societari (*Il bilancio per gli anni '80* Franco Angeli, Milano 1981): una corretta e rapida applicazione della Quarta direttiva rappresenta infatti uno strumento e un presupposto di fondamentale importanza per la stessa adozione della Quinta direttiva o di qualunque schema di co-decisione si voglia adottare in azienda.

Dall'informazione alla codecisione

Il meccanismo di introduzione di uno schema codecisionale proposto, e recepito dal progetto di legge Carinci-Pedrazzoli, è molto innovativo: in un primo tempo infatti consolida l'esperienza delle informazioni obbligatorie (la cosiddetta prima parte dei contratti), raccordandola con le esigenze degli organi di programmazione economica a livello regionale; mentre in un secondo tempo vincola alla fornitura di ulteriori informazioni, queste a carattere più tipicamente gestionale, quelle imprese in cui i lavoratori avranno deliberato di accettare uno schema codecisionale, cioè di nominare loro rappresentanti nel consiglio di sorveglianza, secondo il modello «dualistico» proposto dalla Quinta direttiva CEE (in alternativa a quello «monistico», in cui i lavoratori entrano nell'organo di direzione, che è in pratica il consiglio di amministrazione).

Qui è importante fare qualche considerazione: è sembrato al gruppo di lavoro che l'adozione di uno schema monistico rappresentasse una scelta più tipicamente cogestionale che è estranea alla tradizione italiana e alla necessità che gestione dell'impresa e controllo dei lavoratori restassero due funzioni nettamente distinte. È sembrato inoltre che l'elemento volontaristico necessario per passare da uno schema tradizionale a uno codecisionale fosse importante sul piano dell'adesione ai principi contrattualistici. È sembrato infine che fosse giunto il momento di innovare profondamente gli istituti rappresentativi degli interessi nelle società di capitali, pur rendendosi conto che ciò comporterà un rinnovamento di tutta la legislazione societaria, che esce dai confini della tematica di partecipazione dei lavoratori.

D'altra parte, qualsiasi adozione si voglia fare della Quinta direttiva, che sarà obbligatoria per tutti gli stati membri entro sei mesi dall'approvazione in sede comunitaria, richiederà comunque un profondo rinnovamento della legislazione societaria: tanto vale quindi anticiparne i contorni e precisare che l'organo che gestisce l'impresa è il consiglio di direzione o d'amministrazione, che l'organo di vigilanza non è più il collegio sindacale, che viene abolito, ma il consiglio di sorveglianza in cui entrano o meno i lavoratori secondo che abbiano adottato o meno lo schema codecisionale, che infine il controllo contabile vero e proprio è affidato ad una società di revisione, come già accade in Italia per tutte le società quotate in Borsa o a partecipazione statale.

Un altro punto è stato oggetto di attenta analisi da parte del Gruppo Cesec: quello delle modalità di elezione, da parte dei lavoratori, della loro rappresentanza nel consiglio di sorveglianza. Ci sono ovviamente due strade: quella diretta (da farsi a voto segreto) e quella indiretta, di secondo grado, da parte delle rappresentanze sindacali aziendali. Si è pensato che la prima strada, prevista dalla direttiva, comportasse il duplice rischio di ridimensionare il ruolo delle attuali r.s.a. e di accentuare ulteriormente l'eccessiva partitizzazione di tali organismi, già oggi in corso. Ma individuare nella

r.s.a. l'organismo che nomina i membri del consiglio di sorveglianza da parte lavoratrice richiede prima di tutto di essere garantiti sull'effettiva rappresentatività delle r.s.a.; richiede una reale eleggibilità per quei quadri tecnici e intermedi oggi spesso esclusi da una diretta rappresentanza sindacale; richiede cioè di pervenire a uno «Statuto» delle rappresentanze sindacali aziendali che regoli i criteri di rappresentanza proporzionale, il rispetto delle minoranze, la definizione delle aree elettorali.

Un'innovazione di grande portata

Del resto, l'adozione di uno schema di codecisione nelle imprese, simile a quello prefigurato nella Quinta direttiva CEE, rappresenta per l'Italia un'innovazione di vasta portata, che potrà aver luogo solo gradualmente. Essa comporta infatti che i lavoratori e le loro rappresentanze si dotino degli strumenti necessari per utilizzare le informazioni gestionali che occorrono per intervenire in modo significativo nelle scelte aziendali; che considerino come uno dei propri obiettivi il miglioramento della redditività dell'impresa; che considerino, infine, che l'adozione di uno schema codecisionale comporta automaticamente l'assunzione di responsabilità in ordine alla gestione, partecipando agli organi sociali. Quindi da un lato non sarà necessario ricorrere a particolari norme di comportamento in merito all'uso delle informazioni (segretezza), ma dall'altro ai membri del Consiglio di sorveglianza, anche di parte lavoratrice, si applicheranno tutte le regole di comportamento che il codice civile riserva agli amministratori di società.

La modifica dell'assetto attuale delle relazioni industriali, come si vede, non è di poco momento: ma non sono tempi, questi, di grandi riforme istituzionali?

Mondoperaio, n. 3, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E STATUTO DELL'IMPRESA

Piero Craveri

Il principio della codecisione (o cogestione) negli organi societari delle imprese rimane, malgrado i numerosi dibattiti di questi ultimi anni, qualcosa di molto estraneo al nostro sistema di relazioni industriali. Fino a quando non ci si troverà concretamente nella circostanza di dover dare una soluzione legislativa a questo principio, le opposizioni rimarranno, come oggi, in parte nascoste, in parte palesemente dichiarate, nelle pieghe sfumate che i dibattiti alla tribuna sempre consentono. Di opposizioni dichiarate c'è quella della Confindustria, il che non stupisce: in nessun paese, infatti, il padronato ha accolto con favore un tal genere di normativa. Di opposizioni non dichiarate o implicite ci sono quelle del Pei, della De (in previsione della V direttiva comunitaria un gruppo di parlamentari democristiani ha presentato un progetto di legge, che si presenta formalmente come attuazione ma è in realtà un tentativo per rendere innocua la V direttiva comunitaria), della Cisl, della Cgil (o almeno di una parte di essa). Poi ci sono le opinioni ufficialmente non ancora espresse, come è, ad esempio, il caso del Psi. Se la V direttiva dovesse essere adottata dal Consiglio dei ministri della Comunità, e porre, in un prosieguo di tempo, il problema della sua attuazione legislativa da parte degli stati membri, questi sono gli eventuali che in Italia dovrebbero allinearsi su di un testo di legge. Non avremmo più la mappa semisommersa di oggi, tra preistoria e futurologia.

Una proposta poco «tedesca»

Il progetto di legge elaborato da Carinci e Pedrazzoli per la Fondazione Giacomo Brodolini e pubblicato su «Mondoperaio» davvero non può pretendere di avere questo effetto chiarificatore. Però è la prima volta che in questa materia si stende un progetto di legge. Ciò conferisce al dibattito un punto di riferimento più puntuale del solito. Se non si può pretendere di misurare su questo testo i no e i sì delle forze sociali e politiche, si può tuttavia prenderne lo spunto per far uscire fuori con più evidenza le contraddizioni dell'attuale dibattito, cosa di cui tra l'altro il testo ha il pregio di tener conto.

In un'operazione intellettuale e politica come quella dell'elaborazione di una proposta di legge su questa materia occorre considerare due problemi. In primo luogo, che un

progetto di «codecisione» si rifà a un modello socio-istituzionale preciso, che grosso modo è quello tedesco, rispecchiato dall'attuale proposta di V direttiva comunitaria e che presuppone, una forma di impresa, costituita in società per azioni, a carattere duale (separazione dell'organo di controllo da quello di gestione) e organico (partecipazione di tutti i fattori della produzione alla costituzione e legittimazione degli organi di controllo e gestione dell'impresa). In secondo luogo, la «codecisione» deve adattarsi al sistema di relazioni industriali storicamente esistente e non può conciliarsi con qualsiasi grado di istituzionalizzazione del conflitto, ma ne richiede uno socialmente e istituzionalmente predeterminato.

Il testo che qui si discute mostra che gli autori sono stati del tutto consapevoli di questi due problemi, e hanno operato delle scelte di adeguamento alla situazione italiana. Quanto al primo problema, hanno scelto la strada della separazione tra gestione e controllo, ma hanno accantonato il problema del carattere organico o meno dello statuto dell'impresa. Ne è uscito fuori qualcosa sì assai difforme dalla proposta di V direttiva. Io sono d'accordo su questo punto con Pedrazzoli e Carinci. Un'esercitazione intellettuale e scientifica, quale il loro testo rappresenta, per quanto voglia essere orientata politicamente (e non c'è dubbio che lo sia), deve però essere coerente con le sue premesse. Quando, come in questo caso, l'approccio è di carattere strettamente giusindacalistico, volto a risolvere il problema della partecipazione dei lavoratori e del sindacato nell'impresa, esso deve porsi necessariamente il problema della natura dello statuto dell'impresa a cui si riferisce. Ma se, così facendo, la scelta diviene quella di mutarne radicalmente l'assunto, optando per una concezione organicistica dell'impresa, anche il piano del discorso cambia integralmente e l'oggetto dell'intervento non può essere più prioritariamente la partecipazione dei lavoratori e del sindacato nell'impresa, ma la riforma dello stesso statuto dell'impresa. Gli autori questa scelta ultima non l'hanno voluta fare e si sono mantenuti coerentemente sul crinale di una proposta giusindacalistica. Altro sarebbe invece una proposta «politica», perché potrebbe invertire la logica di questa connessione, in termini temporali s'intende, perché in termini logici rimane qual è.

Il non aver compiuto una scelta «organicistica» non costituisce soltanto un necessario elemento di coerenza metodologica. Esso ha consentito a Pedrazzoli e Carinci di coniugare la loro proposta codecisionale con quel grado tenue o informe di istituzionalizzazione del conflitto che il sistema di relazioni industriali in Italia presenta. Da questo punto di vista la loro proposta è poco «tedesca», ricorda piuttosto i motivi ispiratori del rapporto Bullock. Nella loro relazione introduttiva all'articolato, si sottolinea che «il nucleo centrale prevalente» del loro articolato «va ravvisato nel fatto che nella strumentazione proposta è sempre fatta salva l'autonomia *dell'ultima decisione* delle controparti. Nonostante i molteplici e favoriti momenti di contatto negoziale e nell'or-

gano comune, queste controparti restano rappresentative di interessi unilaterali, senza indulgere a tentazioni organicistiche».

Tra liberalismo e organicismo

Non c'è dunque soltanto una scelta di metodo, ma anche di sostanza. E qui, in parte, dissento dall'impostazione degli autori, senza essere un cultore della scelta duale e organicistica in materia di statuto d'impresa. La scelta organicistica sigilla, almeno in principio, proprio una concezione non conflittuale del ruolo della rappresentanza dei lavoratori non solo negli organi dell'impresa, ma nell'impresa stessa (il consiglio di fabbrica ad es. non può servirsi dell'arma dello sciopero). Il cosiddetto *double channel* funziona qui come fattore di delimitazione istituzionale, sia dell'autonomia delle parti, sia del conflitto. Giacché gli autori non compiono questa scelta, ma, come si è visto, si limitano a introdurre una dualità di rapporti tra gestione e controllo dell'impresa, credo si potrebbe formulare il seguente interrogativo: ha senso introdurre il principio dell'*autonomia dell'ultima decisione delle controparti* nella struttura istituzionale stessa dell'impresa? Perché in realtà è questo il principio che essi implicitamente configurano, facendo della codeterminazione, invece che un istituto peculiare di regolazione del conflitto, puramente e semplicemente un'ulteriore normativa di sostegno dell'azione sindacale.

Tra «organicismo» e «*laissez-faire* collettivo» è possibile trovare un punto di assestamento intermedio? Credo di sì, il progetto di Carinci e Pedrazzoli può costituire un buon punto di partenza d'un tale tentativo. I sistemi di relazioni industriali basati sulla «concertazione istituzionalizzata» tra le parti sociali e lo Stato, non necessariamente comportano una concezione «organicistica» dello statuto delle imprese. Certo, occorrono una serie di condizioni generali d'ordine politico, istituzionale, contrattuale, che in parte mancano nel nostro sistema. Quanto problemi come la riforma del sistema attuale e la regolamentazione del diritto di sciopero abbiano attinenza diretta con questo tema, è inutile sottolinearlo. È chiaro a tutti che il mutamento del sistema di relazioni industriali in Italia non può passare soltanto per il «canale partecipativo», che può essere invece un tassello necessario di un più complesso disegno di riforma.

Ma, rimanendo aderenti al tema specifico che un progetto di codecisione propone, il punto che mi pare decisivo riguarda il modo di concepire la rappresentanza dei lavoratori negli organi d'impresa. Gli autori sostengono di aver scelto un «percorso a mezzo tra il sistema *single channel* e *double channel*: percorso espressivo del difficile equilibrio da realizzare, almeno inizialmente, fra dialettiche «esterne» e partecipazioni interne». L'affermazione rinvia all'art. 20 del loro articolato che prevede una rap-

presentanza dei lavoratori nel consiglio di rappresentanza per metà eletta e per metà nominata dalle organizzazioni sindacali. Questo in realtà è un sistema misto solo dal punto di vista della procedura di nomina dei rappresentanti, ma non nel senso proprio del *double channel*, cioè di distinguere il momento della rappresentanza da quello dell'organizzazione sindacale e della partecipazione da quello dell'esercizio dell'autonomia collettiva. E' dunque semplicemente una variante del *single channel*.

Il nodo dei consigli di fabbrica

Personalmente rimango convinto che operata la distinzione tra gestione e controllo nella struttura dell'impresa, sia anche indispensabile distinguere tra rappresentanza dei lavoratori e organizzazione sindacale, anche se questo non è «organicismo», ma semplice «liberalismo». Il *double channel* diventa una necessità, e non soltanto per la designazione dei membri dei consigli di sorveglianza. Carinci e Pedrazzoli, nel tit. 1 del loro progetto, hanno previsto per le aziende da 50 a 500 dipendenti un sistema di informazioni, fuori dal canale codecisionale, che implica un rapporto diretto tra impresa e rappresentanza sindacale aziendale. Ora il nodo da affrontare è proprio quello della formazione di questa rappresentanza. È indispensabile garantire regole di rappresentatività professionale nell'elezione dei consigli di fabbrica. E ciò non si può fare che modificando la normativa vigente, e rompendo l'attuale commistione di rappresentanza e organizzazione sindacale. E si può operare una tale modifica anche in modo da salvaguardare la continuità dell'unità politica tra le attuali organizzazioni più rappresentative.

Quello che non si può fare è continuare a garantire a queste ultime unitariamente il monopolio della rappresentanza attraverso un organo come l'attuale consiglio di fabbrica, che non ha struttura rappresentativa. La struttura stessa del progetto di Carinci e Pedrazzoli evidenzia che il problema del *double channel* non si impone soltanto a livello dell'organo di controllo interno dell'impresa, ma ha come naturale presupposto la distinzione tra organo di rappresentanza dei lavoratori e rappresentanza sindacale nell'impresa. In realtà sono necessarie due leggi, una sui consigli di fabbrica, con relativa normativa sull'informazione, e una istitutiva della codecisione. E, tra le varie precondizioni sociali e politiche che necessariamente debbono accompagnare l'introduzione di un sistema codecisionale, questa della garanzia di democraticità della rappresentanza è certamente la prima.

Mondoperaio, n. 4, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE: LA LEZIONE DELLE SOCIALDEMOCRAZIE EUROPEE

Francesco Galgano

La proposta di Carinci e Pedrazzoli di una legge per la democrazia industriale, apparsa nel numero di gennaio-febbraio di «Mondoperaio», merita di essere collocata su un ampio sfondo. Si impernia, essenzialmente su tre punti: riconoscimento, per legge, di un «minimo» di diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori (con possibilità di conseguire, per contratto, diritti maggiori); riforma dell'organizzazione interna delle società di capitali con l'inserimento di un consiglio di sorveglianza fra l'assemblea dei soci e il consiglio di amministrazione (le attribuzioni del quale sono limitate ai compiti strettamente operativi); possibilità di immettere nel consiglio di sorveglianza, previo referendum indetto fra i lavoratori, un certo numero di rappresentanti di parte lavoratrice (in parte eletti dai dipendenti dell'impresa, in parte designati dai sindacati maggiormente rappresentativi).

Il primo punto è la proposta di transazione dalla democrazia industriale per contratto (le «parti prime» dei contratti collettivi dell'industria) a una democrazia industriale (anche) per legge. Non è pedissequa imitazione di modelli europei o comunitari. Appare solidale, pur nella diversa articolazione, con altre proposte sindacali e politiche nazionali, come quella del piano di impresa, formulata dalla Cgil e rilanciata dal Pei. Testimonia, per un verso, quanto sia avvertita dalla sinistra italiana la crisi del contrattualismo nelle relazioni industriali; denota, al tempo stesso, una sensibile evoluzione della cultura sindacale nazionale, degna di attento esame.

Democrazia industriale prodotta per contratto equivale a democrazia industriale mediata sul mercato, tutta basata sullo scambio fra i diritti di informazione e di consultazione e l'erogazione della forza lavoro, in unità di contesto con la contrattazione del salario. La resa di questo modello si è rivelata debole. Esso supponeva un sindacato a tal punto forte da poter costantemente tenere aperto un duplice fronte di azione e di negoziazione. Supponeva, altresì, un'economia a sviluppo continuo, capace di offrire margini, e margini crescenti, per un uso manovrato della rivendicazione salariale e della domanda di informazione e di consultazione. Stagnazione, recessione, inflazione hanno messo in crisi la democrazia economica per contratto o, ciò che è lo stesso, secondo il mercato: il sindacato ha dovuto concentrare il massimo sforzo su salario e

occupazione; non ha potuto porre un «più» di democrazia economica fra le condizioni di erogazione della forza lavoro.

Al confronto con il nostro, hanno segnato punti di vantaggio, nel panorama europeo, i modelli basati sulla democrazia economica istituzionalizzata, disposta per legge: qui i diritti di partecipazione non sono una variabile direttamente dipendente del mercato del lavoro; permangono immutati, quali che siano la congiuntura economica e, in essa, la forza di contrattazione del sindacato.

Anche le leggi, naturalmente, sono variabili dipendenti; ma la loro dipendenza dalla congiuntura è assai più indiretta e mediata. C'è da domandarsi che cosa sarebbe rimasto oggi del nostro Statuto dei lavoratori se, tredici anni or sono, lo si fosse adottato non per legge, ma per contratto. E c'è da considerare, come esemplare al riguardo, la sistematica progressione con la quale ha proceduto, dal '52 al '76, la legislazione sulla *Mitbestimmung* della Germania federale (benché fortemente osteggiata dalla Confindustria tedesca). Risolutiva è stata la mediazione politica, come lo è stata quella giurisdizionale: non è senza significato che la Corte costituzionale tedesco-federale abbia respinto i ricorsi presentati dalla Confindustria e da ventotto grandi imprese contro la legge '76.

Diritti umani o conquiste sindacali?

Il nostro sistema di democrazia industriale è, a ben guardare, un sistema eclettico. Si sono fissati per legge, con lo Statuto dei lavoratori, i diritti di libertà e di agibilità sindacale dentro l'impresa; si pattuiscono per contratto, con contenuti variabili ad ogni rinnovo contrattuale, i diritti di informazione, esame congiunto delle politiche di investimento ecc.

Possiamo dire, con formula sintetica, che la legge protegge le libertà negative del sindacato, le sue «libertà da», e il contratto ne regola le libertà positive, le «libertà di». Un modello di democrazia economica più rigido, secondo i caratteri propri della legge, sotto il primo aspetto; un modello più elastico, come è nella natura del contratto, sotto il secondo aspetto.

A questo eclettico modello sottostà una diversa concezione dell'una e dell'altre serie di diritti. Si è trattato, sotto il primo aspetto, di allargare il «catalogo» dei diritti umani: uno Statuto dei lavoratori, da adottare con legge, si poneva per il nostro sindacato in continuità ideale con la Costituzione. Doveva completarla, estendendo al lavoratore in fabbrica le garanzie di libertà che la Carta costituzionale aveva riconosciuto al cittadino nella società. E alla tutela di diritti umani, dei diritti fondamentali del lavoratore in

quanto diritti dell'uomo ai sensi dell'art. 2 della Costituzione, non si poteva provvedere se non per legge.

All'ulteriore serie di diritti riconosciuti dalle «parti prime» dei contratti collettivi si è attribuita ben diversa natura. Un diritto che si ottiene per contratto è, per definizione, un diritto disponibile, ossia tutt'altro che un diritto fondamentale. Per il nostro sindacato i conseguiti diritti di informazione e di consultazione sono stati altrettante conquiste sociali dei lavoratori, battaglie vinte nel conflitto di classe, concessioni strappate con dura lotta alla parte sociale antagonista, espressione di un mutato equilibrio nei rapporti di forza fra le classi sociali. Nulla è apparso più inadatto della legge: fissare per legge questi nuovi diritti sarebbe equivalso a bloccare un processo storico, ad arrestare sul nascere un'avanzata di classe.

Questo da noi. Altrove, intanto, si è proceduto per una diversa strada. Al riconoscimento, per legge, di diritti di informazione e, ancor più, di diritti di codeterminazione si è accompagnata l'idea che si dovessero, a questo modo, garantire diritti fondamentali del lavoratore. Questa idea è al centro della ricordata sentenza della Corte costituzionale tedesco-federale sulla *Mittbestimmung* il limite alla tutela delle ragioni proprietarie, imposto dalla codeterminazione dei lavoratori, è giustificato appunto dalla considerazione che la tutela della proprietà deve essere coordinata con la protezione di «diritti fondamentali» dei lavoratori.

La medesima idea ricorre nei lavori comunitari di rielaborazione della quinta direttiva. Si legge nel parere del Parlamento europeo del gennaio 1982: «le giuste rivendicazioni del lavoratore nell'ambito del rapporto di collaborazione sono: la sicurezza economica, un buon reddito, un regolare lavoro, corretti rapporti umani. Per soddisfare dette rivendicazioni occorre che il lavoratore abbia le informazioni necessarie e voce in capitolo (il che è molto di più del poter esprimere facoltativamente il proprio parere), sia per quanto riguarda la propria attività sul posto di lavoro che per quanto riguarda gli obiettivi e il funzionamento dell'impresa nel suo insieme». E ancora: «il lavoratore ha diritto allo sviluppo della sua personalità individuale e al riconoscimento della sua dignità umana; ha, quindi, il diritto di conoscere le circostanze e gli sviluppi di maggior rilievo per il suo futuro; ha, pertanto, anche il diritto a che non vengano prese decisioni che riguardano direttamente il suo futuro *al di fuori di lui e senza di lui*».

Il «catalogo» dei diritti umani è, dunque, in continua espansione: ora include anche il diritto del lavoratore di conoscere il proprio futuro e il diritto a che le decisioni che riguardano il suo futuro non vengano prese «sopra di lui e senza di lui». È evidente che alla radice di queste asserzioni sta tutto un retroterra di decenni di lotte sociali (come è significativo che esse affiorino nell'area delle socialdemocrazie europee e non, invece, nell'area americana); ma rilevante è l'approdo, l'ascesa della rivendicazione dei la-

voratori di conoscere e di determinare il proprio destino alla dignità di diritti dell'uomo, immuni dalla congiuntura economica, sottratti alla negoziazione di mercato.

La proposta Carinci-Pedrazzoli mostra di aver coscienza di questo approdo; ma ai modelli e alle progettazioni europee aggiunge un elemento di originalità, proprio della cultura sindacale italiana. Essa non significa solo che la legge, e non solo il contratto, sia fonte di diritti di informazione sulle strategie industriali, commerciali, tecnologiche dell'impresa. È anche una proposta che ambisce di coordinare la micro-democrazia economica (l'informazione intorno alle scelte programmatone aziendali, sulle quali aprire il confronto con i lavoratori) con la macro-democrazia economica (la programmazione economica nazionale e regionale, in vista della quale le informazioni aziendali vengono trasmesse agli organi pubblici di programmazione e possono essere discusse da questi). Pure sotto questo aspetto la proposta in esame ha un punto di coincidenza con il progetto Cgil di piano d'impresa.

