



“Co-decidere” è “co-gestire”?
La partecipazione dei lavoratori nel modello tedesco
nelle riviste della Cisl (1951-1984)

Adriana Coppola
9 dicembre 2020
Giornate di Storiografia e Cultura Sindacale

1. L'ESTRANEITÀ (ANNI '50-'60)

anno	Legge	contenuto
	Codecisione societaria	
1951	<i>Montanmitbestimmungsgesetz</i>	Partecipazione paritaria (anche di estrazione sindacale) nel consiglio di sorveglianza delle imprese con più di 1000 dipendenti del settore carbosiderurgico + direttore del lavoro nel consiglio di direzione
1952	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>	Partecipazione “del terzo” al consiglio di sorveglianza in tutte le imprese tra i 500 e i 2000 addetti in tutti i settori (e tra i 500 e i 1000 nel carbosiderurgico)
	Codecisione d'impresa	
1952	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>	Obbligo di costituzione di un organo di rappresentanza di tutto il personale con diritti di informazione, consultazione e veto sulle questioni aziendali di tipo economico, sociale, del personale in tutte le imprese con oltre 5 addetti

SINDACALISMO

rivista mensile di pensiero e azione sindacale



SINDACALISMO

Rivista della Confederazione
Italiana Sindacati Lavoratori

00078/A

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

SINDACALISMO

Ludwig Rosenberg, *Sindacalismo*, 1951

D'altronde i sindacati tedeschi, già dalla fine della guerra hanno seguito una politica che ha sempre dato maggior peso al settore politico-economico che non alle pure questioni salariali.

Sembra ai sindacati che la partecipazione dei lavoratori alla direzione dell'economia sia l'unico mezzo per poter assumere la responsabilità dello sviluppo dell'economia stessa. A questa responsabilità, i sindacati, in uno stato moderno industriale, non possono in alcun caso sottrarsi, ma essi non possono assumerla se non viene loro riconosciuta un'assoluta parità di compartecipazione nella determinazione e nella direzione della politica economica.

I sindacati tedeschi ritengono possibile una reale sicurezza di livello di vita del lavoratore ed un aumento del suo salario reale soltanto se avranno tale influenza. Se ci si limita ai soli contratti di lavoro ed ai salari, si subiscono le conseguenze nei tempi di crisi, quando i salari rimangono fermi e i prezzi sono in continuo aumento. In tal modo non si assicura alla collettività lavoratrice quella compartecipazione al prodotto che gli compete di diritto.

Queste tesi sono alla base di una istanza che è stata al centro dei lavori del DGB in questi mesi del 1951: la richiesta di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa (diritto di co-decisione).

Ludwig Rosenberg, *Sindacalismo*, 1951

La lotta per il diritto di compartecipazione alla gestione delle imprese è stata ed è tuttora il punto decisivo per la misura dell'importanza e della forza del movimento sindacale tedesco. Si tratta, invero, di aprire la via a una rivoluzione sociale destinata ad **elevare il lavoratore dipendente alla dignità di « cittadino dell'economia » con parità di diritti**. Molti anni fa la DGB (Confederazione dei Sindacati Tedeschi) aveva indicato questa via come l'unica soluzione possibile per **convincere le masse lavoratrici che questa economia è la loro economia, che questa società è la loro società e che lo Stato in cui vivono è il loro Stato**, creando cioè le premesse necessarie per **dare allo Stato democratico un contenuto sociale** — premesse che significano oggi il fondamento della sicurezza medesima della struttura statale.

BOLLETTINO
DI INFORMAZIONI SINDACALI

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI

18/19

Anno VI

Ottobre 1953

Al fine di una migliore organizzazione dei processi produttivi e di una migliore utilizzazione del fattore umano nell'impresa, la C.I.S.L. ritiene conveniente l'introduzione, sul piano delle unità produttive, cioè delle singole aziende, di forme e strumenti di cooperazione tecnica fra coloro che esplicano le diverse funzioni tecniche della produzione.

Questa cooperazione tecnica potrebbe realizzarsi attraverso un Comitato Misto di Produzione i cui membri rappresentassero le varie funzioni tecniche e produttive dell'azienda.

La materia su cui il Comitato avrebbe compito di intervenire è quella riguardante la utilizzazione e la combinazione di tutti i fattori produttivi dell'azienda: lavoro, organizzazione, impianti, ecc. Uno fra gli scopi più importanti che detto Comitato dovrebbe perseguire è quello di sviluppare un'azione tesa al miglioramento delle « relazioni sociali » nell'azienda e, pertanto, instaurare le condizioni più favorevoli all'incremento della produttività.

Sia chiaro che il Comitato Misto di produzione ha il semplice scopo di incrementare la produttività della azienda attraverso la cooperazione tecnica degli aderenti ai vari settori produttivi. Esso non deve esorbitare dai suoi limiti funzionali: non sono di sua competenza le molteplici questioni inerenti la difesa di categoria dei lavoratori di fronte ai datori di lavoro, nè i problemi relativi alla ripartizione del valore della produzione.

Il Comitato assolverà la sua funzione in accordo

con la Direzione dell'azienda. Eventuali discordanze che si verificassero tra la Direzione e il Comitato, dovrebbero essere risolte sul piano stesso del Comitato, nel quale partecipano in larga misura, i dirigenti.