Proprietà, lavoratori, manager

Il secondo punto della proposta investe l'interna organizzazione delle società di capitali. Al riguardo formulo subito un'osservazione. In Germania l'introduzione del consiglio di sorveglianza risale alla riforma azionaria del '36; precede l'avvento della *Mitbestimmung* e ubbidisce a esigenze di interna organizzazione della grande impresa che prescindono dalla partecipazione dei lavoratori. Questa si è avvantaggiata della presenza del nuovo organo societario, non ha rappresentato la ragione della sua introduzione. Nella proposta Carinci-Pedrazzoli il consiglio di sorveglianza è, invece, funzionale all'esercizio dei diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori. Le materie nelle quali il nuovo organo è chiamato a dare autorizzazioni agli amministratori sono le stesse materie della consultazione obbligatoria delle rappresentanze sindacali aziendali, ossia materie pensate in rapporto ai bisogni di tutela dei lavoratori. Il limite della proposta sta, sotto questo aspetto, in una visione solo lavoristica delle esigenze di riforma delle società di capitali. La prospettiva dovrà essere allargata, con la considerazione degli altri interessi collettivi in gioco: di quelli dei risparmiatori, dei creditori, dei consumatori e così via.

Altra osservazione: se il consiglio di sorveglianza nega l'autorizzazione, gli amministratori possono convocare l'assemblea dei soci perché autorizzi il provvedimento al posto del consiglio di sorveglianza. Con il che la proposta Carinci-Pedrazzoli finisce con l'ampliare i poteri dell'assemblea e con il restituire alla proprietà del capitale prerogative da tempo perdute, procedendo a ritroso nella tendenza storica e legislativa, che va verso il progressivo depotenziamento della proprietà e la responsabilizzazione della classe manageriale.

Rimettere in corsa la proprietà non è, del resto, solo opera antistorica. E' noto come sempre più largamente si avverta, al di là di una mera descrizione della realtà in atto, e anzi proprio là dove la realtà ancora non corrisponde a questa descrizione, la consapevole esigenza di sostituire la «direzione padronale» con una «direzione manageriale» delle imprese, ossia di instaurare quel trilaterale rapporto di produzione, che nel linguaggio marxiano si imperniava sul «dirigente non proprietario», più idoneo del proprietario a «superare i limiti immanenti nella produzione», e che nell'odierno linguaggio manageriale si impernia sulla «tecnostruttura», ad alta professionalità imprenditoriale.

A questo discorso se ne collega un altro, che investe assieme il secondo e il terzo punto della proposta Carinci-Pedrazzoli, la quale non si spinge fino ad includere fra le competenze del consiglio di sorveglianza la nomina degli amministratori, che resta competenza dell'assemblea.

Si tocca con ciò una questione che è stata sottovalutata dal dibattito italiano sulla democrazia economica e che è, invece, presente in modelli legislativi di altri paesi europei. Riguarda il rapporto fra proprietà del capitale, *manager* e lavoratori, quale tende a stabilirsi nella grande impresa odierna. La nostra cautela di fronte alle note teorie sulla «dissociazione fra proprietà e controllo della ricchezza» (e rispetto alla stessa, meno nota, intuizione marxiana della progressiva «separazione fra proprietà e funzione del capitale») è stata dettata, probabilmente, dallo scrupolo di non mistificare l'arretrata realtà industriale del nostro paese, nella quale abbiamo scorto un compatto blocco di proprietari-manager, ancora nettamente contrapposto ai lavoratori. Abbiamo concepito il nostro sistema di relazioni industriali come un sistema bilaterale, basato sul confronto padronato-lavoratori, mentre le tendenze europee (quali passarono anche attraverso la quinta direttiva comunitaria) vanno verso la configurazione di un rapporto trilaterale, entro il quale ridurre gradatamente la funzione dirigente della proprietà ed accrescere in uguale misura quella dei lavoratori.

L'esperienza inglese e quella tedesca

Non si coglie la specificità delle esperienze labursocialdemocratiche quando si parla del *welfare state*, che è esperienza largamente comune alla società statunitense. La si coglie, piuttosto, nelle trasformazioni introdotte nel modo di produzione. È un fatto che, negli Stati Uniti, la «rivoluzione manageriale» abbia messo capo a una tecnostruttura autocooptantesi e arbitra, a propria discrezione, delle sorti delle imprese, convinta del compito, che si è arrogata, di interprete fondamentale degli ideali dell'umanità; ed ai *liberals* americani non è rimasta che l'isolata e intellettuale denuncia della crescente contraddizione fra tecnocrazia economica e democrazia politica, fra potere assoluto delle tecnostrutture e sovranità popolare. Ma è anche un fatto che nelle aree

socialdemocratiche e laburiste del Vecchio continente l'evoluzione manageriale si è fortemente intrecciata con l'azione dei partiti e dei sindacati dei lavoratori.

Mi riferisco, per la Gran Bretagna, al *Company Act* dell'80, il quale stabilisce (anticipando un principio proposto dalla quinta direttiva) che nell'adempimento delle loro funzioni i *manager* debbono «prendere in considerazione così gli interessi dei dipendenti della società come quelli degli azionisti». Con il che si spezza anche formalmente il nesso fra proprietà e funzione del capitale; si attribuisce ai *manager* un compito che non è più di attuare solo l'interesse dei proprietari del capitale, ma di coordinare fra loro l'interesse di costoro con quello dei lavoratori. Il nucleo comune alle esperienze tedesche e britanniche sta nel considerare che gli interessi della proprietà sono solo uno degli interessi in gioco nelle decisioni che attengono al capitale industriale, e che la «funzione di guida del capitale» postula la codeterminazione di altri soggetti (modello tedesco) o deve, comunque, essere esercitata anche nell'interesse di costoro (modello britannico). È poi evidente che il principio del *Company Act* è implicito nel sistema tedesco: gli amministratori della società, in quanto nominati con il concorso del voto dei rappresentanti dei lavoratori, debbono amministrare ricercando costantemente il punto di equilibrio fra le ragioni del capitale e le istanze dei lavoratori.

Quale immagine di socialismo *in fieri* si intravede nella prospettiva di queste esperienze e di queste progettazioni? L'immagine di una società che non è ancora destinata a conservare, certo, la proprietà privata del capitale, l'investimento di ricchezza privata nella produzione, l'appropriazione privata nella produzione, l'appropriazione privata del prodotto sociale. Una società nella quale, tuttavia, il lavoro produttivo, nelle molteplici forme che lo sviluppo tecnologico sollecita, abbia «espropriato» ogni funzione dirigente della proprietà, e il capitale privato sia solo capitale monetario, la protezione della proprietà del capitale, sia solo protezione del risparmio, l'appropriazione privata del prodotto sociale sia solo remunerazione di un investimento produttivo di massa.

La cultura sindacale italiana ha, ormai da tempo, acquisito il concetto della specificità e dell'essenzialità della funzione imprenditoriale. Nel che è già implicita l'idea che questa funzione metta capo a un'altrettanto specifica professionalità, da separare e non da ricondurre alla proprietà del capitale. Questa separazione, proprio perché stenta a delinarsi nel nostro sistema industriale, deve essere suscitata ed accentuata con ogni mezzo, anche con le innovazioni di democrazia economica, come quella che chiami le rappresentanze dei lavoratori a pronunciarsi sulla scelta dei *manager*.

Ricordo una recente lettera all'«Unità» di un lavoratore, che poneva questa domanda: «chi nomina gli imprenditori e chi licenzia gli imprenditori incapaci?». Bisogna rispondergli che il nostro sistema non è attrezzato per risolvere una simile questione, che tutto dipende dalla proprietà del capitale, che nomina e «licenzia» gli amministratori. Ma possiamo ancora a lungo eludere una simile questione?

Mondoperaio, n. 4, 1983

LE RELAZIONI INDUSTRIALI DOPO L'ACCORDO DI GENNAIO

Tiziano Treu

Pochi temi come quello della cosiddetta democrazia industriale rivelano nel dibattito e ancor più nella pratica italiana un così alto grado di staticità. Sono oltre dieci anni, dalla fine del ciclo alto del contrattualismo, che il tema viene ripreso periodicamente con crescenti livelli di approfondimento teorico, senza che vengano formulate proposte praticabili.

L'insufficienza del contrattualismo tradizionale – quello economico- rivendicativo – di fronte ai problemi della crisi e della trasformazione produttiva è riconosciuta da tempo anche negli ambienti sindacali più rigidi. Essa sollecita la ricerca di forme nuove di azione sindacale anzitutto nell'impresa. Ma tale ricerca procede con scarsa convinzione sia nel sindacato sia fra i partiti, con risultati così diversi fra loro da apparire poco realistici.

La marginalizzazione del sindacato nell'impresa

In ambito sindacale è emblematico l'esito degli ultimi congressi Cgil, Cisl, Uil del 1981. Le tre Confederazioni hanno avviato una elaborazione progettuale senza precedenti, ma il risultato sono tre proposte: piano d'impresa (Cgil), fondo di solidarietà (Cisl), partecipazione istituzionale nell'impresa (Uil), che esprimono – come osserva Carinci – più la ricerca di identità di ogni Confederazione che la volontà di procedere operativamente.

Il dibattito condotto su «Mondoperaio» a varie riprese (dal '74 al '79), pur essendo il più approfondito fra quelli svoltisi nel mondo politico, non ha registrato finora maggiori convergenze.

Riprendere il dibattito oggi rischia di essere un (ennesimo) esercizio sterile, se prima di analizzare proposte di democrazia industriale – o più generalmente di rispetto delle relazioni industriali nel quadro della riforma istituzionale – non si concorda su alcune

tendenze recenti delle nostre relazioni industriali, che influenzano ogni soluzione (anche) a questo proposito. Più in generale occorre valutare realisticamente quale priorità e posto occupi oggi il tema nel quadro complessivo del nostro sistema sindacale. L'urgenza di superare *l'impasse* nelle soluzioni di questo come di altri problemi, e di riprendere un disegno di razionalizzazione anche istituzionale delle relazioni industriali, è avvalorata da non pochi indizi presenti nelle recenti vicende (da ultimo, nell'accordo del 22 gennaio 1983).

Ma gli stessi eventi pongono condizioni ed esigono cautele precise. Del resto, la stessa presentazione di Carinci e Pedrazzoli alla loro proposta di legge sembra tenerne conto.

L'elemento più importante che voglio sottolineare è la sfasatura da tempo in atto, ma acceleratasi negli ultimi 7/8 anni, tra livello generale — o interconfederale — delle relazioni industriali a livello d'impresa. Mi riferisco alla sfasatura tra il crescente coinvolgimento (riconosciuto e istituzionalizzato) del sindacato nelle questioni macro-economiche (non necessariamente nelle decisioni) e l'accentuato deperimento dell'iniziativa sindacale — contrattuale in specie — nell'impresa (grande e piccola). Il deperimento giunge talora a forme di marginalizzazione o quasi esclusione del sindacato dall'impresa. Emblematico è il caso della Fiat, dove è in atto con successo da parte aziendale un simile processo di marginalizzazione, propiziato da una singolare rigidità e obsolescenza di quel sindacato.

Il fenomeno rivela un'evidente anomalia rispetto all'Europa, dove i due livelli di coinvolgimento sindacale sono andati per lo più di pari passo sul piano sia di fatto sia istituzionale. Più in generale è un'anomalia *l'alto grado di informalità* delle relazioni industriali italiane, e la scarsa o nulla definizione di strumenti di raccordo tra azione e rappresentanza sindacale a livello centralizzato e decentrato. L'anomalia riguardo al tema della partecipazione si ricollega alla tradizione centralistico-ideologica del nostro sindacalismo, cui ha sempre fatto meno *paura* e più agio il coinvolgimento nelle istituzioni pubbliche rispetto a una qualsiasi forma di coinvolgimento nell'impresa.

Questo tipo di resistenza sopravvive anche se le prevenzioni più scopertamente ideologiche nei confronti di una partecipazione sindacale nell'impresa sono — o si dicono — superate. La sfasatura tra iniziativa e rappresentanza sindacale ha cause altrettanto radicate nella tradizione. La forte crescita di azione contrattuale — conflittuale a livello decentrato degli anni '68-73, sospinta dal sindacato dei consigli, è stata controllata e valorizzata dai livelli superiori mantenendo un'alta informalità del sistema che costituiva, allora, una condizione positiva di sviluppo. Col rallentamento dell'attività rivendicativa hanno ripreso spazio esigenze centralistiche (in parte obiettive) senza che si verificasse una (nuova) specializzazione dell'attività sindacale d'impresa, mentre continua lo stato di informalità nelle strutture contrattuali e rappresentative: oggi

l'informalità è però indice e causa di crescente debolezza delle strutture periferiche e di potenziale «schizofrenia» del sistema.

Verso la centralizzazione delle relazioni industriali

La vistosità della sfasatura risulta evidente dopo l'accordo del 22 gennaio. Lo confermano quelli che mi sembrano i caratteri principali e non transitori dell'intesa: la direttiva della triangularità come metodo principe di gestione delle relazioni industriali; la *proceduralizzazione* che essa mira a introdurre in punti chiave (a cominciare dalla struttura contrattuale e dalla gestione dei micro-conflitti); la *centralizzazione*, pur con margini di necessaria iniziativa decentrata, che essa realizza.

Al di là delle polemiche interpretative sull'accordo, è certo che esso realizzerà un passo avanti potenzialmente notevole verso la concertazione complessiva delle, scelte di relazioni industriali, e costituisce quanto di più vicino a un «contratto sociale» o accordo quadro abbia mai sperimentato l'Italia.

Questo sia pur precario risultato è il frutto di una iniziativa senza precedenti delle tre Confederazioni, per superare i pesanti contrasti tra loro insorti negli ultimi anni (non solo) in tema di costo del lavoro e per definire l'assetto complessivo delle relazioni industriali. Non a caso uno degli aspetti più certi dell'accordo è appunto la centralizzazione, anche se sono postulate iniziative ai livelli inferiori. Nel contempo l'iniziativa delle categorie sindacali — fino a pochi anni fa fulcro dell'innovazione sindacale — è ridotta al minimo, persino nell'applicazione delle direttive confederali in sede di rinnovi contrattuali. E la contrattazione aziendale tace pressoché completamente da qualche anno nella maggior parte dei settori industriali dove aveva avuto un ruolo trainante fino al 1975.

Una sfasatura del genere costituisce un fattore permanente di squilibrio, come insegnano anche esperienze straniere: a partire da quella (tristemente) esemplare della Gran Bretagna: ricordiamo le diagnosi e i moniti inascoltati della Commissione Donovan. Sul piano comparato gli ordinamenti più stabili sono quelli che adottano soluzioni parallele ai vari livelli e che ne realizzano un coerente coordinamento, mentre gli ordinamenti a *mezza via*, che adottano solo in parte o settorialmente certe formule, sono i più esposti alla destabilizzazione (Italia e Gran Bretagna sono appunto fra gli esempi più negativi). La centralizzazione corrisponde in parte al rilievo macro-economico e politico delle maggiori questioni attuali delle relazioni industriali. Ma a livello di scambio politico tra confederazioni e governo si possono risolvere a grandi linee alcuni e neppure tutti i problemi distributivi. Non si possono gestire le questioni delle relazioni industriali nell'impresa e nel mercato del lavoro, specie di fronte alle innovazioni tec-

nologiche e organizzative che abbiamo di fronte. Un vuoto del genere pregiudica alla lunga la tenuta di patti anche più solidi del nostro.

Per questo ritengo che il coordinamento tra i vari livelli del sistema di relazioni industriali, e più specificatamente il rilancio e la ridefinizione dell'iniziativa sindacale nell'impresa, abbia accresciuto di molto il proprio carattere di urgenza. Intendo l'iniziativa sindacale in genere, ma è chiaro che non si può pensare al rilancio del contrattualismo rivendicativo tradizionale, per il quale non esistono spazi, e che si deve invece pensare a forme di intervento propositivo e di controllo sui temi dell'organizzazione e della strategia dell'impresa: questo è lo spazio aperto al futuro del sindacato e della democrazia industriale.

Ciò risulta chiaro più che mai dall'accordo del 22 gennaio. L'accettazione del metodo triangolare a livello centrale si è spinta a un punto tale, è ormai così esplicita, che l'estensione a livello di impresa può sempre meno evitarsi con obiezioni edeologiche. A meno di non riconoscere fin dall'inizio la «falsità» dell'accordo o l'incapacità delle parti di mantenerne le premesse. Gli eventi di questi mesi mostrano la difficoltà di estendere le direttive dell'accordo e la ristrettezza dei margini di consenso su cui si è costruito. Ma indicano anche che la linea segnata è senza alternative per il sindacato, se non vuol veder ridursi i propri ambiti di iniziativa. Lo stesso vale per i partiti che condividono i pericoli di una marginalizzazione del ruolo del sindacato. Le ipotesi alternative presentano entrambi questi pericoli: sia quella neoliberaista, che implica una riduzione del ruolo dello Stato, per lasciare al mercato il governo delle relazioni industriali; sia il perdurare di una situazione di stallo quale è quella verificatasi negli ultimi tre anni.

La cogestione imperfetta

D'altra parte l'accordo del 22 gennaio contiene direttive esplicite per il raccordo tra i vari livelli dell'iniziativa sindacale, prefigurando un rapporto di specializzazione della contrattazione sindacale – non un blocco – rispetto a quella nazionale con l'intento di favorire un ordine finalizzato della struttura contrattuale. Più specificatamente propugna l'estensione del metodo di concentrazione triangolare con piena coerenza dal livello centrale a quelli periferici del sistema: al mercato del lavoro secondo le indicazioni diffuse dal punto 9 a-h che prefigura il rafforzamento di organismi statali tripartiti per la gestione dei flussi di manodopera (le CRI), all'impresa secondo le direttive più sintetiche del punto 9 i che dispone la previsione nelle leggi di programmazione industriale di una verifica congiunta – su richiesta del sindacato – dei riflessi sull'occupazione dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica. Ma il tenore di quest'ultima indicazione, ben più blando di quelle in tema di mercato del lavoro, è par-

ticolarmente significativo.

La formula «verifica congiunta» riecheggia quella di esame congiunto utilizzata reiteratamente dalla cosiddetta prima parte dei contratti collettivi a partire dal 1976. Secondo l'interpretazione usuale, configura qualcosa di più della semplice *informazione* che l'azienda è tenuta a fornire al sindacato secondo gli stessi contratti, ma qualcosa di meno di un diritto a trattare le questioni elencate che restano nella sfera di responsabilità dell'impresa: una formula di consultazione a mezza via fra *informazione* e *contrattazione*. Come si vede, la formula risente della tradizionale cautela ad affrontare la strada della partecipazione sindacale nell'impresa e della stessa esperienza applicativa della prima parte dei contratti. Le ancora sporadiche analisi di tale esperienza mettono in luce elementi applicativi che vanno tenuti presenti anche nel prospettare le linee di sviluppo futuro di intervento in materia, come le hanno tenute presenti gli attori dell'accordo del 22 gennaio. Ne segnalo i più pertinenti: l'alto grado di informalità nell'uso dei diritti di informazione, anche dove questo processo è più consolidato e intenso; l'informalità costituisce un espediente ritenuto necessario dalle parti per avviarsi sulla strada della conoscenza reciproca e per realizzare un coinvolgimento del sindacato graduale, e se necessario revocabile o modificabile nei confronti della propria base.

L'informazione è in ogni caso integrativa, non sostitutiva della contrattazione; si sostiene su questa e risente della sua qualità. In realtà è un indicatore sintetico della qualità della contrattazione. Si estende e si consolida quando si passa da un contesto instabile e molto conflittuale di rapporti sindacali a uno più consolidato, con un sindacato disponibile a farsi coinvolgere (sia pure in modo informale) nella gestione aziendale. L'esperienza dei diritti di informazione si è sviluppata meno di quanto alcuni prevedevano o speravano (in ambito sindacale); tuttavia essa ha contribuito — specie in alcune grandi aziende — a una migliore finalizzazione dell'iniziativa di intervento sindacale rispetto ai problemi di gestione dell'impresa, cioè a un intervento non solo rivendicativo ma propositivo; per questo verso costituisce una conferma ulteriore che il sindacato è arrivato per via contrattuale alle soglie del controllo e della partecipazione nell'impresa.

L'accordo recepisce tale indicazione e punta a generalizzarla, ma con una soluzione significativamente poco istituzionalizzata. Mentre per il mercato del lavoro si conferma la preferenza per un modello di partecipazione triangolare istituzionale agli organismi pubblici (secondo una tradizione invero non brillante), nel caso dell'impresa la formula non è quella della partecipazione o *cogestione* istituzionale, ma dell'informazione e del controllo sindacale esterno. In definitiva, il tema della democrazia industriale è trattato dall'accordo nella sua versione più «blanda»: quella, appunto, dei diritti di in-

formazione e di controllo. D'altra parte la direttiva sul Fondo di solidarietà si muove sulla linea diversa — ma non contrastabile — della partecipazione diretta dei lavoratori a quote di accumulazione. Direttiva accolta dopo lungo travaglio, è anch'essa tutta da sperimentare.

Tali indicazioni sono conformi all'impostazione generale dell'accordo, che è ricco di indicazioni procedurali e di prospettiva più che di formule rigidamente istituzionalizzate, e privilegia le soluzioni contrattualistiche piuttosto che legislative e di partecipazione organica. Anche per questo esso si distingue da ipotesi neocorporative in senso forte, cioè istituzionalizzate e statalistiche e, come si è detto, presenta semmai tratti di neo-contrattualismo piuttosto che di neo-corporativismo. In ogni caso il riordino della contrattazione e la promozione di un metodo di concertazione triangolare sono le preoccupazioni centrali degli attori. Ciò non significa che sia preclusa la ricerca di soluzioni ulteriori rispetto a quelle prefigurate dall'accordo in tema di democrazia industriale come in altri ambiti. Su questo tema, più che mai, l'accordo è un punto di partenza e non un punto d'arrivo. Ma realismo vuole che progetti di formalizzazione, specie in sede legislativa, tengano conto di tali indicazioni, che esprimono bene le esigenze degli attori nel loro ordine di priorità.

L'esperienza del Fondo di solidarietà

Una priorità evidente, per precisare il disegno lasciato giustamente aperto dagli attori, spetta al riordino della struttura contrattuale (con particolare riguardo al ruolo della contrattazione aziendale) e alla definizione di procedure per l'amministrazione dei rapporti collettivi nell'impresa e per il controllo del conflitto in specie. Si tratta di un compito che spetta alle parti sociali direttamente. Non si vede come questa materia della struttura contrattuale possa essere oggetto di disciplina legislativa senza un intervento diffuso sulla contrattazione alquanto improbabile. Potrebbe semmai ipotizzarsi una normativa diretta a rimuovere gli ostacoli esistenti nell'attuale disciplina dell'arbitrato per valorizzarne l'uso come strumento di composizione delle controversie di lavoro; anche questa normativa è alquanto delicata e presupporrebbe una ridefinizione dei confini tra contratto e legge nella protezione delle situazioni soggettive dei lavoratori, per cui non sono ancora chiari gli orientamenti neppure in sede dottrinale.

Un'altra direttiva da attuare, contenuta nell'accordo, riguarda il Fondo di solidarietà. Le parti hanno già fornito le prime indicazioni generali nei contratti collettivi di categoria, sancendo il carattere volontario del prelievo, la competenza sindacale nel definire le modalità di costituzione e impiego del fondo, ma rinviando — com'era necessario — alla legge per la disciplina dell'istituto.

La configurazione giuridica del fondo sarà probabilmente da adattare al modello recente dei fondi comuni di investimento, con varianti tali da permettere un più vasto raggio di attività finanziarie e di partecipazione imprenditoriale. In ogni caso, nella definizione degli organi dell'Istituto — più precisamente della società che gestisce il fondo — dovrà risolversi il problema della partecipazione sindacale.

È significativo che nel dibattito degli anni scorsi, e nelle prime battute successive all'accordo del 22 gennaio, la tesi prevalente in ambito sindacale sia di prevedere una partecipazione sindacale alla società con finalità di controllo, e di indirizzo, ma non di diretta gestione del fondo. Tale direttiva potrà realizzarsi in modi diversi. Il più semplice mi sembra quello di sperimentare, appunto, quel sistema duale di organi (consiglio di sorveglianza distinto dal consiglio di amministrazione) che ispira le direttive europee e la stessa proposta presentata su «Mondoperaio» da Carinci e Pedrazzoli.

Qui si tratta di una società particolare, che amministra i fondi dei lavoratori, per cui sono possibili sperimentazioni anche diverse da quelle ipotizzabili per le società in genere; ma è appunto significativo che questa e non altre forme siano indicate come probabili dai cauti accenni sindacali in proposito.

Azione contrattuale e azione legislativa

Alla stregua di quanto precede si possono trarre indicazioni anche sul tema specifico della democrazia industriale. Il rafforzamento dei diritti di informazione e di controllo è il primo obiettivo da perseguire. E ciò si può ottenere in via sia contrattuale (qualche miglioramento di normativa è stato introdotto nei recenti rinnovi) sia legislativa. Un intervento legislativo in tale direzione (di sostegno, ricezione della prima parte dei contratti) è da tempo prospettato ad opera della nostra dottrina giuslavoristica, esso non solleva obiezioni di principio da parte sindacale, costituendo un prolungamento della linea promozionale sperimentata a partire dallo Statuto dei lavoratori. Non a caso è indicato esplicitamente dagli stessi attori come linea di politica del diritto attuativa dell'accordo del 22 gennaio.

Neppure qui è opportuno sopravvalutare la legge. Se i diritti di informazione hanno finora avuto una resa debole, non è tanto perché affidati allo strumento contrattuale invece che alla legge, come sostiene Galgano (tra l'altro operando un'assimilazione del contratto — collettivo — al mercato quale fonte di governo delle relazioni industriali a dir poco eccessiva). Come ho già sostenuto altrove, le parti sociali stesse hanno investito poco in questa direzione con lo strumento contrattuale; la contrattazione della prima parte è stata spesso «recitata» più che politicamente sostenuta e gestita con cultura adeguata. E non poche responsabilità sono inducibili alle stesse carenze

legislative nella definizione di un quadro normativo- programmatico necessario a sostenere l'esercizio di tale diritto.

Detto questo, tuttavia, una legislazione di sostegno in materia può essere ormai matura, per le ragioni indicate, e utile. Utile in varie direzioni: per ridurre le differenze esistenti fra varie clausole contrattuali e prassi informative; per precisare aspetti cruciali delle informazioni ora carenti (in particolare quelli relativi alla strategia dell'azienda e alla sua salute economico-finanziaria); per rafforzare il sistema sanzionatorio (opportunamente trattato dalla proposta Carinci-Pedrazzoli). Il sostegno legislativo potrebbe combinarsi con lo stimolo derivante dall'accordo del 22 gennaio nel migliorare utilmente le prassi informative e anche di controllo sindacale rispetto all'impresa, fornendo loro quel quadro di riferimento finora carente. Non a caso si è già prospettata anche in sede sindacale l'ipotesi di avviare esperimenti di concertazione delle politiche industriali e complessive all'interno di grandi gruppi a cominciare dall'Iri (per una sua «reindustrializzazione») appunto in attuazione e prolungamento delle direttive dell'accordo.

Le indicazioni del progetto di legge presentato da Carinci e Pedrazzoli rispetto a questo punto sono pertinenti sia per l'ambito di applicazione della disciplina sia per le materie oggetto di informazione- consultazione (opportunamente analitiche ma senza richiamo a un organico discorso programmatico), sia per i soggetti titolari del diritto (le rappresentanze sindacali aziendali come tali, in omaggio a un almeno potenziale pluralismo). Resta solo da richiamare il fatto che il rafforzamento legislativo dei diritti di informazione-controllo non è da solo significativo né sufficiente se non si consolida il quadro di riferimento di tali diritti, cioè quella rete di relazioni (interlocutori, ambienti istituzionali, direttive di politica industriale) necessarie a finalizzare informazioni e controllo sindacale. Ciò non significa ricadere nel mito della programmazione *omnibus* come toccasana dei problemi dello sviluppo, né restringere l'azione sindacale nell'impresa al ruolo di «guardiano di una programmazione altrui». Il ruolo del sindacato protagonista è alla base (anche) della proposta del fondo di solidarietà. Ma direttive coerenti su alcuni punti chiave della politica industriale, costruite con contributi anche delle parti sociali, sono necessarie — come dicevo — per non disperdere e lasciare alla casualità l'azione sindacale di controllo dell'impresa. La stessa proposta del fondo ha valore sperimentale, e, proprio per la sua difficoltà, non sostituisce, anzi presuppone, una più coerente azione pubblica di governo dell'economia.

Riforma societaria e partecipazione

Più problematica è l'introduzione di una disciplina modificativa delle società di capitali con la previsione di forme di partecipazione dei lavoratori e/o dei sindacati. Per le ragioni già dette la cautela manifestata nella proposta Carinci-Pedrazzoli, come del resto in quella del gruppo Cesec, appare significativa: sia nel contenere al minimo l'intervento di riforma della struttura societaria, sia in ispecie nel delineare la partecipazione dei lavoratori.

La valutazione della nostra esperienza storica suggerisce di configurare una partecipazione condizionata alla scelta collettiva dei lavoratori e finalizzata all'informazione e al controllo, non viceversa inserita in un contesto cogestionale. Da qui derivano sia il carattere rigorosamente minoritario della partecipazione, all'interno del consiglio di sorveglianza (e non in quello di amministrazione), sia l'ambito circoscritto dei poteri del consiglio di sorveglianza. Altrettanto significativo è che l'allargamento di tali poteri (in particolare a quello di nomina del CdA) sia possibile solo previa trattativa sindacale e successiva approvazione dei lavoratori. Col che l'influenza dei rappresentanti di questi si estende a nominare l'organo di direzione, ma resta pur sempre caratterizzata dal carattere minoritario e da un controllo collettivo sul sistema, secondo la formula di paesi come la Svezia, che hanno appunto privilegiato interventi sindacali di controllo piuttosto che cogestionali rispetto all'impresa. Forse poteva considerarsi con più attenzione la possibilità di una composizione trilaterale del consiglio di vigilanza; tuttavia è vero che la nostra tradizione è alquanto sprovvista in proposito: in ogni caso sarei più scettico di Galgano circa il presunto compito (e capacità) dei *manager* di coordinare l'interesse dei proprietari con quello dei lavoratori. La triangolarità nella gestione delle relazioni industriali, ipotizzata anche nell'accordo del 22 gennaio, è un meccanismo delicato tanto più a livello di azienda, che coinvolge la responsabilità del potere pubblico e la rappresentanza alquanto incerta dell'interesse pubblico non certo interpretabile dai *manager*.

L'aspetto più discutibile della proposta Carinci-Pedrazzoli riguarda la designazione mista dei rappresentanti dei lavoratori. L'elezione diretta da parte dei lavoratori rischia di creare elementi di tensione invece che di chiarimento, e di accentuare la partitizzazione già in corso delle stesse rappresentanze più che favorirne la trasparenza e la democraticità. La crisi di rappresentatività del sindacato, soprattutto in azienda, è un problema effettivo, ma richiede soluzioni più complesse della ricostituzione di sistemi dualistici di rappresentanza. Postula per un verso un allargamento della base sostanziale dell'organizzazione (ai nuovi sviluppi e tipi di lavoratori) e per un altro verso la definizione di procedure democratiche *all'interno* del sindacato stesso per la formazione degli organi e delle decisioni.

L'obiezione ulteriore che le attuali strutture, nate per compiti rivendicativi, sono inadatte ai compiti di controllo e informazione è seria; ma richiede anch'essa soluzioni più complesse. È prioritario che il sindacato acquisisca la convinzione politica e culturale della diversità degli obiettivi da perseguire in questa fase; che adotti strategie intermedie e strumenti culturali corrispondenti su cui impegnare i suoi quadri (formati sulla base o eredi di una cultura prevalentemente agitatoria).

Primo: democratizzare il sindacato

Oltre a ciò, è essenziale che si consolidino condizioni esterne (politiche ed economiche) favorevoli all'assunzione di responsabilità propositive da parte del sindacato nell'impresa e fuori. Se i punti cruciali sono questi è dubbio che la previsione di veicoli di rappresentanze diverse dalle attuali in azienda sia utile o decisiva. Forme rappresentative basate su mere distinzioni di ruolo rischiano di essere astratte, se non controproducenti. Così ritengo di dubbia efficacia e pericoloso il rilanciare in azienda il pluralismo delle rappresentanze sindacali fra le varie confederazioni, come mezzo per risolvere la crisi rappresentativa dei consigli.

Il rafforzamento e la precisazione delle regole interne di democrazia costituiscono un problema di rilievo generale per il sindacato, non solo delle sue strutture di base. Tanto più se si amplia il suo coinvolgimento nella gestione dell'impresa e del mercato del lavoro in condizioni di crisi. Ciò accresce la possibilità di conflitti interni alla classe lavoratrice (come si è già visto all'Alfa Romeo dopo l'intervento dei pretori milanesi). Il rafforzamento della rappresentatività e della democrazia costituisce l'unica garanzia che tali conflitti si risolvano nell'interesse di tutti i lavoratori coinvolti, permettendo insieme un governo razionale delle relazioni industriali. Non a caso si è riproposta l'opportunità di un intervento legislativo; mi riferisco soprattutto a interventi diretti a incentivare la stessa iniziativa del sindacato nell'adozione di tali regole, ad esempio subordinando a tale adozione il godimento di certi benefici o riconoscimenti. Non sono infatti in discussione, e sarebbero del tutto estranei alla logica fin qui seguita dal nostro ordinamento, progetti di disciplina diretta dei rapporti interni e delle forme rappresentative del sindacato.

Non posso affrontare a fondo il problema. Mi limito a ribadire la convinzione, ampiamente sostenuta dall'esperienza comparata, che interventi eteronomi (legislativi e giudiziari) anche benintenzionati possono dare un contributo marginale nel rafforzare le procedure di democrazia sostanziale, mentre possono provocare pericolose ingerenze nell'autonomia sindacale anche le proposte legislative più attente finora avanzate da cui si riaprirebbe, ad esempio, il delicato problema dei limiti del controllo (giu-

dizionario) sulla qualità ed effettività delle regole procedurali richieste come condizione del godimento dei benefici previsti.

E l'ambito dell'intervento giudiziario sarebbe sicuramente stimolato ad allargarsi oltre gli auspici dei sostenitori di tale legislazione. Del resto, non è casuale che nell'accordo del 22 gennaio manchi qualsiasi accenno ad interventi legislativi o contrattuali sulle procedure e forme della rappresentanza sindacale, evidentemente riservate all'auto-regolamentazione. Qui più che mai è pertinente attenersi all'impostazione generale dell'accordo che delinea, come si diceva, un progetto di riforma delle relazioni industriali a maglie larghe, ricco di indicazioni procedurali da sviluppare in via contrattuale, più che di formule rigidamente istituzionalizzate da prescrivere per legge.

Il precario consenso costruito in gennaio va anzitutto consolidato,

rafforzando la capacità delle organizzazioni di applicare e integrare coerentemente le direttive concordate: per questa via, più che con diffusi interventi legislativi, si può aumentare il controllo sociale e politico sulle relazioni industriali, resistendo alle difficili situazioni e ai condizionamenti del mercato.

Mondoperaio, n. 6, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E INTERVENTO PUBBLICO NELL'ECONOMIA

Francesco Cavazzuti

Il progetto elaborato da Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli richiederebbe un commento molto articolato. Non è, la mia, una delle solite formule rituali per cavarsela, «non essendo questa la sede», con qualche schematica considerazione, perché il tema della cogestione – o codeterminazione come più esattamente essa viene definita dal progetto – coinvolge piani strettamente intrecciati fra loro, e ognuno di essi presenta problemi di vastissima portata.

Entrando, comunque, nel vivo delle cose, il progetto deve essere considerato un punto importante di riferimento in un dibattito che non nasce da astratte ipotesi di ingegneria giuridica, ma che riguarda temi cruciali dell'attuale momento delle relazioni industriali, sempre più coinvolte nei processi di ristrutturazione e di riconversione che investono il sistema delle imprese. Il sindacato – nei primi anni settanta, con l'intensificazione dell'azione contrattuale, era riuscito a produrre rilevanti spostamenti nella distribuzione del reddito in un quadro di occupazione sostanzialmente stabile, a garantirsi una crescente presenza all'interno delle aziende, e ad ampliare i diritti dei lavoratori introdotti con la legislazione del 1970 – si trova oggi a fronteggiare una situazione nella quale la base occupazionale viene ridotta, e deve fare i conti con l'esigenza di maggiori margini di flessibilità nell'organizzazione e nel mercato del lavoro.

Il sindacato, in verità, già negli anni settanta aveva posto il problema del controllo degli investimenti e delle strategie aziendali. Quell'iniziativa nasceva dalla convinzione di essere agente politico generale e soggetto della programmazione; che, nel frattempo, si negasse poi in modo categorico di voler qualche «patto sociale» dipendeva da una serie di condizioni di fatto e operanti anche sul piano della cultura politica. Si saldavano, in poche parole, tradizioni fortemente conflittualistiche del ruolo delle organizzazioni sindacali con quelle orientate verso la trasformazione del sistema capitalistico. L'orizzonte della programmazione, malgrado i noti fallimenti degli anni sessanta, permetteva di rinviare allo Stato il compito di garantire il conflitto sindacale, espandere il reddito, indirizzare gli investimenti. A questa fase è succeduto un brusco risveglio, che costringe oggi a riflettere sui molti versanti delle relazioni industriali.

Riflettere più a fondo sull'esperienza tedesca

La schematica ricostruzione sinora svolta porta a considerare l'argomento della code-terminazione a partire da un punto di vista più generale, anche in termini comparativi.

Scrivendo giustamente Piero Craveri nel numero di aprile di «Mondoperaio» che la discussione sui modelli di cogestione troppo spesso si sofferma sulle formule tecniche e non considera il contesto del quale fanno parte. Anche le attuali inclinazioni a invocare per il nostro paese forme di economia concertata, basata su quello che viene definito uno «scambio politico», rischiano di proporre modelli considerati nella loro tipologia formale, senza un'adeguata verifica delle condizioni che li hanno suscitati.

Se esaminiamo in termini non formali paesi come la Repubblica federale tedesca, ove la cogestione è più radicata, osserviamo che la *Mitbestimmung* costituisce solo l'aspetto di un quadro che diverge in modo notevole dalle raffigurazioni correnti. La Germania federale viene spesso descritta come il regno del mercato, ove la pace sociale è garantita dalla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Questa visione tipica di una certa propaganda moderata, che ha contrapposto la presunta «responsabilità» dei lavoratori tedeschi all'inveterato conflittualismo di quelli italiani, ha finito per penetrare anche all'interno di alcuni settori del sindacato che, davanti ai processi di modificazione dell'apparato produttivo e alle difficoltà del nostro sistema economico, tendono a proporre lo «scambio» fra una minore conflittualità e una maggiore partecipazione alle scelte di investimento come nuovo modello di relazioni industriali.

Un'ottica del genere ha il grave limite di muoversi all'interno di un orizzonte esclusivamente aziendale, con il risultato di mettere in ombra il ruolo della mediazione pubblica nel sistema delle relazioni industriali, ove maggiormente si è esplicata la cosiddetta azione concertata.

Senza voler entrare nel merito delle difficoltà che oggi in Germania riducono i margini dell'azione concertata, anche e in conseguenza del mutato quadro politico e sociale e delle stesse contraddizioni che essa introduce fra i lavoratori e nel ruolo delle organizzazioni sindacali, è opportuno ricordare che la formula «neocorporativa» si sostanzia anche della capacità di intervento pubblico nella mediazione del conflitto e nella direzione delle scelte di investimento.

Il particolare intreccio fra Stato ed economia che caratterizza la società tedesca è frutto di una lunga storia, che viene tuttavia dimenticata da chi preferisce descrivere la Germania federale come la patria del libero mercato. Eppure, per scendere dal cielo delle formule alla realtà concreta, basterebbe ricordare il salvataggio della AEG per

avere un punto di riferimento circa il peso dell'intervento pubblico in Germania federale. E per trarre anche l'insegnamento che l'efficienza dell'intervento pubblico costituisce un momento ineliminabile di ogni politica concertata. Mancando questo, ogni esperienza di cogestione rischia di diventare per il sindacato occasione di subalternità aziendale.

Grandi e medie imprese

Il sistema di relazioni industriali nel quale si colloca la cogestione non esaurisce, ovviamente, le sue caratteristiche nel particolare ruolo dell'intervento pubblico e nella sua qualità. Un dibattito ormai esteso ha posto in luce l'esigenza della centralizzazione della contrattazione, della forte rappresentatività delle organizzazioni e – particolare non trascurabile – della direzione governativa espressa dal partito organicamente rappresentativo degli interessi dei lavoratori.

Il tema dello Stato e dell'intervento pubblico nell'economia rivela anche l'ulteriore punto di vista dell'ambito di applicazione delle esperienze cogestionarie.

Nel suo intervento in questo dibattito Francesco Galgano ha opportunamente osservato che il progetto Carinci-Pedrazzoli, seppur con alcune contraddizioni, si colloca nella prospettiva del rafforzamento degli interessi non proprietari delle società per azioni.

Sono però necessarie altre considerazioni. I processi di spersonalizzazione del capitale non vanno colti solamente sul terreno, oggetto di indagini classiche, della dispersione del capitale azionario e del conseguimento del *management control*, ma anche nell'ambito dell'espansione del ruolo dello Stato in quanto diretto alla tutela di interessi non coincidenti con quelli strettamente proprietari. In questo senso non è tanto rilevante l'assetto della proprietà azionaria, quanto il potere di intervento pubblico.

Si tocca allora un altro aspetto, che solleva qualche perplessità circa l'operatività del progetto Carinci-Pedrazzoli. Quest'ultimo, infatti, rende applicabile il sistema della co-determinazione a imprese con numero relativamente basso di dipendenti. Ammesso che tale criterio quantitativo abbia valore solo al fine di determinare l'effettiva dimensione dell'impresa, resta comunque il fatto che il tetto così individuato è molto inferiore a quello previsto dalle normative che regolano la cogestione ove questa è operante.

Il dato da tenere presente è che nei paesi nei quali il tasso di concentrazione delle attività produttive è molto più elevato che in Italia, l'area delle società per azioni, e quindi delle formule cogestionarie, tende sostanzialmente a coincidere con quella delle grandi imprese, che costituisce il terreno classico della concertazione nelle scelte economiche.

È su questo terreno che i rapporti intrasocietari fra proprietà, *management* e rappresentanze dei lavoratori vengono assunti all'interno del più generale rapporto fra Stato, sistema delle grandi imprese e organizzazioni sindacali. Si tratta di un meccanismo non privo di difetti, soprattutto per chi lo guardi dal punto di vista degli esclusi dalle tutele che esso garantisce, in particolare dei lavoratori appartenenti ai segmenti del mercato del lavoro diversi da quelli della grande industria o coinvolti dalle ristrutturazioni aziendali che nel sistema descritto trovano la loro legittimazione operativa. Tuttavia questo sistema presenta caratteristiche strutturali che ne garantiscono la funzionalità e la coerenza interna.

L'introduzione, invece, di meccanismi di codeterminazione in imprese di dimensioni medie pone di fronte all'interrogativo circa l'innescabilità del circuito descritto sopra. Si tratta infatti di imprese nelle quali la struttura proprietaria mantiene caratteristiche tradizionali,

senza alcuna dissociazione fra proprietà a controllo, e nei confronti delle quali l'azione pubblica trova scarsa penetrazione.

Naturalmente a queste perplessità si può obiettare che proprio l'attivazione di formule come quelle previste dal progetto può costituire lo strumento perché vengano modificate le funzioni della proprietà, e introdotti nuovi metodi di conduzione aziendale improntati a una composizione degli interessi in vista del perseguimento degli obiettivi di maggior rilievo generale.

L'obiezione non è destituita di fondamento, ma bisogna avere la consapevolezza che i processi di affermazione di una diversa gestione aziendale non possono essere garantiti da una formula di riassetto degli organi societari che, se sicuramente modifica in profondità lo statuto delle società per azioni, per affermarsi ha bisogno delle condizioni generali da ricercare nel sistema delle relazioni industriali nel suo complesso.

Un progetto contraddittorio

Al di là di queste considerazioni, il progetto meriterebbe una serie pressoché inesauribile di osservazioni relative al rapporto fra le previsioni normative che contiene e l'attuale disciplina delle società per azioni.

Sempre per grandi linee si può osservare che esso si discosta in punti non secondari dallo schema normativo della *Mitbestimmung*. Quest'ultimo, infatti, si innesta su uno statuto della società per azioni che fa perno sul Consiglio di sorveglianza a cui favore sono stati espropriati una serie di poteri tradizionali dell'assemblea dei soci. Tale organizzazione della società per azioni, che non coincide ed anzi precede l'introdu-

zione della *Mitbestimmung*, può essere considerata come un esempio specifico della più generale tendenza di progressiva perdita di potere da parte degli azionisti, che nelle grandi società per azioni ha caratterizzato e caratterizza l'attuale fase di rapporti intercapitalistici. Il progetto tuttavia, per certi versi, asseconda questa tendenza quando prevede (art. 25) la facoltà per il Consiglio di sorveglianza di nominare direttamente gli amministratori. Questa facoltà, però, può essere esercitata solamente in base all'autorizzazione dell'assemblea dei soci, da esercitarsi volta per volta e con il consenso delle controparti collettive aziendali. Da questo punto di vista il progetto appare più il prodotto di potenziali sviluppi sul terreno specifico delle relazioni industriali che non il risultato di una riflessione sulla riforma della società per azioni la quale, per inciso, potrebbe anche non ispirarsi ai modelli della cogestione, ma che comunque dovrebbe fare i conti con il problema dei rapporti fra gli azionisti e gli organi di gestione della società.

Quanto ai poteri di controllo del Consiglio di sorveglianza, essi sono notevolmente ampi. Resta però una questione che ci riporta alle considerazioni svolte sulla centralità del ruolo pubblico. Nei moderni ordinamenti giuridici si è andata, per vie diverse, sviluppando la tendenza a non contrastare i processi di depotenziamento della categoria degli azionisti e a mettere da parte l'idea di una possibile rivitalizzazione della *shareholder's democracy* fondata sulla centralità dell'assemblea dei soci. La contropartita sta nel rafforzamento dei diritti di informazione degli azionisti e del pubblico dei risparmiatori, che si attua con vari strumenti: dagli obblighi di informazione posti a carico degli amministratori, alla pubblicità e alla maggiore chiarezza dei bilanci di esercizio. Questo comporta l'esigenza di un sistema pubblico di controllo, che nel nostro paese è ben lungi dall'esser presente. Il progetto, ovviamente, non poteva farsi carico anche di questo aspetto che resta, peraltro, nel sottofondo. Non si può infatti pensare che il canale sindacale possa garantire forme di pubblicità adeguate a tutela, non dimentichiamolo, non dei soli lavoratori ma del pubblico dei risparmiatori.

E non è questo l'unico profilo da sottolineare a conclusione di queste note. Un efficiente sistema di controlli e di informazioni costituisce il presupposto ineliminabile per l'intervento pubblico in economia e in particolare per la politica industriale. Un concetto più allargato di «democrazia industriale», non coincidente cioè con l'area delle relazioni industriali, deve affermarsi come oggetto di riflessione e di iniziativa politica.

Mondoperaio, n. 6, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E RAPPRESENTATIVITÀ DEI SINDACATI

Giuseppe Pera

Il fatto che, da qualche anno ormai, in tutti gli ambienti si parli e discuta dei possibili sviluppi della democrazia industriale in senso partecipazionistico induce a ritenere che ciò corrisponda, malgrado la varietà delle proposte, a un problema reale, a un'esigenza autenticamente sentita, nel superamento di antiche pregiudiziali e nel deliberato intento di vedere le nostre cose in un contesto più ampio, oltre le porte di casa. In questo ambito la proposta Carinci- Pedrazzoli, pubblicata in questa rivista, si segnala, in ogni caso, per talune scelte compiute in termini di possibile ingegneria e per la sua concreta articolazione; cosicché pare destinata ad essere, d'ora innanzi, un preciso punto di riferimento sul piano sovrastrutturale per i lavoristi, per i commercialisti, per gli studiosi di diritto dell'economia nonché, ovviamente, per quelli di tutte le scienze sociali interessate e, soprattutto, per le forze sociali contrapposte e per la classe politica latamente intesa.

Non voglio, tuttavia, occuparmi qui delle linee generali e dei particolari di questa proposta, sulla quale ha detto cose assai interessanti Francesco Galgano; anche perché, francamente, non possiedo le competenze necessarie per una valutazione globale. Mi consento solo alcune considerazioni generali nell'ottica particolare del giuslavorista.

Il sindacato onnipresente

Mi chiedo, innanzitutto, se vi sono da noi condizioni reali, a livello di *psicologia di massa*, per possibili sviluppi partecipazionistici; se vi sia una reale e insieme sufficiente capacità, nelle classi lavoratrici e nel sindacalismo (così complessamente strutturato nella sensibilità, ai diversi livelli, per istanze talora contrastanti) di andare fecondamente al compromesso, vorrei dire istituzionale, nel *quotidiano*, con l'arte di poter coniugare insieme, in sintesi reale, esigenze del micro e del macro-economico. L'interrogativo evoca immediatamente le indagini sociologiche che si stanno facendo, da

diverse parti, sulla nuova composizione delle classi lavoratrici e sulla disponibilità del lavoratore degli anni '80; indagini che non pare forniscano finora conclusioni nette.

Non credo che, allo stato, possa darsi una risposta a questo interrogativo di fondo. Si registra da tutti che questo nuovo corso fondamentale prende avvio dalla crisi economica abbattutasi, dalla metà degli anni '70, in tutti i paesi. Senonché credo sia fondato constatare come da noi, a differenza che altrove, ci sia stata, e ci sia tuttora, un'assai minore disponibilità ad accettare le soluzioni, i tagli, i cambiamenti che la crisi inesorabilmente esige. Il che trova poi corrispondenza nella corrente constatazione che da noi, a differenza che altrove, malgrado la crisi, è stato possibile, almeno fino a una certa fascia, difendere il livello delle retribuzioni reali; anche se, per inevitabile contropartita, noi siamo ancora buoni ultimi nella battaglia per la vita o per la morte, cioè contro l'inflazione.

Indubbiamente la conflittualità non è quella, esasperata, dei primi anni '70; ma continua, implacabile, la guerra di posizione nell'avversione a quanto da anni gli economisti sollecitano ai fini della ripresa.

In effetti, la realtà è complessa, contraddittoria, a molte facce e non è facile orientarsi, esprimere giudizi attendibili di probabilità politica. Per altro verso la condizione degli spiriti pare notevolmente cambiata, nella media, rispetto a dieci anni or sono; soprattutto per quanto attiene al grado di accettazione ideologica delle implicazioni, in senso generico, del sistema. Se è vero che rincontro operoso delle forze sociali contrapposte incontra ancora le difficoltà accennate, è *anche* vero, ad esempio, che il sindacalismo, subendo oggettivamente la crisi, ha una *relativa* forzata necessità di farvi i conti.

D'altro canto, mi pare di poter dire che il sindacalismo è solitamente presente a tutti i livelli dove si esercita il potere, al centro e alla periferia, sui grandi problemi e nella gestione anche spicciola dei rapporti (basta leggere le cronache dei giornali, in un qualsiasi giorno). Dopo di che si legge solitamente, in tutta la letteratura sulla partecipazione, che l'esperienza fatta sui «diritti di informazione» introdotti a partire dal 1976 nei contratti collettivi, è nel complesso fallita. Mi permetto di dubitare di questa affermazione che mi pare, del resto, in contraddizione con tante altre cose che ugualmente si registrano. Come la mettiamo con la teoria del pansindacalismo, accarezzato o avversato ch'esso sia, a livello di mera registrazione della realtà? Sarebbe opportuna una qualche coerenza nelle rappresentazioni del reale. Dubito, ad esempio, che gli industriali, che da quindici anni si trovano sempre i sindacalisti tra i piedi, concordino con questa assunta constatazione.

Certo, *presenza* non significa automaticamente potere reale di condizionare scelte e comportamenti. I diritti d'informazione sono meri strumenti e non è detto che la gente sappia utilizzarli. Ma anche qui la mia *impressione* è quella della pressoché generale presenza condizionante del sindacalismo, col quale tutti i potenti di diverso livello debbono ogni giorno fare i conti; cosicché il costituzionalista potrebbe concludere che, *nella costituzione materiale*, la partecipazione è ormai acquisita.

Gli ostacoli a una partecipazione istituzionale

In realtà da noi avviene quasi sempre che ogni cosa «c'è e non c'è». Tutto è incerto, contraddittorio, faticoso, difficilmente fermabile. Viviamo di ammiccamenti. Un po' come nella vita politica generale, come conseguenza, nel modo di porsi del politico, delle devastazioni indotte dall'inafausto sistema proporzionalistico. Qualche settimana fa venni chiamato al Circolo Montecitorio, presso la Camera, per illustrare il libro di Ichino sul collocamento impossibile.

Dopo la mia recensione orale, parlarono Fon. Salvatore, presidente socialista della commissione del lavoro, l'on. Scotti, l'on. Napolitano. Ebbene a me parve che, nel complesso, tutti e tre avessero fatto un eguale discorso, nell'assoluta impossibilità di fermare, rispetto ad ogni problema, i favorevoli o i contrari a certe soluzioni. E pensai, appunto, che questa è, anche nel costume e nel modo di parlare, la conseguenza di un sistema che nella sua follia proporzionalistica non consente chiare maggioranze e chiare opposizioni. Così come il prossimo 26 giugno il cittadino italiano non saprà affatto, come è suo elementare diritto, chi governerà l'Italia per i prossimi cinque anni, ma lo saprà, se tutto va bene, ad estate inoltrata. O meglio saprà quale combinazione concentrazionaria sarà stata messa faticosamente in piedi; magari con l'intermezzo di un governo balneare.

Ma se il partecipazionismo è nelle cose, ben vengano, se possibili, soluzioni formali precise; per il grande vantaggio che ne verrà in termini di chiarezza, in ordine al bilanciamento del potere nelle imprese; con una normativa che precisi formalmente possibilità e responsabilità. Personalmente, ancora una volta, per il singolare destino che la sorte mi ha riservato in tutti i momenti cruciali del divenire lavoristico, non ho preclusioni di principio. Come poter dissentire dall'idea-forza ispiratrice, ad esempio, della direttiva comunitaria?

Ma a me pare che la prospettiva sia largamente condizionata dalla complessiva *situazione sindacale*, dovendosi tener conto dei possibili sviluppi in negativo o in positivo della medesima. Situazione che è, com'è noto, di crisi di rappresentatività in vario senso e direzione, nei rapporti tra le basi che si pretende di rappresentare, per l'insorto,

incerto e tumultuoso movimento dei quadri e dei tecnici, per i rapporti non facili tra le diverse centrali, ormai faticosamente tenute assieme nel vincolo federale. In particolare influisce quale potrà essere lo sbocco, in concreto, dell'accordo del 22 gennaio 1983. Ognuno comprende in quali termini profondamente diversi potrà essere la situazione, a seconda che le previsioni essenziali di questa intesa di gennaio si inverino o no nel reale; ad esempio, nel senso o no del profondo riordinamento del sistema contrattuale ai vari livelli. Le più recenti vicende (segnandosi il passo nel rinnovo dei contratti di categoria, la cui sollecita definizione era nello spirito dell'accordo e in un certo senso logicamente in talune previsioni, relative al blocco temporaneo della contrattazione aziendale) consigliano molto pessimismo. Potendo poi influire i risultati delle imminenti elezioni politiche, nonché le misure che il nuovo governo dovrà, quei risultati permettendo, coraggiosamente prendere per affrontare finalmente gli ineludibili imperativi della crisi.

Orbene, dato il necessario raccordo con la situazione specificamente sindacale, e poiché in questa non si sono avuti ancora gli effetti della salutare purga dallo spirito sessantottesco, ho diversi dubbi sull'effettività di qualsiasi soluzione che commetta a strutture *ad hoc* lo svolgimento delle istanze partecipazionistiche del mondo del lavoro. Non mi pare che sia maturo il momento per poter distinguere, in quel mondo, tra strutture sindacali e strutture di partecipazione, secondo quanto ha corso nel modello tedesco. Perché le seconde potrebbero essere paralizzate, impediti di muoversi sul terreno loro proprio dal condizionamento della situazione sindacale. I deputati non possono muoversi liberamente, se avvertono che le basi non seguono; specie se temono di essere denunciati per cedimento alla logica del capitale. Così come Filippo Turati non ebbe mai il coraggio di andare al governo (anche quando, se lo avesse fatto, ci avrebbe risparmiato il fascismo e le sue conseguenze). Al contrario, a me pare che lo sviluppo partecipazionista debba, per doverosa prudenza, passare attraverso una struttura rappresentativa del lavoro su tutti i piani e a tutti gli effetti; per indurre coerenza in tutti i comportamenti, perché il sindacalista non smentisca, nella gestione del quotidiano, quanto concordato eventualmente negli incontri col capitale. Nella vita reale non si può essere uni e trini. Una volta scrissi su «Critica sociale» che il pluralismo e l'autonomia doverosa del sindacato non potevano arrivare al punto da consentire alla *persona* dell'on. Santi di deliberare al mattino nella Cgil in un certo senso e di votare la sera a Montecitorio in un senso diverso.

Il nodo dell'art. 39 della Costituzione

In quest'ordine d'idee credo assai di più a una legge che determini la sussistenza nei luoghi di lavoro di organi di rappresentanza del personale (con assicurata presenza, come oggi sono disponibili a fare alcune centrali, per i quadri e i tecnici) e che riferisca ai medesimi sia i diritti di informazione sia, andando innanzi, veri e propri diritti di partecipazione. Naturalmente con organi di coordinamento centrale nelle grandi imprese e nei gruppi; con particolare considerazione delle situazioni di collegamento societario reale: il che consentirebbe di allargare il campo di applicazione della normativa partecipazionistica verso il basso, nella zona vasta della piccola imprenditorialità che oggi largamente sfugge.

Mi pare poi che niente osti a che, ai fini specifici, gli organi rappresentativi aziendali siano a composizione «mista» con la necessaria presenza di rappresentanti diretti dai sindacati esterni, com'è altrimenti previsto nella proposta Carinci-Pedrazzoli. Giacché, per questo, possono esservi validissime giustificazioni. Mi sono ripetutamente pronunciato per la legittimità della scelta non aziendalista dell'art. 19 statuto dei lavoratori, contro coloro che ne dubitano; ricordando che la Costituzione fa centro, quanto meno, sulla solidarietà generale di categoria. Se questo è vero sul piano più angustamente sindacale, a maggior ragione la soluzione mista ha giustificazione allorquando si evocano precise responsabilità di saper collegare micro e macroeconomia, ancor di più nell'ambito della programmazione economica.

Ovviamente non tutti i sindacati, ma solo quelli autenticamente rappresentativi; ancor di più quelli rappresentativi in ragione della loro reciproca consistenza. E così si torna al problema eterno, nella nostra permanente incapacità di realizzazioni razionali costituzionalmente indotte. Si torna, cioè, all'art. 39. Dove, poi, riflettendo bene, il problema non è insolubile; non è quello della macchinosa legge sindacale a cui si era pensato, specialmente per inguaribile degenerazione professionale dei giuristi antichi, nel primo periodo postcostituzionale. In definitiva, il secondo comma dell'art. 39 parla propriamente di obbligo della registrazione da parte dell'autorità; ciò significando che l'autorità medesima deve avere contezza delle varie organizzazioni (e di fatto l'ha già, se non altro ai fini delle quotidiane convocazioni!). Trattandosi poi, ed è questa la sostanza, di poter valutare il reciproco grado di rappresentatività; ma questo potrebbe agevolmente ricavarci elaborando i dati delle elezioni aziendali per la costituzione delle rappresentanze del basso. Non è un'idea nuova (*multa renascentur...*); è la proposta che fece Di Vittorio in un saggio pubblicato da Laterza nel 1954, con riferimento al sistema delle commissioni interne. Proposta attualissima nel momento in cui le centrali federate si dicono, almeno ufficialmente, disponibili al superamento della regola della pariteticità e alla conta effettiva della loro forza.

Mondoperaio, n. 6, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE: CONFLITTO O PARTECIPAZIONE?

Luigi Mengoni

L'insuccesso della prima programmazione economica, avviata dalla legge 27 luglio 1967, n. 685, e l'incrudimento del conflitto sociale, dentro e fuori dalle fabbriche, negli anni successivi produssero un mutamento radicale nella politica di intervento del potere pubblico nei rapporti economici. Lo Stato rinunciò al tentativo di imporre «un modello di rapporti economici fondato sulla capacità di programmare l'economia (politica dei redditi ecc.)»¹ e, con la legge 20 maggio 1970, n. 300, adottò un tipo diverso di intervento, destinato a promuovere le condizioni strutturali di un autoregolamento di tali rapporti mediante il gioco di contrapposti poteri di equilibrio.

Il quadro di riferimento della proposta

Questa scelta politica, che affida lo sviluppo delle relazioni industriali esclusivamente alla dinamica del conflitto, denuncia sempre più chiaramente i suoi limiti in un periodo prolungato di stagnazione economica e di inflazione, e quindi di progressiva diminuzione delle possibilità di scambio tra le parti della contrattazione collettiva. Per fronteggiare i problemi posti dalla crisi in atto, che è una fase lunga e faticosa di passaggio a nuove strutture produttive e a una nuova divisione internazionale del lavoro, occorre un modello di azione più complesso e articolato del puro pluralismo conflittuale, al quale è improntata la concezione illuministico-liberale dello statuto dei lavoratori. Nell'articolo di Mario Didò pubblicato nel medesimo fascicolo di «Mondoperaio» in cui è apparsa la proposta di Carinci e Pedrazzoli di «una nuova legge per la democrazia industriale», si riconoscono «i limiti ben visibili ormai raggiunti dai rapporti essenzialmente conflittuali tra sindacati, organizzazioni padronali, autorità pubbliche».

Essi sono stati avvertiti per primo dal potere politico quando, alla fine degli anni '70, decise di ritornare alla programmazione economica come metodo di governo pubblico dell'economia. Questo metodo diventa una via obbligata per tentare di riparare a quella «sorta di *deficit* di legittimazione in cui cade il sistema politico allorché la disoccupazione supera una certa soglia, al di là della quale il diritto al posto di lavoro non è più as-

sicurato»². Il piano triennale presentato dal governo al parlamento nel 1979 è ispirato a una concezione della programmazione diversa e più rispettosa dei meccanismi del mercato di quella sottesa al primo esperimento degli anni sessanta. Il piano economico del 1967 presupponeva un patto sociale stipulato nella forma della programmazione concertata, e quindi era un piano globale che investiva, con vincoli diretti o indiretti, anche i comportamenti dei soggetti privati. Il nuovo piano a medio termine, invece, è stato predisposto unilateralmente dal governo prima e indipendentemente da un patto sociale. Esso definisce alcuni obiettivi di interesse generale e una corrispondente strategia di investimenti pubblici, mentre il «complemento di azione» necessario da parte dei gruppi sociali è rimesso alla loro autonomia di decisione: il piano si limita a indicare un quadro di compatibilità definite mediante la traduzione di quegli obiettivi in grandezze quantitative. Ma il «complemento di azione», necessario per l'attuazione del piano, non è possibile senza l'introduzione di istituzioni appropriate allo scopo di promuovere la consultazione e la collaborazione tra gli imprenditori e i lavoratori per tutte le questioni di interesse comune che non rientrano nell'ambito della contrattazione collettiva³.

Conflitto e partecipazione sono tipi ideali tra i quali nella realtà esiste un *continuum*: l'evoluzione in atto (tecnologica ed economica, con profonde incidenze sull'occupazione) pone con urgenza il problema dell'integrazione nel sistema di un grado più elevato di cooperazione nella forma di negoziazioni aperte a una logica di mediazione, anziché a una logica antagonistica. Per i problemi di gestione delle imprese che coinvolgono gli obiettivi e i modi dello sviluppo economico, in particolare le strategie di investimento e le conseguenti ristrutturazioni industriali, occorrono strumenti idonei a produrre una cornice di consenso, entro la quale i conflitti sugli interessi a breve termine, che alimentano la contrattazione collettiva, possano trovare una misura di coordinamento con l'interesse dell'impresa e con l'interesse della collettività generale.

La partecipazione al livello dei processi produttivi

Se le premesse dalle quali scaturisce la domanda di partecipazione dei lavoratori sono quelle brevemente delineate nell'introduzione che precede, la collocazione del titolo I della proposta Carinci-Pedrazzoli nell'alveo del «filone propositivo etichettato come fase 2 della legislazione di sostegno» ha bisogno di una precisazione e forse di una correzione. Certamente un intervento della legge che consolidasse i diritti di informazione stabiliti nella prima parte dei contratti collettivi, qualificandoli anche come diritti di consultazione, ma «senza indulgere a tentazioni organicistiche» (ossia tenendo lontano lo spettro della negoziazione assistita da un'istanza superiore di conciliazione obbligatoria in caso di disaccordo, giusta la formula partecipativa della legge tedesca

sui *Betriebsräte*), assumerebbe il significato di «un ulteriore e generale momento di sostegno legislativo dell'attività sindacale». Ma occorre in pari tempo precisare che questo momento ulteriore porta una rettifica alla linea politica originaria della legislazione di sostegno, assumendo a presupposto di evoluzione delle relazioni industriali il riconoscimento che il conflitto non può essere l'unico principio-guida del sistema. Del resto, la rettifica è implicita nello slogan «la contrattazione può molto, ma non tutto», all'insegna del quale la fase 2 della legislazione di sostegno è stata originariamente proposta.

Ne consegue allora, in primo luogo, che il consolidamento legislativo dei diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori deve inserirsi in un mutamento istituzionale più ampio, comprendente anche il riordino del sistema della contrattazione collettiva secondo le direttive indicate nel punto 13 dell'accordo del 22 gennaio 1983, sia in ordine alla definizione delle competenze del livello aziendale, sia in ordine all'introduzione di appropriati strumenti di amministrazione del contratto collettivo nei luoghi di lavoro. In secondo luogo, è lecito dubitare dell'idoneità degli organismi rappresentativi ai quali l'art. 2 della proposta conferisce l'esercizio dei diritti suddetti. La cosiddetta prima parte dei contratti ha avuto scarsa applicazione pratica non solo, come ricorda Didò, «per l'assoluta impreparazione culturale del sindacato» (i quadri intermedi sono ancora dominati dalla cultura anti-industriale del 1968), ma anche perché impostata, ai livelli aziendali, sui consigli di fabbrica, nei quali si sono materializzate le rappresentanze sindacali aziendali previste dall'art. 19 della legge n. 300: essendo nati con un ruolo di contestazione permanente dell'organizzazione del lavoro, difficilmente i delegati di reparto possono adattarsi al ruolo di interlocutori delle imprese nelle procedure di informazione-consultazione. Tali procedure sono utili e possono produrre un clima più costruttivo nelle relazioni industriali solo se sorrette dalla convinzione che esse riguardano interessi fondamentalmente comuni, che ammettono valutazioni opposte, ma non confronti di forza.

A meno che si verifichi una evoluzione (imprevedibile a breve termine) dell'organizzazione sindacale di fabbrica nel senso di un ritorno al primato del principio associativo, cioè di una rifondazione delle rappresentanze sindacali aziendali secondo il modello della sezione sindacale aziendale, concordo con Giuliano Amato⁴ nel ritenere preferibile una organizzazione separata delle due funzioni conflittuale-contrattuale e di informazione-partecipazione. La seconda, a giudizio di Amato, dovrebbe essere attribuita a un organo sindacale modellato sulla figura dei *délégués syndicaux* istituiti dalla legge francese del 27 dicembre 1968, e questa è certo la soluzione che meglio garantisce il principio del «canale unico». Occorre evitare ogni contrapposizione tra partecipazione e rappresentanza sindacale, affinché sia dissipato il timore che la partecipazione possa essere uno strumento di ripristino, anche solo parziale, della neu-

tralizzazione sindacale delle imprese. Tuttavia, è possibile conciliare col principio del *single channel* anche la costituzione di un organismo direttamente rappresentativo dei dipendenti dell'impresa. Il collegamento con l'organizzazione sindacale potrebbe essere assicurato o riservando ai sindacati maggiormente rappresentativi il diritto di presentare le liste elettorali (secondo una formula praticata in Francia) oppure riservando ad essi il diritto di nomina di una parte dei membri della rappresentanza, mentre l'altra parte sarebbe eletta dai lavoratori sulla base di liste libere.

La costituzione nelle imprese di organismi rappresentativi, in tutto o almeno parzialmente legittimati dall'elezione diretta da parte dei rappresentanti (con le garanzie e i controlli propri della democrazia formale), offrirebbe due vantaggi, uno di ordine generale, l'altro più specificamente attinente alla materia della proposta in questione. Anzitutto essa darebbe una risposta istituzionale al problema di sanzionare anche per i sindacati la correlazione tra potere e responsabilità. Fino a quando questo problema non sarà risolto, il potere del sindacato, per quanto grande sia diventato, resterà un potere fragile. In secondo luogo, nelle imprese esercitate nella forma di società di capitali, si renderebbe possibile una soluzione alternativa, che giudico inevitabile almeno per un periodo transitorio, a quella elaborata nel titolo II della proposta.

La partecipazione al livello della gestione dell'impresa

A questo livello la partecipazione postula una concezione dell'impresa diversa da quella del codice civile, per il quale l'impresa è un modo di esercizio (produttivo) del diritto di proprietà. Nella teoria della società per azioni tale concezione si riflette nell'identificazione dell'interesse della società con l'interesse comune dei soci (portatori del capitale), mentre la tutela dell'interesse dei prestatori di lavoro opera dall'esterno con una serie di vincoli all'attività di gestione dell'impresa sociale, imposti dalle leggi sul lavoro e dal contropotere organizzato dei lavoratori. Perciò la partecipazione dei lavoratori a questo livello pone in definitiva la questione se il superamento della tradizionale concezione «quiritaria» dell'impresa debba tradursi nel diritto societario in una nuova definizione dell'interesse sociale, in cui si integri anche l'interesse dei prestatori di lavoro.

Con riguardo al titolo II, due pregi devono essere riconosciuti in generale al progetto abbozzato da Carinci e Pedrazzoli. Il primo consiste nell'aver proposto come tema di discussione non l'idea della codecisione in astratto, ma un determinato modello normativo, che in linea di massima è il modello germanico, raccomandato dai lavori preparatori della quinta direttiva comunitaria in materia di società. Invero, allo stato attuale del problema, il dibattito non verte più sul punto se ai lavoratori debba essere concesso un diritto di partecipazione anche al livello più alto del potere decisionale

delle imprese, là dove si elaborano le strategie dell'impresa e le scelte degli investimenti: la discussione è concentrata sui modi e quindi sul grado della partecipazione. L'alternativa di fondo si pone tra la formula che inserisce i rappresentanti dei lavoratori negli organi amministrativi della società (limitatamente alle funzioni di controllo) e la formula, meno impegnativa, che attua la partecipazione mediante rappresentanze separate dalle strutture della società, e perciò munite soltanto di diritti di informazione e di consultazione.

Il citato progetto di direttiva CEE, nel testo modificato dal Parlamento europeo (parere 11 maggio 1982), prevede che gli Stati membri siano lasciati liberi di scegliere tra le due soluzioni. La grande maggioranza della dottrina commercialista italiana è sempre schierata su una posizione duramente ostile alla prima soluzione, e questa valutazione negativa è stata autorevolmente rappresentata al parlamento di Strasburgo dall'on. Visentini⁵. Ora da un settore della dottrina del diritto del lavoro vicino al Partito socialista è avanzata una concreta proposta favorevole, con alcune cautele, all'adozione della codecisione negli organi societari. Essa deve essere accolta come un invito a riprendere la discussione su questo modello di partecipazione, con maggiore controllo dei pregiudizi derivanti dalle tradizioni del nostro pensiero politico-giuridico (sia dal lato della dottrina dell'impresa, sia dal lato della dottrina sindacale) e con maggiore apertura all'evoluzione delle idee sopravvenuta negli altri paesi europei.

Ma la proposta non è soltanto una base di discussione; essa introduce un primo chiarimento, che a mio giudizio dovrebbe fornire un punto fermo. Un altro merito, che deve essere riconosciuto a Carinci e Pedrazzoli, sta nell'aver scartato senz'altro l'idea emersa nel *greenpaper* sulla democrazia industriale approvato dal Congresso delle *Trade Unions* nel 1974 poi trasfusa nel rapporto Bullock, infine accolta dal Parlamento europeo, che il modello della *Mitbestimmung* non sia essenzialmente legato al sistema di amministrazione della società articolato a due livelli (consiglio di sorveglianza e comitato di direzione). In quanto promuove la partecipazione dei lavoratori alle funzioni di controllo della gestione sociale, non anche alle funzioni di amministrazione attiva, il modello non è tecnicamente adattabile ai sistemi unitari che concentrano le due funzioni in un unico organo (consiglio di amministrazione), lasciando a un organo diverso (collegio sindacale) soltanto i compiti di controllo contabile. La distinzione, esistente in fatto, tra membri attivi e membri non attivi del consiglio di amministrazione non può essere istituzionalizzata perché la natura unitaria dell'organo comporta una legittimazione e una responsabilità formalmente uguali di tutti i suoi componenti.

Un chiarimento preliminare

Riconosciuti i pregi della proposta, non si possono però tacere le perplessità. La preoccupazione di accreditare la proposta in un ambiente tradizionalmente contrario alla «codecisione» ha reso gli autori particolarmente sensibili all'esigenza di far «salva l'autonomia dell'*ultima decisione* delle controparti», inducendoli ad apportare al modello una serie di correzioni o attenuazioni che finiscono col creare delle aporie non facilmente districabili.

La prima pone un problema di coordinamento col diritto delle società, il quale non può essere ridotto a funzioni meramente serventi del diritto del lavoro. Inversamente a quanto prevede il progetto di quinta direttiva, l'inserimento di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è subordinato ad una manifestazione di volontà in questo senso, mediante referendum, della maggioranza dei prestatori di lavoro occupati nell'impresa. Ma allora non si comprende perché la società sia obbligata a adottare il sistema di amministrazione a due livelli anche se i lavoratori non vogliono la codecisione. L'imposizione incondizionata di questo modulo organizzativo non può essere giustificata esclusivamente in vista dell'*eventualità* che i lavoratori decidano di esercitare il diritto alla codecisione.

Dal punto di vista del diritto del lavoro e della politica di relazioni industriali, le perplessità investono soprattutto le soluzioni delineate negli artt. 12 e 18. Il primo attribuisce l'elezione dei membri del comitato di direzione direttamente all'assemblea dei soci (cioè esclusivamente al «capitale»), mentre secondo il modello originale, seguito dal progetto di quinta direttiva, la nomina spetta al consiglio di sorveglianza, con la partecipazione, quindi, dei rappresentanti dei lavoratori. Una simile modifica non è una semplice variante, bensì intacca l'essenza del modello. Essa si inserisce in un orientamento politico analogo a quello che ispira la proposta formulata dal TUC e dal Partito laburista inglese: la quale tende ad organizzare la *Mitbestimmung* non secondo le sue finalità originarie, ossia come forma di istituzionalizzazione di interessi comuni dell'impresa e del lavoro (con conseguente isolamento del conflitto industriale nell'ambito del mercato del lavoro esterno all'impresa), ma piuttosto come strumento di razionalizzazione del conflitto sui temi della direzione aziendale, e perciò come supporto della contrattazione collettiva. Ma la struttura del modello non è una variabile indipendente dalla funzione. L'inserimento di rappresentanti dei lavoratori negli organi di gestione delle società per azioni non è ipotizzabile se non in funzione di un'integrazione organica del loro interesse nell'interesse della società, e conseguentemente di un loro coinvolgimento nella responsabilità per la gestione sociale.

In definitiva, gli stessi autori della proposta avvertono la difficoltà, là dove prospettano una soluzione di compromesso in ordine all'elezione dei rappresentanti di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza. Secondo il modello originale essi sono eletti di-

rettamente dai lavoratori occupati nell'impresa; secondo il rapporto Bullock (contrario all'adozione della struttura amministrativa a due livelli) dovrebbero essere designati dalla *trade union machinery*; secondo Kart. 18 della proposta dovrebbero per una quota essere eletti dai dipendenti dell'impresa, per l'altra quota (possibilmente paritaria) nominati dai sindacati maggiormente rappresentativi. Ma questo è un punto cruciale, sul quale non sono possibili compromessi. I due sistemi di nomina (su base aziendale o su base-sindacale) non possono qui combinarsi in un sistema misto perché sono legati a ideologie inconciliabili: l'una intende l'inserimento dei rappresentanti dei lavoratori negli organi di gestione della società come limite della conflittualità, l'altra come nuova dimensione della contrattazione collettiva; per l'una la codecisione è un potere coordinato a fini comuni, per l'altra è una nuova articolazione del contropotere.

È sufficiente questo rilievo per convincere che non è possibile discutere proficuamente dell'introduzione della *Mitbestimmung* nel nostro ordinamento senza un chiarimento preliminare sulle finalità politiche che con tale istituto si vogliono perseguire. Tema del chiarimento è il postulato enunciato dalla Corte costituzionale della Germania federale nella sentenza 1° marzo 1979, secondo cui la codecisione non può essere intesa propriamente se non come «strumento idoneo a consolidare politicamente l'economia di mercato»⁶. Se non si accetta questo postulato, con tutte le conseguenze sia sulla politica economica del governo, sia sulle politiche sindacali, è meglio ripiegare sull'alternativa, prospettata nell'ultimo progetto di normativa comunitaria, della costituzione di un separato organismo rappresentativo di soli lavoratori (comitato d'impresa o consiglio di azienda). Un corretto rapporto dialettico tra la direzione dell'impresa e questo organismo, aperto da un lato alle ragioni della *philosophy of disclosure*, dall'altro a una comprensione più adeguata delle esigenze dell'impresa, sarebbe già un passo importante verso l'ideale della partecipazione.

Mondoperaio, n. 7-8, 1983

1. A. Pizzorno, *I soggetti del pluralismo*, Bologna 1980. p. 229.
2. C. Offe, *Lo Stato nel capitalismo maturo*, trad. it. Milano 1977. p. 152.
3. Cfr. la raccomandazione adottata nel 1952 a Ginevra dalla 35ª Conferenza internazionale del lavoro (in «*Rivista di diritto del lavoro*». 1952. III. p. 61 s.).
4. Cfr. G. Amato, *Democrazia industriale: gli equivoci della via italiana*, in «*Mondoperaio*» 1978, n. 5, p. 17 ss.
5. Cfr. «*Rivista delle società*», 1982, p. 116 s.
6. Cfr. «*Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*», n. 4(1979). p. 596.

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E SFIDA TECNOLOGICA

Giuliano Cazzola e Andrea Stuppini

Ora che la Quinta direttiva sulla riforma delle società per azioni e la direttiva «Vredeling» sui diritti di informazione e di consultazione nei gruppi e nelle imprese multinazionali sono arrivate al tavolo del Consiglio dei ministri della CEE, in questo scorcio finale di legislatura europea, comincia a diffondersi la consapevolezza di come, nel nostro paese, il dibattito sulla democrazia industriale abbia ormai prodotto un volume considerevole di scritti e discorsi, ma sia ancora drammaticamente lontano da significativi punti di convergenza tra le parti politiche e sociali.

Un ritardo da recuperare

Certo, la questione della democrazia industriale dovrebbe passare, ormai inevitabilmente, attraverso soluzioni legislative e istituzionali; ma non esiste ancora un'iniziativa adeguata. Non esiste a sufficienza da parte del sindacato, che vive al suo interno momenti di divisione competitiva, i cui termini sono stati tracciati nell'articolo di Carinci e Pedrazzoli: il primato del «politico» per la Cgil attraverso la partecipazione e il controllo della programmazione; il primato del «sociale» per la Cisl che vede il sindacato soggetto e protagonista dell'accumulazione; il primato dell'«istituzionale» per la Uil con il suo discorso partecipativo a livello societario.

Ma non esiste neppure da parte delle forze politiche, le quali hanno espresso ed esprimono posizioni di merito, ma complessivamente non hanno ancora ritenuto di spendersi in modo tale da portare la questione della democrazia industriale al centro del dibattito e dell'impegno politico, da farne cioè un problema a cui occorre trovare soluzioni. Se solo siamo un poco attenti, balza subito in evidenza l'attenzione che viene dedicata a questo problema nel Parlamento europeo a cospetto del perdurante disinteresse che si riscontra in quello nazionale. E si tratta di gruppi parlamentari che appartengono ai medesimi partiti o a partiti tra loro collegati su scala internazionale. La socialdemocrazia svedese, per esempio, si è ricandidata a governare il paese sulla base di un programma fortemente incentrato su un progetto di costituzione di fondi collettivi dei salari per un intervento sui processi di accumulazione.

Nella Repubblica federale tedesca l'alleanza ultradecennale tra socialdemocratici e liberali cominciò a incrinarsi proprio sui temi della gestione.

Più in generale, sia la Quinta direttiva, sia la direttiva «Vredeling» sono state l'occasione di una lotta politica nel Parlamento di Strasburgo, della quale in Italia non abbiamo avuto eco, se non per l'opera meritoria di alcuni studiosi o dirigenti politici, fra i quali Mario Didò.

Nonostante tutto, però, non siamo all'anno zero. Qualcosa si è mosso e non a caso possiamo oggi discutere la bozza di un progetto di legge proprio sulla rivista che anni orsono aprì la discussione sulla democrazia industriale, quando questo tema appariva ai più o un oggetto misterioso o un'invenzione stravagante o una pericolosa trappola riformista.

Basta risalire al 1979 per ritrovare su «Mondoperaio» le amare conclusioni di Giuliano Amato a uno dei più importanti dibattiti in materia di democrazia industriale. Affermava Amato (di cui è giusto ricordare le «fatiche di Sisifo» compiute in questa battaglia a fianco di Giugni, Cafagna, Ruffolo e altri intellettuali socialisti) che «se ne ricava l'impressione di un sindacato ancora immerso nel rivendicazionismo anni sessanta e molto restio a prendere atto di una realtà nella quale, non per arretrare, ma per restare forte, gli servirebbe il coraggio di nuove impostazioni»¹.

Sempre Amato, pochi mesi dopo, invitava la Confindustria (allora impegnata nell'elaborazione di uno «statuto dell'impresa» che sorvolava sul problema della partecipazione dei lavoratori all'interno dell'azienda) «ad un sano tuffo nel ventesimo secolo»².

Oggi, fortunatamente, alcune cose sono cambiate: se le difficoltà della congiuntura economica e i mutati rapporti di forza hanno portato acqua al mulino dei falchi della Confindustria, dove le posizioni dei giovani imprenditori sono rimaste isolate, qualche segnale di novità si registra all'interno del movimento sindacale e del mondo del lavoro, dove lo «spettro» di forme di codecisione spaventa meno di quello della disoccupazione, e dove la consapevolezza della opportunità di allargare la normativa delle prime parti dei contratti trova spazio proprio nelle aree di crisi. In proposito è interessante leggere quanto afferma Bruno Trentin nella sua relazione al seminario del comitato esecutivo della Cgil del 21-22 aprile.

«Eppur si muove» direbbe Galileo Galilei; ma la rivoluzione copernicana non è ancora un dato acquisito. All'interno del movimento sindacale la consapevolezza dei limiti del contrattualismo rivendicativo è stata faticosamente raggiunta sotto i colpi delle ristrutturazioni industriali (che, tra crisi aziendali e innovazioni tecnologiche, si scaricano sui livelli d'occupazione) e alla luce degli insegnamenti dell'ultimo anno: le vicende della disdetta della scala mobile hanno dimostrato che anche le più consolidate

conquiste contrattuali non si raggiungono una volta per sempre ma possono essere rimesse in discussione, e l'accordo del 22 gennaio introduce elementi di svolta non solo sul piano del sistema delle relazioni industriali, ma anche per quanto riguarda l'introduzione di una legislazione di sostegno rispetto ai diritti di informazione e di partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa.

La proposta della Cgil relativa al «piano di impresa», pur con tutti i limiti evidenziati, ha avuto quanto meno un ruolo positivo nell'accelerare i tempi di una chiarificazione soprattutto tra socialisti e comunisti e non solo all'interno del sindacato.

La Cisl, con tutta l'ostinazione di un grande leader quale è Pierre Camiti, è riuscita a portare molto vicino alla effettiva realizzazione la proposta di costituire un Fondo di solidarietà, nonostante l'indecorosa canea a cui tale idea è stata sottoposta.

Naturalmente, anche se il vecchio muore, il nuovo ha bisogno di un terreno fertile per crescere. Per farlo crescere basterebbe un'operazione di «pulizia» intellettuale: comprendere che le questioni della democrazia industriale non appartengono al novero degli «ideologismi». In altre parole, nessuno si è inventato un modello di relazioni industriali discendente, sul piano della logica e della politica, da una determinata concezione del sindacato, assunta in modo astratto e, appunto, ideologico. Non tiene lo schema: il sindacato deve essere riformista; perché lo sia deve essere coinvolto nella gestione delle imprese alla stregua degli altri sindacati che «riformisti» sono; perché ciò avvenga, occorrono strumenti, legislativi e contrattuali, di partecipazione. Questa è la caricatura dell'impiegno politico, serio, che una parte del sindacato conduce da anni. A questo schema si contrappone l'altra scelta, anch'essa astratta e ideologica, del sindacato per sua natura conflittuale, antagonista, pervaso cioè da una concezione «massimalista» dell'autonomia di classe, che finisce per diventare una vera e propria pretesa di *estraneità* di fronte ai problemi di una complessa società industriale.

Nuove tecnologie e nuova partecipazione

Il punto vero a cui occorre rispondere è un altro: in che modo il sindacato è in grado di reggere il tipo di confronto che l'attuale situazione produttiva e occupazionale gli impone. E qui ci imbattiamo in alcuni nodi ineludibili: il primo riguarda quali forme di controllo negoziale sono necessarie per fare i conti con i nuovi scenari introdotti nell'organizzazione del lavoro dalle innovazioni tecnologiche.

L'introduzione dell'informatica – per un verso – consente spazi di autonomia e flessibilità del lavoro rispetto alla variabile tecnologica, e nel rapporto uomo-macchina, che rompono in maniera radicale il determinismo dei sistemi tecnologici propri del

taylorismo. Si creano dunque per il sindacato spazi reali di sperimentazione legati alla definizione di nuove forme di lavoro che abbiano una ricaduta sui livelli di professionalità oltretutto sugli ambiti di riorganizzazione del processo produttivo. Nello stesso tempo, però, si determinano processi crescenti di integrazione e di accentramento nell'impostazione del ciclo produttivo che non possono essere ricomposti tramite la ricostruzione delle singole fasi del processo, presa ognuna per sé. Ne derivano quindi esigenze, tra loro apparentemente contraddittorie, che si ergono minacciose verso un sindacato che non intenda rinunciare alla sua funzione di controllo e di intervento.

Da un lato, un'esigenza di articolazione contrattuale in grado di aderire al massimo alle caratteristiche di flessibilità delle fasi del ciclo; dall'altro, la necessità di svolgere un ruolo sostanziale a livello dell'«intelligenza strategica» che si assume l'onere di predisporre e governare il ciclo produttivo nel suo insieme. Ciò significa aver voce in capitolo nei momenti e nelle sedi in cui si impostano le grandi scelte della vita dell'impresa, mettendo freddamente nel conto l'irreversibilità di processi organizzativi e produttivi i quali, come poche altre volte nella storia, sono in grado di realizzare una saldatura tra esigenze del sistema (flessibilità, competitività, etc.) e qualità della tecnologia.

Lo strumento della contrattazione, anche nelle nuove forme che devono essere inventate, non è dunque sufficiente per spostare, a questo livello di qualità, il controllo del sindacato. Le forme di democrazia industriale escono quindi dalle nebbie del dibattito ideologico e si propongono quali mezzi concreti per una risposta a problemi reali.

In quale punto tuttavia — e arriviamo all'altro nodo — l'esercizio del potere contrattuale diviene complementare rispetto agli standard di partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa? In altre parole, in che modo la contrattazione deve svilupparsi per adeguare il controllo del sindacato agli aspetti di flessibilità e sperimentazione che sono l'altra faccia di un sistema produttivo governato dalle nuove tecnologie?

Sotto questo aspetto, non possiamo commettere l'errore di separare il dibattito sul supporto legislativo della democrazia industriale (opportunamente rilanciato dalla proposta Carinci-Pedrazzoli) da quello sugli sviluppi contrattuali delle cosiddette *prime parti* (sviluppi che si intravedono anche nei tormentati rinnovi dei contratti). Basti solo ricordare come le prime parti dei contratti nacquero nel 1976 e si consolidarono nel 1979 sotto il segno della egemonia culturale dei piani di settore (grande tabù dell'epoca della «solidarietà nazionale») e riflettere, invece, su come si stiano orientando, nei primi rinnovi di quest'anno, su tematiche più chiaramente *fattoriali* quali l'introduzione di nuove tecnologie e le varie fasi del ciclo di vita del prodotto a monte e a valle del processo produttivo in senso stretto.

La riforma societaria

Intervento legislativo, problemi istituzionali, diritti di contrattazione si iscrivono dunque lungo la medesima direzione di marcia. Già alla Conferenza programmatica di Rimini del Partito socialista, nell'aprile del 1982, tanto la relazione di Giugni sulla democrazia industriale e il governo dell'economia, quanto l'intervento di Morganti che illustrava il lavoro del Cesec si richiamavano all'opportunità di un'anticipazione graduale dei temi della Quinta direttiva nel nostro paese.

I contenuti di questa anticipazione potrebbero consistere, da un lato, nell'introduzione facoltativa (come suggeriscono Carinci e Pedrazzoli) della struttura dualistica nella società per azioni, tra consiglio di direzione e consiglio di vigilanza; dall'altro, appunto nel consolidamento (anche legislativo) dei diritti di informazione finora conseguiti nei contratti collettivi di lavoro, rendendo partecipi alle informazioni gli organi regionali della programmazione, cui spetterebbe anche l'incarico di organizzare apposite banche-dati.

Il titolo primo dell'articolato proposto da Carinci e Pedrazzoli è nella sostanza coerente con lo spirito delle proposte di anticipazione e, come ha fatto notare Galgano, tiene conto delle peculiarità delle esperienze italiane. Qualora la marcia delle direttive CEE subisse ulteriori rallentamenti, le proposte di anticipazione graduale delle tematiche ad esse relative ridiventerebbero attuali.

In sede legislativa, due sono comunque i punti dell'articolato sui quali si incentrerà prioritariamente il dibattito su qualsiasi proposta di legge in materia di democrazia industriale: la riforma dell'organizzazione interna della società per azioni e le forme di rappresentanza dei lavoratori negli organi di impresa. Rispetto alla prima questione, il testo indirizza verso la struttura dualistica (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza) che ha ricevuto negli ultimi tempi consensi crescenti e sottolinea l'autonomia *dell'ultima decisione* delle parti. Per quanto concerne la composizione del consiglio di sorveglianza, qualche approfondimento sulle proposte degli autori sarà opportuno dopo la presentazione definitiva della normativa europea.

Vorremmo invece sottolineare l'importanza del problema delle forme di rappresentanza dei lavoratori nel momento in cui si intreccia con il dibattito avviatosi, nel sindacato, sulla riforma delle strutture della Federazione unitaria. Tutte le proposte finora avanzate, anche le più diverse, convergono su un punto: l'unicità del soggetto contrattuale a livello d'impresa individuato nel consiglio dei delegati, sia pure riformato. La scelta è chiara e ha una sua logica. Qualche interrogativo ci sembra tuttavia opportuno. La previsione di un consiglio di sorveglianza implica, per sua natura e per rigor di logica, non tanto una opzione di esercizio del potere contrattuale in senso stretto, quanto

una scelta di partecipazione e di controllo che meglio attiene ai rappresentanti dei lavoratori che non al sindacato in quanto tale. Certo, è insopprimibile un momento di contrattazione in presenza di un piano d'impresa, e quindi è insopprimibile il ruolo del sindacato. Dobbiamo però fermarci a questo punto o sono invece necessarie forme più ampie di coinvolgimento dei lavoratori? In sostanza, non sembra possibile pensare ad una struttura dualistica degli organi della società per azioni senza prefigurare nello stesso tempo un'articolazione della rappresentanza dei lavoratori secondo funzioni definite: una di controllo e di partecipazione, l'altra di contrattazione. Negarlo — anche questa è una scelta — significherebbe limitare l'intervento dei lavoratori sulla vita delle imprese al solo momento del confronto negoziale, esercitato per il tramite della struttura sindacale d'impresa.

È possibile però — ci domandiamo — allargare a questo punto la rappresentatività dell'organizzazione sindacale nei confronti dell'universo dei lavoratori? È possibile mettere sullo stesso piano una forma di elezione del consiglio di sorveglianza, in qualche modo prevista dalla legge, e un meccanismo di costruzione della rappresentanza sindacale in larga parte determinato da regole interne?

Questi interrogativi devono essere sciolti ricomponendo, in primo luogo, il dibattito, e affrontando contestualmente le questioni relative agli organi attraverso i quali si attuano procedure e strumenti di democrazia industriale e i problemi riconducibili alle forme di rappresentanza del sindacato e dei lavoratori. In caso contrario, lo stesso dibattito sulla cosiddetta riforma organizzativa del sindacato rischia di apparire astratto e ispirato a mere logiche, pur legittime, di spartizione delle aree di influenza tra le diverse organizzazioni sindacali.

Mondoperaio, n. 7-8, 1983

Giuliano Amato, Potere e responsabilità del sindacato, in «Mondoperaio» n. 1/1979.

Giuliano Amato, Prime osservazioni sulla proposta della Confindustria, in «Rassegna sindacale» n. 25/1979, poi nel volume AA.VV., Democrazia industriale: idee e materiali, Ires-Cgil 1980.

DALLA DEMOCRAZIA INDUSTRIALE ALL'ECONOMIA CONCERTATA

Federico Duràn

Il progetto di legge elaborato da Cariaci e Pedrazzoli rappresenta oggi un punto di riferimento imprescindibile se si vogliono concretizzare in proposte operative le discussioni che continuano ad accentrarsi sulla «democrazia industriale». In modo particolare rappresenta un punto di riferimento per quei paesi come la Spagna, in cui esistono sistemi di rapporti industriali ai quali, oggi come oggi, è estranea l'idea della «cogestione».

Nel momento di analizzare il progetto ci troviamo subito di fronte a soluzioni azzeccate e originali, che fanno luce su certi temi, e a singoli aspetti opinabili – che vedremo poi – con un merito fondamentale e con un dubbio di base, che accompagnerà il discorso dall'inizio alla fine. Il merito consiste nella formulazione di una proposta puntuale, concreta e coerente, che chiarisce la discussione e la fa rientrare in un terreno più operativo, consentendo progressi sostanziali. Questo comporta inoltre un coraggio notevole dal punto di vista scientifico, se consideriamo soprattutto che ci muoviamo su un terreno difficile, in cui le idee chiare sono ancora ben lungi dall'essersi affermate.

Il conflitto e il consenso

Il dubbio di base, a prescindere dalle sfumature, è se il progetto, o il «modello» di democrazia industriale che viene delineato, abbia la coerenza interna sufficiente per essere veramente operativo. Vale a dire, se possiede una sola anima, se risponde ad un'ispirazione unitaria, o se racchiude in sé i germi di filosofie o di concezioni globali dei rapporti di lavoro difficilmente conciliabili fra loro e di conseguenza con il rischio costante di generare reazioni di rifiuto reciproche. Questo è, a parer mio, il quesito fondamentale che suscita il progetto, piuttosto che la discussione dettagliata sulle varie soluzioni che lo stesso propone: discussione che comunque non può mancare.

Fino ad epoche relativamente recenti, si sosteneva l'inconciliabilità della partecipazione «esterna» dei lavoratori – partecipazione conflittuale, sviluppata attraverso la

pressione e il negoziato, senza che i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori si assumessero formali responsabilità decisionali – con la partecipazione «interna», messa in atto attraverso la presenza di rappresentanti dei lavoratori o dei sindacati in organi direttivi o di controllo delle imprese e quindi mediante il loro cointeressamento formale in processi decisionali interni alle aziende. E, se si levavano voci a favore di una combinazione di entrambi i sistemi, si continuava a osservare che il risultato di questa combinazione si sarebbe dovuto presentare con i caratteri dell'«esotico» (*fremdar-tig*). Sembravano quindi delinearsi due modelli chiaramente definiti, eredi di concezioni sociali e politiche diverse e suscettibili ognuno di favorire una determinata linea di evoluzione del sistema di rapporti industriali.

D'altra parte – e questo è un dato che desidero sottolineare – la tematica della «democrazia industriale» si appuntava preferibilmente sulla partecipazione dell'impresa; i progetti di democrazia industriale contemplavano modelli partecipativi dei lavoratori e delle loro organizzazioni nelle politiche imprenditoriali. Parlare di «partecipazione» dei lavoratori richiamava immediatamente la partecipazione alle decisioni imprenditoriali, attraverso una maggior capacità negoziale che permettesse di condizionarne la linea, oppure e soprattutto – e se questa era la partecipazione nel suo senso più stretto – attraverso la presenza di rappresentanti dei lavoratori e/o dei sindacati in seno a determinati organi societari².

L'impatto sulla crisi

Comunque, oggi la situazione non è esattamente questa. L'inconciliabilità di due modelli di rapporti di lavoro, uno basato sul consenso o sulla partecipazione e l'altro sul conflitto, non è più sostenibile. Ma non lo è non perché siano diventati astrattamente compatibili modelli che prima non lo erano, ma perché uno di questi modelli non ha resistito all'impatto della crisi. Oggi, le compatibilità imposte dalla crisi, le sostanziali modifiche che essa induce nei sistemi di relazioni industriali, hanno (e su questo aspetto comincia ad apparire una vasta letteratura³ i caratteri di base di quei sistemi, fondati sulla partecipazione conflittuale, sulla politica contrattuale rivendicativa sostenuta da una vigorosa conflittualità. Ciò che è caduto, secondo me, e un po' tutti dobbiamo fare un'autocritica, è la rigida contrapposizione tra l'area del «consenso» e l'area del «conflitto». Oggi sembra chiara l'esigenza di limitare la seconda e di ampliare la prima. Ma la strada da seguire non deve essere obbligatoriamente quella di introdurre elementi di cogestione in quei sistemi che fino ad ora non hanno adottato questa pratica.

L'esigenza di combinare di nuovo le dosi di conflitto e di consenso, aumentando il secondo e riducendo il primo, può essere soddisfatta senza la necessità di adottare un modello partecipativo dei lavoratori nell'impresa che rientri in una logica «di cogestione». La dilatazione dell'area del consenso, in verità, sulla linea delle teorizzazioni neocorporative o delle politiche di concerto sociale per l'uscita dalla crisi, (o per la gestione della crisi, in quanto forse non vi è uscita) può e forse deve dirigersi verso la predisposizione di spazi partecipativi al vertice della politica economica e, in ogni caso, a livelli sovra-imprenditoriali. La concertazione deve aver luogo sul terreno delle grandi opzioni della politica economica ed è qui che devono configurarsi i meccanismi formali di partecipazione o dove devono giocare i necessari accordi trilaterali anche senza la formalizzazione di ambiti per l'adozione degli stessi. Meccanismi formali o informali che per il sindacato significano l'assunzione, soprattutto in sistemi di rapporti di lavoro come i nostri, di un nuovo ruolo, ma che non devono impedire lo svolgimento delle sue funzioni specifiche ad altri livelli, sebbene, logicamente, questi altri livelli appaiano fortemente condizionati dalle decisioni adottate al vertice.

Il protagonismo delle sedi centrali di negoziato e di accordo comporta anche, d'altra parte, una certa riconversione della funzione sindacale a livelli inferiori, soprattutto di impresa: il restringersi dei margini negoziali a questi livelli fa sì che negli stessi la funzione principale tenda ad essere una funzione di controllo. Per svolgere questa funzione il sindacato può aver bisogno, e il legislatore deve accordarglielo, di importanti strumenti di sostegno che gli consentano di conoscere lo sviluppo delle politiche imprenditoriali e di controllare l'idoneità delle stesse alle linee di politica economica decise nelle sedi superiori. Ed è qui, a mio avviso, che oggi acquisiscono tutta la loro rilevanza i diritti di informazione.

Dalla partecipazione al controllo

Questo ci ricollega al secondo dato a cui facevo riferimento, vale a dire il fatto che la tematica della «democrazia industriale» si accentrasse prevalentemente sulla partecipazione nell'impresa. Nemmeno qui, e forse di questo si è meno coscienti, la situazione è uguale a quella di alcuni anni addietro. Negli ultimi anni lo sviluppo della crisi ha comportato una netta perdita di autonomia delle politiche imprenditoriali; soprattutto per le grandi imprese — che sono proprio quelle per cui si invoca la creazione e introduzione di meccanismi di cogestione — i margini di manovra si sono notevolmente ridotti. Il peso crescente dello Stato nell'economia, l'esigenza di predisporre e controllarne a livello centrale i dati fondamentali, hanno notevolmente limitato la possibilità di sviluppare politiche imprenditoriali che non siano direttamente dipendenti da decisioni adottate a livelli superiori (il caso limite è quello dell'esistenza di

processi di riconversione industriale di interi settori produttivi). Il centro fondamentale della partecipazione si trova quindi a questi livelli superiori; l'impresa non può più essere concepita come la sede privilegiata della «partecipazione dei lavoratori». Di conseguenza, impostare oggi la democrazia industriale dal punto di vista della partecipazione dell'impresa, può essere come attaccare una falsa trincea, scegliere un terreno di lotta che interessa già molto meno il «nemico» (mi si permetta la licenza, in questi tempi di consenso), perché in questo le opzioni sono sempre meno libere, più condizionate. In realtà, la crisi ha ridotto il ventaglio delle possibilità delle politiche industriali; i veri centri decisionali si sono sempre più spostati verso i livelli superiori, addirittura al vertice della politica economica. La battaglia per la partecipazione nell'impresa corre quindi il rischio di essere inutile, come condurre una esasperata lotta per un tesoro che alla fine si rivelerà composto da pietre false.

Se le cose stanno così, come io credo, lo sforzo fondamentale di ingegneria istituzionale deve essere diretto ad articolare meccanismi partecipativi al massimo livello della politica economica, ai livelli veramente decisionali. Questo è il punto fondamentale e la sfida che hanno di fronte attualmente i sistemi di relazioni industriali: come articolare i meccanismi di concerto sociale, una volta ammessa, logicamente, la loro necessaria presenza, il che comincia ad essere un dato scontato nel dibattito per far fronte alla gestione della crisi. Meccanismi formali o informali di competenze generali o specifiche, etc.⁴. Questo non comporta, logicamente, fare a meno del livello imprenditoriale, ignorare l'importanza delle politiche imprenditoriali. Al contrario, come auspicava Treu sulle pagine di questa stessa rivista⁵, è necessario riattivare l'iniziativa sindacale nell'impresa, coordinando i vari livelli delle relazioni industriali.

Il fatto è che in questa riattivazione lo sbocco cosiddetto di «cogestione» non è obbligato. Nel momento di re-impostare l'impresa come ambito dell'attività sindacale, e di conseguenza la presenza e l'azione sindacale al suo interno, se non sono più sostenibili i modelli passati di politica contrattuale rivendicativa, se l'impresa non può più essere vista come terreno di confronto permanente, non si vede perché si debba creare nell'impresa un sistema di partecipazione sindacale o dei lavoratori «interno» ai processi decisionali formalmente istituiti. In questa re-impostazione della presenza e dell'attività sindacale nell'impresa, la funzione decisiva è, come dicevo, quella del controllo; controllo delle strategie imprenditoriali e dell'organizzazione del lavoro; controllo della loro adeguatezza alle strategie concertate in sedi superiori, del loro rispetto per le direttive di riconversione industriale pattuite, etc. (assieme logicamente alla funzione più strettamente sindacale, in quanto «più permanente» di controllo delle condizioni di lavoro, sicurezza e igiene, di garanzia di rispetto dei diritti dei lavoratori, etc.). In questo quadro, la cosa migliore è il riconoscimento di una serie di diritti di informazione che permettano al sindacato l'esercizio efficace, e in condizioni adeguate,

quate, delle sue funzioni di controllo. Diritti riconosciuti per legge, con la sufficiente ampiezza e funzionalità, e corredati dai meccanismi sanzionatori necessari al fine di garantire il loro stretto adempimento da parte imprenditoriale.

Luci e ombre di un progetto

Alla luce di queste considerazioni che giudizio merita il progetto di Carinci e Pedrazzoli? Un primo giudizio positivo emerge dal fatto che capta e riflette l'importanza dei diritti di informazione e l'esigenza di una legislazione di sostegno agli stessi, che sembra essere già sufficientemente matura. Ne fa una articolazione dettagliata e completa, predisponendo al contempo un efficace apparato sanzionatorio. D'altra parte, però, li combina con l'introduzione di un meccanismo di partecipazione nella gestione imprenditoriale – anche se a dire il vero non si iscrive in un'ottica troppo «cogestionale» – che in una certa misura risponde a principi contrastanti e si immette in una logica differente. I diritti di informazione concepiti e impostati come sostegni alla posizione negoziale o alle facoltà di controllo di una parte nei confronti dell'altra, male si conciliano con l'integrazione di entrambe in un organismo di partecipazione congiunta. Il progetto rivela, ed è forse la maggior critica che gli si deve rivolgere, che il disegno di insieme rientra in un'ottica troppo incentrata sull'impresa mentre oggi qualsiasi impostazione della democrazia industriale deve partire da livelli superiori e prendere in considerazione l'impresa solo marginalmente. È anche vero che il progetto ha previsto meccanismi di comunicazione fra questo livello ed altri superiori o più generali ma la configurazione degli stessi non è sufficiente per alterare l'ispirazione prevalentemente imprenditoriale del progetto.

Inoltre, e in seguito a questo, il progetto procede alla realizzazione di una «mini-riforma» della legislazione societaria, la cui opportunità come riforma isolata è opinabile, soprattutto in quanto troppo finalizzata (il che continua ad essere un'anomalia nel panorama comparato, come hanno già sottolineato in questo dibattito Galgano e Cavazzuti) a permettere l'instaurazione di meccanismi partecipativi dei lavoratori nella gestione dell'impresa. Sembra che la riforma del diritto societario abbia i suoi ritmi specifici e non debba dirigersi unicamente sulla predisposizione di meccanismi partecipativi dei lavoratori. La decisione al riguardo di questi ultimi avverrà in un secondo tempo e si pone in funzione, e quindi non ne è causa, di una determinata struttura dell'impresa. I progetti di riforma della legislazione societaria spagnola, prevedono, in effetti, la struttura dualista come un'opzione di statuto e come una soluzione obbligata in alcuni casi (quotazione in borsa o emissione di obbligazioni; capitale sociale superiore a 200 milioni di pesetas; oltre 500 addetti; o espressa clausola legale) ma non si pone il tema della partecipazione dei lavoratori nei consigli di controllo, che rappre-

senza un dibattito specifico in cui bisognerà vagliare l'opportunità delle varie soluzioni e il corredo tecnico delle stesse.

Per il resto, rispetto all'approntamento dei diritti di informazione e di consultazione, non sono d'accordo su una delle opzioni di base del progetto di legge: l'esercizio di tali diritti da parte delle rappresentanze sindacali aziendali, rispettando il pluralismo almeno potenziale, garantito dallo statuto dei lavoratori. A mio avviso, per essere coerenti con il disegno di insieme delineato, l'esercizio di questi diritti deve spettare ad organi sindacali unitari. Tanto più se consideriamo che le riforme auspicabili del sistema di rapporti di lavoro si muovono non solo sotto il segno della centralizzazione, ma anche sotto quello dell'unità (e robustezza che significa un certo grado di autonomia decisionale, e di controllo delle basi) dell'interlocutore sindacale. Sono i sistemi di rapporti di lavoro con sindacati unitari e forti, quelli che hanno potuto meglio affrontare le nuove politiche di concerto sociale imposte dalla gestione della crisi. E sembra coerente che il legislatore, nel sostenere la funzione sindacale di controllo nelle unità imprenditoriali, incentivi questa dinamica di funzionamento unitario la cui cristallizzazione a livelli superiori sembra necessaria per la positività delle politiche neo-corporative o di concerto sociale.

L'identificazione concreta di questi organi sindacali unitari (che *pro domo mea* non devono essere obbligatoriamente gli attuali comitati di fabbrica spagnoli, ma che possono essere bensì organi più strettamente sindacali) sarebbe di per sé sufficiente per aprire un altro grande dibattito, senza contare le numerose resistenze che si manifesterebbero nell'ambito sindacale e di conseguenza nel quadro politico generale, per l'eventuale incentivazione di questa soluzione unitaria. In una certa misura, il mio paese può essere un laboratorio a questo riguardo, se si incentiva nel terreno sindacale un'operazione simile a quella che è avvenuta nel terreno politico, in cui si è arrivati all'identificazione pratica di un unico interlocutore della sinistra. Ciò ha consentito l'arrivo al potere di una forza «pro-labor» che può creare le basi di un'importante ridefinizione del sistema di rapporti di lavoro. Non bisogna comunque dimenticare che nel terreno sindacale, malgrado l'importante avanzata dell'Ugt, che è diventata la forza di maggioranza, questo tipo di operazioni è più difficile in quanto la mobilità del quadro è inferiore a quella nel campo politico e le resistenze al cambiamento sono maggiori⁶.

La riforma delle istituzioni

Nel terminare torno a insistere su un tema appena accennato: secondo me, oggi come oggi, qualsiasi tentativo di riforma istituzionale, come quello che si propone, deve rientrare in un disegno maggiormente d'insieme, in cui si consideri la ristrutturazione in atto dell'insieme, del sistema di rapporti industriali e si agisca, in un certo modo, in funzione degli sviluppi auspicabili in questa ristrutturazione. Insisto quindi, da un lato, sul fatto che il tema della partecipazione nelle politiche imprenditoriali deve iscriversi nell'impostazione più generale delle nuove politiche di concerto sociale, nelle direttive della gestione concertata della politica economica, evitando così che dominino visioni e soluzioni particolaristiche e consentendo che primeggino le soluzioni che considerano, come è necessario, i dati economici nel suo insieme.

Ma, dall'altro lato, — e qui mi limiterò ad accennare a un'idea il cui sviluppo ci porterebbe ora troppo lontano — le riforme istituzionali possono essere sempre meno riforme parziali senza almeno un disegno d'insieme. Il tentativo riformista deve avere una maggiore ampiezza e abbracciare tutta una serie di ambiti che finora, in molte esperienze, sono stati relegati nel regno dell'informale. Senza ignorare i vantaggi di quest'ultimo e addirittura l'opportunità di conservarlo in alcuni ambiti, sembra che attualmente le moderne società industriali, contras segnate dalla ristrutturazione imposta dalla crisi, esigano un maggior livello di formalizzazione nel campo dei rapporti di lavoro. E che richiedano inoltre una organizzazione giuridica sempre più complessa e attenta in generale, e nel campo dei rapporti di lavoro in particolare. Negli anni '80 la funzione del giurista si misura con questa fondamentale sfida: la istituzionalizzazione, la regolazione formalizzata di tutta una serie di aspetti dei rapporti di lavoro che, finora, in alcune esperienze, hanno registrato scarsi livelli di «giuridicizzazione». Questi aspetti vanno dalla stessa configurazione giuridica dei sindacati e del loro ruolo istituzionale — dosando la maggior rappresentatività degli stessi — fino ai loro rapporti con gli iscritti e con i lavoratori in generale; rapporti non solo in termini di rappresentanza, ma anche di controllo passando anche attraverso una maggior formalizzazione dei procedimenti e dei risultati della trattativa collettiva, sotto i suoi molteplici aspetti, dalla legittimazione per negoziare alla forza di costringere all'osservanza degli accordi o ai meccanismi di impugnazione degli stessi.

Logicamente, questo comporta l'emergere di un'area di dibattito nuova e delicata; ma ritengo che senza considerare tutta questa problematica, qualsiasi disegno di riforma istituzionale, o qualsiasi progetto di «democrazia industriale», corra il rischio di riflettere unicamente una rappresentazione parziale della realtà e quindi di eludere una riforma veramente operativa e applicabile alle nuove esigenze del sistema nel suo insieme e al recupero della sua efficienza.

Mondoperaio, n. 11, 1983

1. Cfr. il prologo di F. Mancini al mio libro *La acción sindical en la empresa*, Bologna 1976.
2. Per una visione generale del tema v. K. Hopt, *Problèmes fondamentaux de la participation en Europe*, in «Revue trimestrale de Droit Commercial et Economique» 3/81 pp. 401 ss. ,
3. La vastità della pubblicistica italiana in proposito mi esime da qualsiasi segnalazione. Mi sono occupato brevemente del tema in *Sindacatosy crisis economica* in «Cintas, Revista Espanola de Derecho del Trabajo» n. 8/81 pp. 429 ss.
4. Cfr. E. Cordova, *La concertation social y la política del empleo en los paises industrializados*, in «Jornadas tecnicas sobre concertation social y empleo», IEL, Madrid 1982.
5. Tiziano Treu, *Le relazioni industriali dopo l'accordo di gennaio*, in «Mondoperaio» n. 6/83 pp. 15 ss.
6. Resistenze tali, che hanno condotto W. Safire ad affermare: «no movement resists movement as much as the labor movement» (cit. da F. Mancini, *Sindacato, nuovi soggetti, nuovi diritti*, in «Mondoperaio», n. 5/80, p. 85).

CHE COSA INSEGNA LA COGESTIONE TEDESCA

Wolfgang Däubler

La cogestione tedesca è forse diventata un articolo da esportazione? All'inizio degli anni '70, Danimarca, Norvegia e Lussemburgo hanno aperto la possibilità che i lavoratori vengano rappresentati nel consiglio di sorveglianza delle più grandi società di capitali. La commissione Bullock si è fatta fortemente influenzare dal modello tedesco e pure nella *co-surveillance* progettata in Francia non si possono negare influssi d'oltre Reno. A una prima scorsa, anche il progetto di legge Carinci-Pedrazzoli suscita l'impressione di voler continuare in questa falsariga. Se vi si guarda dentro con più precisione, si constata però che le cose sono meno semplici; che molte questioni sono poste e che un complesso di soluzioni sono offerte, sulle quali la discussione tedesca non è ancora approfondita.

La fissazione mediante legge di diritti a favore dei lavoratori presenta in tempi di crisi un grado non trascurabile di seduzione. Ciò che è depositato in articoli, lo si può fiduciosamente portare a casa. La tutela giudiziaria non è più dipendente da variabili del tipo se l'azienda è in attivo o in passivo oppure se domina in essa una fase di espansione o di stagnazione.

Se questo è ovvio, nondimeno il movimento operaio dell'Europa occidentale non riceve alcun regalo, ma paga un prezzo per ogni cosa. Le discipline di legge servono al mantenimento dello *status quo* sociale nella misura in cui creano nella coscienza di molti lavoratori l'idea che a portare progresso non sia l'impegno collettivo dei lavoratori dipendenti, bensì uno Stato che agisce come mediatore neutrale. Il *trend* di disattivazione che in tal modo si innesca viene rafforzato dal fatto che l'acquisizione di vantaggi per via legislativa comporta rischi molto minori di quanto non comporti il più piccolo rifiuto di cooperazione in azienda. Grande è la tentazione, proprio in un contesto difensivo, di rinunciare all'azione in prima persona e di affrontare la lunga strada delle istanze giudiziarie. Se siffatti pericoli siano effettivi è comunque questione aperta; un'efficace opera di chiarificazione da parte dei sindacati può di massima evitare il sorgere di «illusioni» giuridiche.

Il problema della legittimazione

Ogni concessione ed esercizio di diritti ha come conseguenza — ci si pone su un piano molto astratto — di legittimare il sistema dato dei rapporti di lavoro. Il movimento operaio accetta per tale via le regole del gioco e agisce sulla base della situazione esistente. Ogni contratto collettivo costituisce in questo senso un frammento di legittimazione del sistema salariale; ed è questa la ragione per cui l'utilizzo di tale strumento fu oltremodo controverso agli albori del movimento sindacale tedesco. In seguito, ciò non è più stato un problema. Una concreta salvaguardia di interessi presuppone, secondo quello che in generale si pensa, una qualche misura di compromissione con lo *status quo*.

Se un ordinamento giuridico si impegna per la codeterminazione dei lavoratori nell'impresa, si va tuttavia ben oltre, e di un passo determinante. In virtù di tale decisione, disposizioni imprenditoriali appaiono espresse anche dalla volontà delle maestranze, e provvedimenti organizzativi nonché direttive provengono in tutto o in parte anche dai rappresentanti dei lavoratori. Poiché a causa delle necessità di mercato l'impresa deve anzitutto orientarsi al profitto, viene riconosciuto e programmato il conflitto fra gli occupati e i loro stessi rappresentanti. Questi debbono assecondare una prosperità dell'impresa che è spesso possibile soltanto a spese del lavoro dipendente. Se mancano commesse e il numero di addetti deve essere ridotto, gli spazi di azione che restano sono pochi, così come, di fronte alla introduzione, richiesta dal mercato nazionale o internazionale, di nuove tecnologie che diminuiscono i livelli occupazionali. All'allontanamento dal posto di lavoro si aggiunge l'allontanamento da coloro che rappresentano i propri interessi (Kahn-Freund): la coazione a valorizzare il capitale non può essere evitata per il solo fatto che si scambiano in tutto o in parte gli attori.

Orbene, non è controvertibile che pure in un'economia di mercato si diano spazi di manovra e che l'atteggiamento imprenditoriale possa essere più o meno «spregiudicato». Una ristrutturazione può seguire rapida e senza tentennamenti, oppure in un lungo periodo, accompagnata da misure per facilitarla come «liquidazioni» concordate. La questione è tuttavia se valga la pena accollarsi, al fine di attenuare le conseguenze sociali, l'enorme svantaggio di far sembrare come «proprie» le aziende, nonostante non lo siano affatto. Non sarebbe forse raggiungibile un medesimo effetto con l'aiuto della politica contrattuale? Il problema si pone sempre più fortemente in stato di crisi, via via che i margini di azione dell'impresa divengono più ristretti.

Il progetto Carinci-Pedrazzoli ha percepito con chiarezza questi pericoli e introduce di conseguenza un accorgimento. Anzitutto dà luogo ad una rappresentanza dei lavoratori, nel consiglio di sorveglianza, solo se ciò viene deciso mediante referendum.

Per un altro verso in tale consiglio i lavoratori restano in minoranza, cosicché, in ultima analisi, essi interferiscono ma non possono avvalersi del loro diritto di voto per prendere o bloccare determinate decisioni. Ciò viene tenuto fermo persino nel caso che i rappresentanti del capitale non votino in modo compatto e dunque non prevalga quanto desidera il consiglio d'amministrazione. In questo caso decide l'assemblea dei soci; una rivitalizzazione del dominio proprietario solo apparente, giacché, nell'esperienza della Repubblica federale, comitato di direzione e rappresentanti dei soci nel consiglio di sorveglianza operano strettamente all'unisono e perciò in 999 casi su 1.000 è garantita un'impostazione del versante del capitale. Comunque, a partire dallo stesso modo con cui si formano le decisioni, si provvede perché esse non appaiano come affare proprio dei lavoratori.

Rappresentanti e rappresentati

L'esistenza di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza può tuttavia produrre una propria dinamica, che rende difficile la rappresentanza di interessi. Un piccolo ostacolo, presumibilmente non valutato in Italia, consiste nel fatto che l'attività di rappresentanza dei lavoratori può condurre ad una drastica impennata del tenore di vita di chi la svolge. Non è eccezionale, nella Repubblica federale, ad esempio, che un membro del consiglio di sorveglianza percepisca mensilmente da due a tremila marchi come compenso; il che, di fronte a due o tre consultazioni informali al mese a quattro sedute ufficiali all'anno, rappresenta un corrispettivo calcolato generosamente. È vero che, secondo le direttive dei sindacati, tutti gli introiti eccedenti i seicento marchi al mese devono essere devoluti a una fondazione appartenente ai sindacati; ma questi principi non vengono sempre applicati in modo rigoroso. Si pensi che noti rappresentanti sindacali operano talvolta in parecchi consigli di sorveglianza, cosicché, anche di fronte ad una completa osservanza della regola, ne viene comunque un buon accrescimento delle loro entrate. Questo particolare può – ma non necessariamente deve – modificare la prospettiva di fondo, ma va opportunamente considerato.

Di maggior rilievo è la circostanza che i rappresentanti dei lavoratori sono vincolati al bene dell'impresa; bene che, dopo la riforma del diritto azionario del 1937, non è più concepito in Germania in modo monistico, bensì pluralistico. Nella gestione dell'impresa si deve in conseguenza tener conto non solo dell'interesse dei soci, ma anche di quello dei lavoratori, e quindi del bene comune. Tutto ciò suona in modo gradevole, ma la derivazione storica di questo principio fa già supporre che esso porti ad un miglioramento del tutto trascurabile della situazione del lavoro dipendente: il che si tocca con mano laddove l'impresa non abbia più margini d'azione perché il mercato consente solo una strategia di massimizzazione del profitto o di sopravvivenza. Anche se in casi

specifici si verificano altri presupposti, è quanto meno difficile realizzare un orientamento quasi ottimale al profitto salvaguardando l'interesse dei dipendenti. Fatti come questi sono tanto evidenti che non si possono disconoscere, benché sia sicuramente ingiusto supporre dietro le consuete impostazioni gestionali un consapevole comportamento contrario all'interesse dei lavoratori.

Una consistente riprova del carattere fittizio della concezione pluralistica risiede nelle sanzioni. Se l'interesse alla redditività viene mortificato in seguito a certi provvedimenti, ciò si esprime in moneta sonante; mentre, se si contravviene all'interesse dei lavoratori o di altri partecipanti, non è configurabile nessun danno qualificato. Qualora il singolo membro di un consiglio di sorveglianza non voglia incorrere in nessun rischio di responsabilità, è per lui raccomandabile garantire la precedenza dell'interesse al profitto e giustificarlo davanti ai dipendenti con l'argomento che una migliore situazione finanziaria dell'impresa rende più sicuri i posti di lavoro. Il progetto Carinci-Pedrazzoli ha percepito questo problema e nell'art. 10, 3° comma, limita, in caso di codeterminazione, la responsabilità dei membri di parte lavoratrice al dolo e alla colpa grave. Ciò costituisce una regola certamente più sensata di quella vigente nel diritto tedesco, dove i membri del consiglio di sorveglianza rispondono per ogni danno patrimoniale da essi causato, a meno che non riescano a provare che nell'espletamento delle loro funzioni hanno applicato la cura di un ordinario «conduttore d'affari». Il problema strutturale accennato resta tuttavia in piedi, seppure in forma attenuata.

Il mezzo sicuramente più importante per allentare il collegamento fra le maestranze e i loro rappresentanti nel consiglio di sorveglianza è l'obbligo di segretezza. Secondo il diritto tedesco non possono essere propagati tutti quei fatti alla cui riservatezza l'impresa ha giustificato interesse. Fra essi vanno annoverati non solo processi produttivi segreti, *know-how*, etc., ma anche questioni che si riflettono sulla vita dei lavoratori. Soprattutto un piano di chiusura aziendale deve essere segreto, perché può trasmettere alle imprese concorrenti elementi decisivi sullo stato patrimoniale.

Anche il modo in cui i singoli membri abbiano votato nel consiglio di sorveglianza viene a volte inquadrato come oggetto di segreto nella letteratura giuridica. Rappresentanti dei lavoratori che temono critiche possono facilmente utilizzare questa situazione giuridica (spesso controvertibile nei singoli casi) come pretesto per bloccare in partenza ipotesi non desiderate. Il progetto Carinci-Pedrazzoli non menziona peraltro in nessun luogo l'obbligo del mantenimento del segreto. Ciò è di sicuro dovuto a una implicita confessione di democraticità, ma sarebbe difficilmente immaginabile una pratica di piena trasparenza: appartiene in qualche misura all'essenza dell'economia di mercato che progressi tecnici, organizzativi e di altro tipo siano «riservati» e non siano a disposizione del complesso delle altre imprese. Se l'intero personale è introdotto a

questi dati riservati, va segnalato il pericolo del tutto concreto che determinate cose vengano poi trasmesse all' esterno; e non è difficile immaginare che, pure in Italia, almeno la giurisprudenza procederebbe in proposito a delimitazioni. Il problema si pone non soltanto per i membri del consiglio di sorveglianza, ma in ultima analisi per ogni titolare di diritti di informazione. Esso è tuttavia oltremodo nevralgico rispetto al consiglio di sorveglianza, perché i rappresentanti dei lavoratori, in virtù del loro diritto di voto, diventano compartecipi di decisioni e pertanto posseggono, in presenza di certe condizioni, un proprio interesse a conservare il segreto su determinati procedimenti.

La legislazione sui diritti di informazione

Lo scetticismo doveroso di fronte alla rappresentanza dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza è invece ingiustificato in riferimento ai diritti di informazione delle rappresentanze sindacali aziendali previste nel primo titolo in oggetto. Non sussiste qui alcun pericolo di essere corresponsabilizzati nell'andamento dell'impresa. Perciò vanno aggiunti soltanto due rilievi. La garanzia dell'informazione ha con tutta evidenza un duplice senso. Per un verso i lavoratori debbono essere posti nella condizione di poter fronteggiare con tempestività una nuova situazione, ad esempio di cercare un altro posto di lavoro o di riqualificarsi professionalmente. Per un altro verso si tratta di prendere contromisure, e cioè d'impostare una strategia imprenditoriale che danneggi in quantità minore gli interessi dei lavoratori. Ciò comporta che la rappresentanza sindacale d'interessi deve essere operante anche e specialmente nello stadio della programmazione. Il versante dei lavoratori deve poi essere sempre presente quando dentro lo stesso *management* sono ancora in discussione le alternative. Se ad esempio ci si attiva solo tre mesi prima di un nuovo piano di produzione o di una chiusura aziendale, si è di massima già di fronte al fatto compiuto. Che cosa può suggerire una rappresentanza sindacale aziendale se sono già stati conclusi contratti con altre imprese e, con un considerevole sperpero, si è già sviluppata una diversa strategia di *marketing*? Come si può contrastare una chiusura d'azienda se già da un anno la produzione si effettua in un paese a basso salario come Taiwan o Corea del Sud ecc., e lì i costi raggiungono solo il 20% di quelli raggiunti in Italia? L'esempio mostra che debbono essere oggetto di diritto d'informazione pure questioni che trascendono i confini nazionali. Un simile ampliamento non costituisce violazione di nessuna sovranità né rottura del sempre vigente principio di territorialità. Obbligato ad assicurare informazioni sui processi all'estero è infatti solo l'imprenditore operante sul territorio nazionale.

L'attivazione della rappresentanza sindacale di interessi presuppone poi non solo che le informazioni date vengano comprese ma pure che siano possibili progetti propri.

Ciò comporta una grande quantità di conoscenze nei rappresentanti dei lavoratori. Che esse si possano conseguire solo con misure di aggiornamento culturale è dubbio: dov'è la «parità delle armi intellettuali» se dal lato dei lavoratori stanno tre membri del consiglio di fabbrica che hanno assolto a un corso di quattro settimane in economia aziendale, mentre dal lato del datore di lavoro stanno tre *managers* che non solo hanno studiato 4 o 5 anni all'università, ma si occupano da molto tempo dei concreti problemi del finanziamento dell'impresa e della sua organizzazione? Il progetto prevede giustamente che i lavoratori possano avvalersi di esperti e diventare più esperti; sarebbe importante che questo fosse possibile a spese del datore di lavoro, perché diversamente le prospettive del sindacato resterebbero limitate.

Una realtà da capire non da esorcizzare

Il problema specifico dei diritti di informazione risiede nella loro «giustiziabilità». Multe e sanzioni penali hanno poco significato nella fase in cui siano già noti determinati piani o il singolo *manager* possa giustificarsi avendo creduto di aver già dato un'ampia informazione. Molto più efficace potrebbe essere la «riprovazione» dell'informazione mancante o incompleta con sanzioni di diritto civile; se i licenziamenti fossero efficaci solo là dove il datore di lavoro avesse previamente informato in modo completo sulla programmata modificazione aziendale, ciò costituirebbe verosimilmente un incentivo a un contegno conforme alla legge molto più forte di una norma penale. Le oscurità giocherebbero infatti a sfavore del datore di lavoro, che dovrebbe quindi informare piuttosto in eccesso che in difetto. Ci si sarebbe avvicinati un po' di più al «piano di vetro della direzione».

Non sarebbe questo, del resto, il miglior presupposto per difendere il lavoratore dall'illusione che lì si decide il destino della sua impresa? Comprendere in concreto il dominio del profitto è molto più importante che esorcizzarlo nei discorsi della domenica: un'indignazione che si rifornisca di esperienza può rendere più avvertiti i pensieri di alternative politiche.

Mondoperaio, n. 11, 1983

DEMOCRAZIA INDUSTRIALE E DEMOCRAZIA SINDACALE

Enzo Mattina

Dal momento in cui, sollecitato dalla pubblicazione della bozza di proposta di legge Carinci-Pedrazzoli, si è avviato su «Mondoperaio» il nuovo ciclo di riflessioni sul tema della democrazia industriale, si sono verificati due eventi nuovi in grado di assicurare uno sbocco pratico al dibattito. Da un lato, tra Iri e Federazione Cgil-Cisl-Uil si è sviluppato un confronto di merito su un esperimento di codecisione in uno dei comparti più importanti del sistema di imprese a partecipazione statale, dall'altro nel programma del primo governo a guida socialista è stata enunciata la volontà di comprendere tra le riforme istituzionali da realizzare il capitolo della democrazia industriale.

Una svolta nella cultura sindacale

Non si tratta di novità di poco conto. In primo luogo, il negoziato Iri-sindacato testimonia che, sia pure con inevitabili timidezze, da parte di un'area consistente del modo imprenditoriale si è abbandonato l'antico pregiudizio della difesa strenua dell'autonomia decisionale del capitale. Certo, nessuno abdica al suo ruolo, ma è chiara la consapevolezza, nell'apertura dell'Iri, che è giunto il tempo di fissare regole di trasparenza e coinvolgimento che garantiscano più puntualmente i lavoratori, attenuando le ragioni di questi a ricorrere al conflitto per far valere il loro diritto a conoscere e a influire sulle scelte delle aziende.

Nello stesso tempo, il fatto stesso che il sindacato unitariamente non abbia respinto al mittente le proposte del professor Prodi, ma le abbia discusse ed emendate, mette in luce l'avvenuta guarigione dalla «sindrome antico-gestionale» che affliggeva alcune delle sue componenti fondamentali.

Se sommiamo i contenuti dell'accordo del 22 gennaio con l'avvenuta pratica della politica dei redditi negli ultimi due anni di esperienza sindacale, con gli accordi per la gestione dei processi di ristrutturazione, infine con la trattativa sul nuovo modello di relazioni industriali nelle aziende Iri, non possiamo non concludere che una cultura sindacale volge al tramonto e si stanno mettendo le basi per una nuova cultura, che

non può essere certo considerata negazione della precedente, ma ne è la necessaria evoluzione, ancorché contestata e contestabile da aree minoritarie del movimento, imposta vuoi dalle condizioni dello sviluppo economico e tecnologico vuoi dalle nuove condizioni di legittimazione e di forza conquistate dal sindacato tra il finire degli anni '60 ed oggi.

In parallelo, l'assunzione da parte del governo Craxi dell'obiettivo di un intervento legislativo in materia di democrazia industriale nel quadro di una strategia di riforma istituzionale è indice della volontà politica di immettere nel sistema nuove dosi di diritto del lavoro, e di assicurare più ampie ed esigibili opportunità di partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni ai processi di cambiamento che si delineano.

Cheché se ne dica, siamo al cospetto di una sola svolta, dopo che per anni, dal tempo dello statuto dei lavoratori, si sono propinate in prevalenza al paese, come ebbe a rilevare Federico Mancini, massicce dosi di diritto penale. Ma siamo a una svolta anche rispetto alle elaborazioni sulle teorie del consenso che hanno interessato il dibattito politico-sindacale degli ultimi tempi. In fondo, rispetto alla versione mercantile dello scambio (il sindacato cede qualche punto di contingenza, lo Stato accorda qualche sgravio fiscale), si ipotizza un modello di relazioni industriali improntato non tanto sul dare e l'avere, quanto sulla messa a disposizione del sindacato di nuovi diritti che gli garantiscano conoscenza e quindi possibilità di influenza sulle strategie delle imprese come degli organi politici.

Nelle condizioni attuali della nostra economia, lo scambio alla pari, che sembrano richiedere molti sindacalisti, è una pura utopia; con maggiore credibilità si può e si deve puntare a istituzionalizzare norme e sedi che consentano di negoziare obiettivi e di verificare

la congruità delle misure che vengono proposte e adottate da chi ha le maggiori responsabilità economiche e politiche del paese.

Una transizione durata dieci anni

Il nuovo atteggiamento del sindacato e la manifestazione di volontà del presidente del consiglio rendono possibile un colpo d'acceleratore per tradurre la bozza Carinci-Pedrazzoli in vera e propria proposta di legge, su cui avviare a tempi stretti il dibattito in Parlamento e nei luoghi di lavoro.

A conti fatti, se il consenso sociale alle politiche di aggiustamento non può poggiare su improbabili *trade-off* (si usa definire in inglese lo scambio di linguaggio neo-corporativo) ma sulla messa a disposizione del sindacato e dei lavoratori di una strumen-

tazione adeguata per misurarsi con il cambiamento, è necessario stringere i tempi dell'operazione innovativa.

Il nuovo modello di democrazia industriale andrebbe collocato all'inizio del triennio entro cui Craxi disloca le azioni del suo governo per risanare l'economia e riavviare lo sviluppo. Solo così infatti il movimento sindacale sarà messo in condizione di gestire le trasformazioni e non di subirle; nello stesso tempo dovrebbe superarsi l'antica *querelle* sulla politica dei due tempi, facendo risaltare che il vero nodo consiste nel grado di influenza reale che ogni soggetto sociale può esercitare.

Che ci sia bisogno di nuove dosi di potere di intervento sindacale, risulta sufficientemente evidenziato dalle analisi compiute su «Mondoperaio» da sindacalisti e studiosi, quali Didò, Cazzola, Craveri, Giugni, Morganti.

Facendo un consuntivo del decennio 1973-1983, l'arco di tempo in cui si è avviato il cosiddetto cambio di epoca, dobbiamo convenire che l'azione del sindacato, mentre è stata idonea a impedire che l'ingresso e i primi passi del labirinto della transizione si traducessero in traumatici sconvolgimenti sociali, non è riuscita a divenire centro motore di un'adeguata strategia di attraversamento. Di conseguenza sono risultate efficaci soltanto le azioni difensive, impennate o sull'impedimento o sulla domanda di assistenzialismo.

Piaccia o meno, siamo giunti al termine di questa esperienza, innanzitutto perché non ci sono più spazi di ampliamento della spesa pubblica, in secondo luogo perché la struttura produttiva non può tollerare al suo interno aree permanentemente in sofferenza, in terzo luogo perché la condizione di incertezza e di insicurezza che finisce - per accompagnare i comportamenti puramente difensivi produce inevitabili cadute di rappresentatività. In questo contesto e alla luce del fatto che, come sostiene Alain Mine, la «crisi è passata ma il peggio non è ancora venuto», la legge «sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori e partecipazione al controllo delle società di capitali» ha una sua straordinaria attualità come strumento sia di indiretta qualificazione della spesa pubblica, sia di recupero di efficienza, sia di ricostruzione del rapporto fiduciario tra lavoratori e sindacato.

Si può affermare che la legge dovrebbe assicurare un recupero di certezze in un tempo in cui tutti debbono adattarsi a un modello di vita e di lavoro improntato alla flessibilità e al mutamento continuo. Il garantismo non è finito come taluni hanno sentenziato con troppa fretta; vero è che si attesta a un nuovo livello, divenendo un insieme di regole, di convenzioni multilaterali, al riparo delle quali si governano i processi evolutivi economici, tecnologici, organizzativi.

Il nodo della democrazia nel sindacato

In un contesto di istituzionalizzazione della democrazia industriale si impongono al sindacato revisioni non secondarie nella struttura dei comportamenti.

Partendo da questi ultimi, è fuori dubbio che l'uso dello sciopero, pur non limitato da norme, dovrà necessariamente subire un'attenuazione di fatto. Ciò per la buona ragione che le maggiori possibilità di influenza sui processi decisionali fin dalla fase iniziale del loro *iter* quanto meno finiranno per ritardare il ricorso alla lotta.

Va aggiunto che, in una situazione di più garantita trasparenza delle scelte imprenditoriali e di inevitabile corresponsabilizzazione del sindacato, non dovrebbe essere difficile concordare procedure negoziali che rendano il ricorso allo scontro meno necessario di quanto non sia oggi. In sintesi, una democrazia industriale più istituzionalizzata non elimina il conflitto; forse lo previene e, quando comunque esplose, riesce più agevolmente a incanalarlo.

È evidente che questo effetto non di poco conto, conseguenza di fatto e non di vincoli normativi, si determina se nella democrazia sindacale vengono ricucite le tante smagliature che si sono verificate negli ultimi anni e quindi, su ogni scelta, verrà garantito un effettivo coinvolgimento dei lavoratori.

Dalle modalità di svolgimento delle assemblee al sistema delle elezioni delle rappresentanze aziendali, dalle condizioni per il ricorso al referendum ai modi di selezione del gruppo dirigente, tutto deve essere riesaminato in relazione all'esigenza di superare la crisi di rappresentatività del sindacato che molti diagnosticano e che nessun sindacalista nega.

Rammentando le contestazioni del luglio '80 sulla questione del fondo di solidarietà dello 0,50%, le feroci turbolenze delle assemblee Fiat dell'ottobre '80 e tutta una serie di episodi avvenuti negli anni successivi, è inevitabile concludere che tra struttura sindacale e insieme dei lavoratori si è determinata un'incrinatura del rapporto di fiducia e di delega.

È tempo perciò di realizzare un codice di democrazia sindacale autonomamente definito dalle organizzazioni e punto di riferimento riconoscibile e fruibile da tutti i lavoratori, iscritti o meno al sindacato.

La rappresentanza generale non si può considerare acquisita per definizione e una volta per tutte dal sindacato, innanzitutto perché una tesi del genere può nascere solo da un'astrazione o da una volontà egemonica di gruppi ristretti, in secondo luogo perché, piaccia o meno, nel mondo del lavoro sono sorte nuove aggregazioni di interessi

che tendono a darsi strutturazione organizzativa e strategia politica autonome, com'è avvenuto per i quadri intermedi.

Democrazia industriale e democrazia sindacale debbono rinnovarsi insieme; ciò perché un modello di sindacato partecipativo rischia di ridursi a una debole impalcatura burocratica se non fonda la sua legittimazione su un consenso sistematicamente verificabile con regole, procedure, sedi di accertamento.

È chiaro che la democratizzazione dell'economia non può esaurirsi nello spazio delimitato dalla proposta Carinci-Pedrazzoli. Essa rappresenta tuttavia un tassello importante, al quale nel tempo occorrerà affiancarne altri che diano una effettiva stabilità alle procedure triangolari Stato-impresa-sindacato per affrontare specifici problemi di rilevanza collettiva, e altri ancora, che assumano i contenuti della quinta direttiva della CE E per le possibilità che aprono di avere a livello europeo un sistema societario più controllabile, e conseguenzialmente relazioni industriali più orientate dalla filosofia della concertazione che non da quella del conflitto.

Mondoperaio, n. 11, 1983

IL REALIZZABILE DESIDERIO

Franco Carinci e Marcello Pedrazzoli

C'è un filo rosso che corre lungo tutto il dibattito svoltosi sul nostro progetto di legge sulla «democrazia industriale»; un filo rosso dato dalla comune percezione di una crisi ormai decennale, mista di recessione ed innovazione, che accompagna una profonda modifica della divisione internazionale del lavoro e della struttura produttiva e sociale del cosiddetto Occidente industrializzato.

Non è la solita parentesi congiunturale, con la consueta via d'uscita di un'accelerazione espansiva, che restituisca spazio di manovra a una mediazione politica non selettiva e a una dialettica sindacale fortemente conflittuale. Secondo la previsione, tanto corrente da apparire scontata, qualsiasi possibilità di una sia pur modica ripresa è strettamente condizionata da una diversa relazione tra consumo e accumulazione, da una radicale riconversione industriale e da una decisa valorizzazione del terziario avanzato.

Una scommessa comune, ma tanto più difficile quanto più arretrata è la base di partenza, come per questa nostra Italia. Una scommessa ancor prima politica che economica, perché niente affatto «neutra», trattandosi di individuare chi è tenuto a pagare in termini di minori redditi (salari, profitti e rendite) i trasferimenti e i servizi sociali; di stabilire chi è investito dal compito di gestire il processo di ricapitalizzazione e ristrutturazione economica.

Come ricorda realisticamente Didò, la contemporanea esperienza europea e nord-americana presenta una ben precisa alternativa tra una politica condotta da un governo conservatore, chiusa alla partecipazione e alla corresponsabilizzazione delle organizzazioni sindacali, basata sullo smantellamento dello Stato redistributivo e assistenziale e sul ritorno al libero mercato, tale da penalizzare le classi lavoratrici e le componenti popolari più deboli, e una politica guidata da un governo progressista, aperta alla trattativa e alla concertazione con le associazioni sindacali, fondata su un aggiornamento selettivo dello Stato del benessere e sul recupero di un discorso programmatico, sia pur flessibile rispetto allo stesso mercato, tale da dividere equamente sacrifici e vantaggi, comunque con la salvaguardia di certi standard minimi.

È un'alternativa che rimane esplicitamente o implicitamente sempre presente al dibattito, si da far emergere abbastanza nettamente la scelta *pro-labor*, con l'inevitabile implicazione che essa comporta di una modifica della cultura e della strategia sindacale. La premessa tutta da verificare resta quella dell'interlocutore, costituito dal governo e dalla maggioranza parlamentare che lo esprime, più o meno «amici», più o meno «disponibili», più o meno «credibili». Ma, una volta scontata questa premessa, la via obbligata è quella tracciata da una cultura e strategia sindacale finalizzata al controllo dell'economia, cioè delle grandi variabili che influenzano redditi, servizi sociali, livelli occupazionali, condizioni di lavoro.

Tale via, come sottolinea Durán, comporta meno conflitto e più consenso: accordo, patto sociale, politica dei redditi, economia concertata sono tutte espressioni dotate di una valenza non coincidente, ma dislocata su una sequenza continua. C'è, sullo sfondo, l'economia concertata dell'Europa centrale e settentrionale, assurda, se non proprio a modello, a termine di riferimento, nella fortunata formula del neo-corporativismo. C'è oggi, in primo piano, la sperimentazione in atto nei paesi fino a un recente passato refrattari, come quelli latini. C'è l'accordo del 22 gennaio '83, che viene assai più lontano di quanto comunemente ammesso, pur rimanendo esposto al continuo rischio della rottura.

La parola d'ordine ritorna ad essere quella di una maggiore «democrazia economica», intesa sì come potere di indirizzo e controllo effettivo esercitato dalle istituzioni rappresentative, fissando programmi, definendo compatibilità, creando incentivi e disincentivi; ma con un'enfasi assai maggiore posta sul concerto preliminare con le parti sociali, ed in particolare con le organizzazioni sindacali.

Secondo una corposa opinione emersa nel dibattito, la partita si gioca dunque a livello macro, cioè dei grandi aggregati, siano questi l'intero paese o un territorio rilevante o un altro settore; sempre meno, invece, a livello micro, delle singole imprese, anche se di considerevoli dimensioni. Qui il confronto apparirebbe largamente fittizio, dovendo scontare quanto deciso ed attuato nel contesto più generale.

Visto da destra e visto da sinistra

È questa una rappresentazione di massima esatta, ma forzata oltre misura. Anzitutto, per quanto i vincoli più generali possano riuscire condizionanti, rimane pur sempre un ampio spazio di movimento per le imprese circa la combinazione dei fattori produttivi, la velocità dell'innovazione tecnologica, la base e la struttura occupazionale, etc. È una tentazione ricorrente, troppo spesso fallace, quella di sottovalutare tale spazio

di movimento, si da ritrovarsi poi completamente sprovveduti rispetto alle silenziose rivoluzioni che avvengono nelle organizzazioni produttive, specie nelle fasi di crisi; e che si riflettono sulle domande di lavoro, e quindi sulle offerte di lavoro, nonché sulle stesse idee ed opinioni delle classi lavoratrici.

Ma non è tutto. L'ideologia e la prassi di un condizionamento e controllo sociale esercitato dal sindacato non può esaurirsi al vertice. Non può, perché il sindacato è radicato nelle singole realtà produttive, sicché appare credibile come interlocutore a livello macro, proprio per il suo carattere diffuso e rappresentativo; e mantiene questo suo carattere solo se e in quanto capace di riprodurre tale potere di intervento e controllo anche a livello micro¹.

Senonché, si obietta, non sarebbe necessaria una democrazia industriale «forte», tale da prevedere una partecipazione agli organi societari; sarebbe sufficiente, invece, una democrazia industriale «debole», tale da assicurare ad una rappresentanza dei lavoratori, secondo il criterio del *single* ovvero del *double channel*, diritti di informazione, di verifica, di trattativa debitamente articolati e sanzionati, eventualmente, con una legge *ad hoc*. Sicché — opinione alquanto diffusa — il primo titolo del nostro progetto, almeno per il momento, basta e avanza.

Niente da eccepire, se non che così l'occasione offerta per una discussione che esca dalle secche ideologiche viene in buona parte perduta. Sembra verificarsi ancora una volta l'obiettiva convergenza *ad excludendum* fra la posizione di chi, da «sinistra», ri-tiene qualsiasi formula «cogestionale» relativa agli organi societari tale da frantumare la classe operaia nella multiforme realtà produttiva e da integrarla a spizzichi e bocconi in dimensioni tipicamente aziendalistiche; e la posizione di chi, da «destra», vede una qualsiasi formula siffatta tale da sovvertire la macchina *par excellence* dell'economia capitalistica, e cioè la società per azioni.

Eppure c'è alle spalle l'esperienza non esaltante della cosiddetta prima parte dei contratti, certo imputabile a più di una ragione, quali la resistenza ideologica e la insufficiente preparazione sindacale, la scarsa o nessuna disponibilità imprenditoriale, la latitanza di quella iniziativa pubblica che avrebbe dovuto offrire la sponda necessaria. Una resa così modesta è tuttavia riconducibile — cosa non sufficientemente approfondita — pure al fatto che i diritti di informazione, di verifica e di trattativa sono relativamente efficaci. Se anche consolidati e sanzionati per legge, essi rimangono sempre meno stabili ed incisivi di quelli connessi ad una partecipazione agli organi societari.

Mentre si continua a caricare la «rappresentanza interna» rispetto alla «rappresentanza esterna» di una valenza interclassista e collaborativa, che di per sé non è intrinseca a questa o quella formula, si sottovaluta una duplice circostanza tenuta, vice-

versa, ben presente nella redazione del progetto: da un lato la generale tendenza del decennio settanta, caratterizzato da una precisa svolta sindacale, pure dove la cogestione o codeterminazione era prima tabù, come in Inghilterra, e da un'accelerazione della precedente esperienza, come in Germania e in Svezia; dall'altro, la scadenza, oggi meno prossima di ieri, ma pur sempre esistente come concreta possibilità, della Quinta direttiva CEE.

Assai più fondato è un altro ordine di preoccupazioni. La cultura industriale dominante, dall'una e dall'altra parte, non pare molto favorevole o comunque preparata rispetto a una qualche commistione societaria (Mengoni, Pera). E la soluzione adottata nel progetto riesce troppo composita, una apprezzabile opera di ingegneria, ma con una prospettiva unilaterale e affetta da palesi «aporie», sì da farne una proposta poco operativa. Già la parziale difformità rispetto alla Quinta direttiva suscita più di una perplessità, dato che così verrebbe introdotta una versione senza riscontro nella pur varia realtà europea, e cioè una struttura duale «spuria». Salvo quanto verrà detto più specificamente, si può certo convenire sulla critica che si tratta di una proposta viziata da una prospettiva prevalentemente gius-sindacalista o gius-lavorista, come d'altronde ammesso nella stessa relazione che l'accompagnava: una proposta che considera la riforma della società per azioni come contestuale, anzi correlata alla partecipazione dei lavoratori.

L'impressione è però che questa critica sia strettamente intrecciata con l'altra, secondo cui l'inserzione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza dovrebbe essere funzionale, non a un interesse del personale e del sindacato, con un rafforzamento del loro complessivo potere di controllo e di intervento, ma all'interesse comune dei detentori del capitale, dei lavoratori e dei consumatori, eventualmente ricondotto in equilibrio dal *management*.

Non si deve peraltro dimenticare che questo discorso dell'interesse comune è decollato, in Germania per la società per azioni, e in Italia per l'impresa, in periodi ed in regimi chiaramente caratterizzati (Däubler). Guardando all'oggi ci sono esperienze come quella svedese, dove la partecipazione dei lavoratori all'organo societario è minoritaria ed è strettamente finalizzata al rafforzamento del potere di controllo e negoziale dei lavoratori.

Un altro nodo emerso dal dibattito è quello costituito dal rapporto tra democrazia industriale e democrazia sindacale. Su ciò un punto rimane ormai acquisito. Oggi, diversamente da ieri, qualsiasi intervento promozionale che implichi il riconoscimento dei nuovi diritti non può più prescindere dal requisito di un procedimento effettivamente democratico di scelta e di investitura dei soggetti titolari di questi ulteriori poteri.

Il nodo delle rappresentanze sindacali aziendali

I rilievi critici emersi nella discussione sulle singole soluzioni tecnico-giuridiche possono essere suddivisi in due gruppi, relativi al titolo 1° e al titolo 2° del progetto.

Quanto al sostegno legislativo dell'informazione e consultazione, non sono state sollevate obiezioni sulla sua opportunità. Ciò che incontra vari dissensi è invece la scelta delle rappresentanze sindacali aziendali quali organi legittimati. Emerge sullo sfondo un preciso giudizio sullo stato deficitario della rappresentatività sindacale (Pera, Cazzola-Stuppini); e viene formulato un discorso alternativo, ora superando il pluralismo delle rappresentanze sindacali aziendali con un organo unitario (Durán), ora rimettendo in questione lo stesso criterio del *single channel* (Craveri, Mengoni). In particolare Mengoni, rifacendosi a un vecchio suggerimento di Amato, considera opportuna una duplicazione degli organi rappresentativi per garantire il corretto svolgimento di funzioni diverse; da un lato la informazione, partecipazione, gestione, che implica dosi congrue di consenso e collaborazione, da affidare alle rappresentanze; dall'altro la rivendicazione, contrattazione, che si appoggia a un'accentuata dimensione conflittuale, da affidare al sindacato (così pure Craveri, Cazzola-Stuppini)².

Non si intende sottovalutare l'enfasi conflittuale che in parte perdura nelle attuali rappresentanze, per la loro origine piuttosto convulsa. Col rifiutare la duplicazione delle istanze di tutela in azienda, il progetto nutre, per altro, l'aspettativa ragionevole che le rappresentanze sindacali aziendali e i consigli acquistino progressivamente attitudine a svolgere entrambe le funzioni di cui si è detto. A uno sviluppo verso una prassi più equilibrata può contribuire la diversa configurazione delle possibilità di controllo da parte della base e delle procedure elettorali, in modo da soddisfare l'esigenza di rappresentatività anche nei confronti di ruoli professionali finora emarginati.

Proprio sul piano storico viene alimentato il sospetto contro la moltiplicazione delle istanze rappresentative dell'azienda. Essa, lo si osserva in generale, è più la registrazione di un *deficit* di autotutela che non l'avvio ad una sua maggiore completezza. All'affiancamento di un nuovo organo si è di solito giunti per l'asfittica portata di quello previamente operante da solo, non quando questo abbia bisogno di essere più «disciplinato». Così, alla commissione interna sono state giustapposte le sezioni sindacali aziendali; e all'ancora più istituzionalmente delimitato *Betriebsrat* si sono affiancati, fin dalla seconda metà degli anni sessanta, *Vertrauensleute* sindacali: con risultati, come è noto, che restano al di sotto (nel primo caso di molto) dello scopo perseguito.

Ma la situazione posta con le rappresentanze sindacali aziendali, per quanto problematica, ha un senso diametralmente diverso da quelli ora ricordati: e si deve tenerne conto. L'impiego di risorse attive del personale nella vita sindacale dell'azienda non è

dilatabile oltre misura. Invece di disperderlo in più riferimenti, va concentrato; invece di frammentarlo in specializzazioni improbabili, va canalizzato in un'unica istanza a funzioni complesse e articolate per recuperare la pienezza dell'autotutela.

La codeterminazione minoritaria

Molto più fitte e di fondo sono le contestazioni sulla scelta di introdurre in via facoltativa, mediante *referendum*, una codeterminazione minoritaria nell'organo di vigilanza. Si è anzitutto trovato singolare che la struttura dualistica delle società, in tal modo codeterminabili, sia previamente fissata per legge in via obbligatoria (a prescindere cioè da un effettivo inserimento di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza) (Mengoni). Se si concorda sul fatto che condizione necessaria della partecipazione alla sorveglianza sia una società di capitali chiaramente strutturata su due organi, la soluzione poteva essere ben difficilmente diversa: rendendo facoltativa e dipendente dalla volontà dei lavoratori l'introduzione di una tale struttura, avremmo innescato un contenzioso perdente sul piano della legittimità costituzionale.

Si è ancora obiettato che il sistema duale antecede la *Mitbestimmung*; mentre noi avremmo rovesciato tale sequenza storicamente controllabile, strumentalizzando per così dire il primo in funzione della seconda (Galvano, Cavazzuti, Durán). Ora, anche qui si tratta di muovere il primo passo. In Germania si è cominciato ad inserire due membri *dei Betriebsrat negli Aufsichtsräte* delle società di una certa dimensione con una legge del 1922³, attuativa del paragrafo 70 del *Betriebsrätegesetz* del 1920. Fra i vari fattori del fallimento di quella legge ha un suo piccolo posto la circostanza che, allora, il diritto societario tedesco non si imperniava su una redistribuzione precisa e trasparente, come ad esempio l'attuale, dei compiti fra i vari organi. In altre parole, se si propone dal punto di vista del diritto del lavoro una forma di codeterminazione nella sorveglianza, l'interferenza su un diritto societario come il nostro, ancora di tipo monistico, è inevitabile. Si è così optato per una versione di sistema duale, impronta al massimo *self-restraint* (e cioè aggiungendo l'organo di sorveglianza all'attuale consiglio di amministrazione) e che agevola la trasformazione volontaria in via per così dire sperimentale, del consiglio d'amministrazione in un più essenziale comitato di direzione (che, in quanto tale, solo il futuro legislatore della società di capitali deve disciplinare).

Anche sul valore che nel progetto si attribuisce alla codeterminazione nella funzione di controllo-sorveglianza, bisogna spendere alcune parole. Il riferimento al sistema tedesco e dintorni o a una delle possibilità – quella appunto che ricalca tale sistema – contenute nella Quinta direttiva è d'obbligo, ma anche estrinseco. Nel merito, il modello che andrebbe richiamato è piuttosto quello della codeterminazione minoritaria o

di un terzo (*ein Drittel Parität*), di cui ai paragrafi 76 e ss. del vecchio *Betriebsverfassungsgesetz* del 1952 (mantenuti in vigore dal nuovo del 1972)⁴.

La precisazione è forse puntigliosa: ma introduce a una più corretta valutazione del valore da attribuire in punto all'alternativa cogestione-conflitto, alla nostra proposta. In essa si è fatto tesoro *ad abundantiam*, se così si può dire, di alcuni lucidi assunti della Corte costituzionale tedesca⁵. Affrontando la questione di fino a quando sia compatibile una legge di codeterminazione con l'assetto costituzionale vigente in Germania, e dando per ammesso il suo agnosticismo in materia economica, tale Corte ha indicato come non oltrepassabile il limite della conservazione, o meglio accrescimento dell'attitudine a funzionare (*Funktionsfähigkeit*) dell'impresa, dell'economia in generale e, infine, della contrattazione collettiva. Presupposto della conservazione e dell'accrescimento di tali attitudini è che nel consiglio di sorveglianza (e ancor di più, in ipotesi, nell'organo di direzione), venga assicurata una (almeno leggera) prevalenza al versante dei soci.

Questo postulato ha un valore che va al di là dell'occasione in cui è stato desunto; e se ne deve ancor più strettamente tener conto se si intende conservare il funzionamento di un sistema contrattuale come il nostro. A differenza che in Germania, in cui la contrattazione in senso tecnico non conosce il livello d'azienda⁶, la contrattazione aziendale costituisce da noi la ramificazione di base dell'intero processo. Ne consegue che l'indubbia prevalenza del capitale (*alias* l'indubbia posizione minoritaria del versante dei lavoratori) nell'organo di sorveglianza è condizione perché la contrattazione d'azienda e di gruppo non abbia a inaridirsi, con ripercussioni anche ai livelli superiori. Proprio ciò avverrebbe con un consiglio di sorveglianza paritario o, ancora di più, con una direzione «infiltrata» dai rappresentanti dei lavoratori e del sindacato.

Per evitare questo pericolo, più che per seguire una prospettiva cogestionale, il progetto è spostato sulla prospettiva dell'incremento dell'informazione, intesa come strumentale rispetto ad una maggior trasparenza e comprensione degli opposti interessi, da introdurre nella cultura e nella prassi delle relazioni industriali⁷.

Sul piano societario, oltre una certa dimensione, l'inserzione in misura minoritaria dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza implica tuttavia l'avvio di un costume in senso lato cogestionale. Ma ciò è tutto, perché non è affatto scontata, nella stessa «psicologia di massa» (Pera), la preferibilità di una visuale cogestionale⁸. Una via mediana, aperta e gradualistica, in punto a opzioni politico-filosofiche a monte, pare insomma essere condizione per la «spendibilità» della proposta: il che non guasta, dopo che in materia troppi sogni sono finiti nel cassetto.

Una grossa responsabilità per il sindacato

Nel progetto viene proposto un sistema misto di elezione- designazione dei rappresentanti di parte lavoratrice nel consiglio di sorveglianza, in modo che essi provengano sia dai dipendenti (non membri di rappresentanze sindacali aziendali) sia dal sindacato; con un leggero *favor* per la prima categoria di rappresentanti (e osservando, all'interno di questa, il criterio di rappresentare tutte le varie componenti del lavoro dipendente). Si è sollevato il dubbio che l'elezione diretta possa determinare tensioni (Treu): e fin qui il discorso rifluisce in quello sulla democrazia sindacale, come lo stesso Treu dà a vedere. Ma le due diverse provenienze, secondo Mengoni, nascondono l'irrisolutezza di fondo del progetto nello scegliere la via partecipativa- cogestionale. I sistemi di nomina, su base sindacale e su base aziendale, debbono essere alternativi; su di essi non sarebbe possibile il compromesso, perché rispondono a filosofie irriducibili.

Le obiezioni sono forti e anzi insuperabili, se si parte dall'idea che l'inserzione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza presupponga l'obiettivo di realizzare la «codecisione» come «potere coordinato a fini comuni» (Mengoni). Ma, come abbiamo detto, il progetto si muove molto al di sotto di un tale obiettivo, né si prefigge ulteriori sconvolgimenti. La designazione da parte dei sindacati più rappresentativi di una quota dei membri del consiglio di sorveglianza risponde anzitutto ad una condivisa esigenza di combattere il cosiddetto «aziendalismo», immettendo «esterni» negli organi societari.

Questa linea è passata persino nella Repubblica federale tedesca: anche se il numero dei membri che rappresentano il sindacato è inferiore a quello dei membri che provengono direttamente dai dipendenti⁹, e anche se sono i lavoratori dipendenti (nella società con più di 8.000 addetti, tramite i grandi elettori da essi delegati) a eleggere sia i loro rappresentanti che quelli indicati dal sindacato.

Ma nel progetto non si difende a dispetto dei santi la designazione sindacale. Se i sindacati non si mettono tempestivamente d'accordo nell'indicare i prescelti, ad esempio perché s'attardano nel «dosaggio» o perché non ne hanno a disposizione, peggio per loro: decadono dal diritto di designarli (art. 19, ultimo comma, del progetto). Ancora più efficace dovrebbe essere la sanzione, questa volta sociale, se i sindacati indicano come loro rappresentanti gli incompetenti, i «lottizzati», etc. Nel progetto non si propongono vantaggi senza responsabilità. E in questo caso la responsabilità è grande, come la necessità di mutare stili di lavoro e impieghi di risorse per rispondere alla crescente difficoltà di una rappresentanza adeguata.

Non si tratta qui di andare alla ricerca di nuove possibilità di attrito, di conflitto e di esercizio di contropotere, come pare temere Mengoni. Una fitta rete di persone professionalizzate, che rappresentano il sindacato negli organi di sorveglianza, dovrebbe costituire il *soft-ware* della sua politica industriale e in materia economica. L'accentuazione e la qualificazione dell'informazione nelle società al di sopra dei 500 dipendenti non è, per il sindacato, fine a se stessa: è anche la base di conoscenza per una concertazione più approfondita a livello macro e, quindi, un anello di congiunzione e raffronto delle politiche d'azienda e di quelle sovraziendali.

Galgano rileva una contraddittoria rivitalizzazione dei diritti proprietari. Essa sarebbe implicita nell'art. 9, 3° comma (gli amministratori possono chiedere all'assemblea dei soci di autorizzare un provvedimento negato dal consiglio di sorveglianza) e nella esclusione, di massima, di un diritto del consiglio di sorveglianza a nominare gli amministratori (salvo la variante facoltativa di cui all'art. 25). Il contesto della motivazione di questo giudizio è molto articolato e richiama giustamente formai conseguita autonomia della funzione imprenditoriale rispetto alla proprietà. La lettura degli apporti al dibattito più strettamente commercialistici (oltre a quello di Galgano, varie osservazioni di Cavazzuti, di Däubler e anche di Mengoni) ci suscita in verità la profonda sensazione di non essere riusciti a tradurre nel progetto molte questioni fondamentali.

Ma, è inutile ripeterlo, la nostra prospettiva è per forza di cose più appiattita di quella che aspirasse a un riassetto istituzionale degli interessi molteplici focalizzati sull'impresa, come odiernamente andrebbero in via globale affrontati. Nella nostra opzione per un'informazione che si sviluppa a vari livelli, e solo attraverso, e nei limiti di questa, per una corresponsabilità gestionale, dovrebbe però risultare più giustificato che non si sia fatto il gran salto. Däubler coglie bene uno dei disposti in cui si segnala questa riluttanza, rimarcando come nel progetto si sia fissata una diversa (minore) ampiezza della responsabilità per il membro del consiglio di sorveglianza di parte lavoratrice, rispetto a quello proveniente dai soci.

Con una critica puntuale Däubler osserva poi che nel progetto è assente qualsivoglia accenno a una disciplina specifica dell'obbligo di segretezza. E' un rilievo del tutto azzeccato: la questione dei limiti di utilizzo delle informazioni è un nodo generale e inevitabile di ogni discorso in materia. Non vi è alcuna soluzione di tale nodo se si affida in via preventiva alla direzione aziendale il giudizio su cosa sia o non sia riservato (art. 3, ultimo comma); o se si annacqua l'esigenza di tutela in proposito, nel colabrodo della responsabilità per dolo o colpa grave del mandatario non diligente (art. 10, 3° comma). Una maggiore determinatezza, su questo aspetto, è essenziale anche con riferimento all'efficienza e alla tenuta dell'apparato sanzionatorio.

Non è questa, ovviamente, l'unica pecca del progetto, anche se una sua difesa d'ufficio era largamente scontata. Ma è una difesa, la nostra, guidata dalla consapevolezza che una proposta per più versi compromissoria sia attaccabile dall'una e dall'altra parte, per essere troppo «spinta» o, viceversa, per essere troppo «prudente».

L'ambizione era quella di contribuire al superamento dell'alternativa rigida, di tipo ideologico, tra la soluzione tutta «esterna» della legislazione della cosiddetta prima parte dei contratti e la soluzione tutta «interna» dell'introduzione di una cogestione alla tedesca; e di far questo con un'attenzione continua alla peculiarità del sistema italiano di relazioni industriali.

Rinvviare tutto alla previa realizzazione di un'effettiva democrazia nel campo economico e del lavoro, alla riforma della società per azioni e ad un modello più fermo delle grandi concertazioni trilaterali, ha dalla sua la forza suggestiva di ogni rifondazione globale e onnicomprensiva. Ma anche la debolezza di una sicura inagibilità, in una prassi pubblica e sindacale caratterizzate da vischiosità fino al limite della paralisi. Non c'è solo la scadenza, più o meno lontana, della Quinta direttiva; c'è anche, e soprattutto, la crisi di rappresentatività e di democrazia a livello d'azienda; laddove, *bongré malgré*, continua a giocarsi gran parte della credibilità e della forza sindacale. Affrontarla, come è possibile già con questo progetto, arricchendolo di un apposito disposto, significa coniugare nuovi e maggiori poteri di rappresentanza rispetto all'intero universo aziendale, con nuovi e migliori procedimenti elettorali e decisionali.

Già questa — di fermarsi a una «fase due» della legislazione di sostegno, che però, a differenza dello Statuto, offra almeno alcuni criteri e principi di riferimento — può essere una buona idea. Ma perché scartare a priori la possibilità, praticabile con un relativo costo normativo, di giungere anche all'inserimento di rappresentanti dei dipendenti e del sindacato nel consiglio di sorveglianza delle imprese societarie?

Mondoperaio, n. 1-2, 1983

1. *Per un richiamo del tutto simile a questa esigenza si veda, nell'aprire un'altra ondata di discussione su questa rivista, G. Amato, Democrazia industriale: gli equivoci della via italiana, nel n. 5/1978. Amato contesta la sottovalutazione della sede aziendale e degli organismi di impresa in relazione alla prospettiva di democrazia industriale, perché senza essi, «la scala che dovrebbe sorreggere gli indirizzi sindacali, nelle sedi in cui questi si confrontano con quelli del governo e del padronato, viene a mancare dei primi e più essenziali gradini» (p. 21).*
2. *In Mengoni è peraltro prospettata pure una interferenza maggiore del sindacato nella formazione delle rappresentanze, che consentirebbe di conservare l'idea del single channel. Pera avverte poi che, sul piano costituzionale, è il momento della categoria, non quello dell'azienda, che sta alla base della democraticità e della rappresentatività.*

3. *Gesetz über die Entsendung von Betriebsratmitgliedern in den Aufsichtsrat del 15 febbraio 1922. Il diritto societario e azionario tedesco era allora inglobato nel codice di commercio (HGB) del 1897, che recepiva, quanto agli organi delle società per azioni, leggi anteriori. Fra esse, una legge del 1884 aveva introdotto, in particolare, un consiglio di sorveglianza tra l'assemblea dei soci (organo sovrano, che rispecchiava la posizione preminente, anche con riferimento alla gestione, del titolo proprietario) e la direzione. Il carattere meramente esecutivo e delegato, di fronte a una siffatta assemblea, sia del Vorstand per il disbrigo degli affari correnti, che dell'Aufsichtsrat, faceva sì che il controllo di questo fosse del tutto generico e attinente alle questioni marginali.*
4. *Cfr. paragrafo 129 Betriebsverfassungsgesetz 1972. Tale codeterminazione minoritaria dei lavoratori è prevista per gli Aufsichtsräte delle società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata nonché nei consorzi minerari con personalità giuridica, con più di 500 addetti. E' quindi tuttora applicata in tali società se hanno fra 500 e 1000 addetti nel settore carbo siderurgico; e fra 500 e 2000 addetti in ogni altro settore. Si badi (per rispondere a un precedente dubbio) che, rispetto alle società a responsabilità limitata e ai sopraddetti consorzi, la struttura dualistica, alias la costituzione di un consiglio di sorveglianza, venne prevista solo con tale legge del 1952, in modifica del sistema previgente, e proprio in funzione della possibilità di codeterminarli!*
5. *Ci riferiamo alla famosa sentenza del 1° marzo 1979, quando il Bundes- verfassungsgericht si pronunciò sulla legittimità costituzionale di alcuni disposti della legge generale sulla codeterminazione del 1976 (in relazione alla garanzia della proprietà, alla libertà di associazione, alla libertà di professione, al diritto al libero sviluppo della personalità, alla libertà di coalizione dei datori di lavoro, nonché al principio di eguaglianza). Per una integrale riproduzione della stessa v. Foro Italiano 1981, IV, col. 70 ss., specie col. 96 e 107; ivi pure la nota di M. Pedrazzoli, Codeterminazione nell'impresa e costituzione economica della Repubblica federale tedesca (in particolare, col. 76 ss.).*
6. *Le pattuizioni aziendali (Betriebsvereinbarungen: paragrafo II, Betriebsverfassungsgesetz 1972) appartengono infatti all'ambito della Mitbestimmung tra Betriebsrat e direzione sul piano dello stabilimento, non alla contrattazione collettiva. Su questa distinzione e su un aspetto della situazione che ne deriva, v. W. Däubler, Diritto sindacale e cogestione nella Germania federale, Angeli, Milano 1981, p. 358 ss., e 158 ss.*
7. *In questo quadro, l'obiezione assai puntuale di Cavazzuti (secondo cui il limite di 500 dipendenti appare troppo basso, perché ricomprende una fascia di imprese medio-piccole sfasata rispetto alle grandi imprese che realmente concertano con Stato e organizzazioni sindacali) rimane in gran parte assorbita.*
8. *Al proposito notevoli segni di cambiamento si desumono tuttavia dai dati recenti dell'inchiesta Isvet, diretta da Domenico De Masi. Vedine il sunto in «Scienza 2000», aprile 1983, p. 46 ss., specie 62 ss.; e per qualche commento «Rassegna Sindacale», n. 13 (1° aprile) 1983, p. 40 ss. e n. 41 (4 novembre) 1983, p. 38 ss.*

Fin dalla sua costituzione, la Fondazione Giacomo Brodolini si è preoccupata di diffondere la conoscenza dell'attività scientifica e culturale svolta. L'attività editoriale è divenuta nel corso degli anni sempre più intensa, al punto da avviare, nel 1984, una linea nuova per pubblicare i principali risultati dell'attività di ricerca. Nascono i Quaderni della Fondazione Brodolini. Negli anni, viene collezionata una serie di volumi che mettono a disposizione del mondo scientifico, universitario e delle organizzazioni sociali, i risultati dell'attività di ricerca svolta dalla Fondazione in tutti gli ambiti di studio.