A questo proposito facciamo presente che i membri del Comitato saranno designati solo in funzione delle competenze e delle funzioni tecnico-produttive loro attinenti nell'azienda e non in funzione della loro rappresentatività di categoria professionale. Nella composizione del Comitato, l'ampiezza della partecipazione sarà funzione delle dimensioni dell'azienda. La composizione qualitativa peraltro, sarà funzione della natura tecnica economica dell'impresa, seguendo la quale si determinerà la misura della rappresentanza delle diverse funzioni produttive. (Funzione imprenditoriale, funzione direttiva, funzione tecnica, funzione di cooperazione operaia e manuale, ecc.).

Da quanto sopradetto risulta chiaro che il Comitato Misto di Produzione ha compiti nettamente distinti da quelli delle Commissioni Interne, e non ha niente in comune con i Consigli di Gestione. Le Commissioni Interne, infatti, hanno il compito e la funzione di rappresentare il personale dell'azienda, di fronte alla controparte, per la sua difesa nell'ambito del contratto collettivo e per altre forme di modificazione del rapporto di lavoro. I Consigli di Gestione hanno il compito e lo scopo di trasformare radicalmente i rapporti di lavoro attraverso una modificazione sostanziale dei rapporti di proprietà.

tore nella ricerca, nella valutazione dei mezzi più validi a promuovere il processo produttivo. Soltanto se si aprono le vie ad una concezione profondamente diversa da quella che oggi predomina, circa i « rapporti umani » nell'azienda, si darà luogo non soltanto alle condizioni richieste per un accrescimento della produttività, ma altresì ad un rapporto e ad un equilibrio fra i fattori della produzione più rispondenti ad una moderna concezione di socialità.

E' con rammarico che ascoltando gli interventi in questa Assemblea e meditando su quanto avviene nei vari Paesi ho dovuto constatare a questo proposito una certa resistenza passiva in particolare nel mondo imprenditoriale, fatte salve naturalmente le debite eccezioni. Si commette un grave errore, giudicando che soltanto i lavoratori sono interessati alle innovazioni morali e tecniche, connesse con i metodi produttivistici. Qui non si tratta tanto di andare alla ricerca di una più alta remunerazione quanto di realizzare un sistema produttivo che assegni alla « persona umana » quella priorità che è nell'ordine della creazione. Il timore che sembra prevalere nel mondo imprenditoriale di dover aprire un diverso orizzonte alla presenza dei lavoratori nelle responsabilità dell'azienda, non si adegua più al costante avanzarsi, non soltanto sul piano tecnico e scientifico, ma anche su quello morale, della civiltà e del progresso. Non si lotta contro l'avanzare delle teorie comuniste, aventi come mito la inesorabilità del progresso sociale.

Occorre seriamente dare alla democrazia un contenuto economico e sociale. E' opportuno che l'ordine nuovo, non più concepito come mito o lo realizza la democrazia o diverrà appannaggio dell'antidemocrazia.

Ecco perché il monito non è solo per il mondo degli imprenditori. Anche la democra-

zia politica, lo Stato, deve avvertire nella essenzialità di queste nuove vie, che ad esso spetta un ruolo non soltanto di freddo osservatore. Vi è un problema di stimolo, di intervento diretto che deve essere risolto dallo Stato democratico. In gioco non vi è soltanto un problema economico, ma vi è l'avvenire del mondo libero.

Il mondo libero è tale e sarà tale se non si chiuderà in inutili forme di negazione se saprà mostrare alle masse che cercano la loro strada, soluzioni adeguate, soluzioni nuove, soluzioni reali, se saprà opporre alla tentazione della sovvenzione, la via ordinata e programmata della graduale rivoluzione democratica.

Nessuno si sorprenda se in tale maniera vengono assegnate alle nuove dottrine della « produttività » finalità di tanta vasta portata.

Alla base della incalzante pressione proletaria vi è anche un problema spirituale: riconoscere alla « personalità umana » del prestatore d'opera, diritti morali identici a quelli riconosciuti dall'attuale civiltà capitalistica alla « personalità umana » dell'imprenditore.

Nell'approfondimento dei problemi connessi con il fattore umano, nella radicale trasformazione delle relazioni professionali, nell'ammissione dei lavoratori allo studio e alle impostazioni dei superiori livelli del processo produttivo, si riscontrano i primi passi verso mete cui tende il mondo del lavoro.

In buona sostanza se si mettono in grado i lavoratori e i loro rappresentanti qualificati di cooperare nelle forme che rispettano la personalità e l'iniziativa e che suscitano la soddisfazione per il lavoro comune, si sprigioneranno quelle energie produttive dalle quali soltanto si può attendere il reale sviluppo del sistema economico-sociale, il reale progresso nelle condizioni di lavoro e di vita di tutti e di ciascuno.

2. IL CONFRONTO (ANNI '70)

anno	Legge	contenuto
	Codecisione societaria	
1951 (1956, 1967, 1971)	<i>Montanmitbestimmungsgesetz</i>	Partecipazione paritaria (anche di estrazione sindacale) nel consiglio di sorveglianza delle imprese con più di 1000 dipendenti del settore carbosiderurgico + direttore del lavoro nel consiglio di direzione
1952	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>	Partecipazione “del terzo” al consiglio di sorveglianza in tutte le imprese tra i 500 e i 2000 addetti in tutti i settori (e tra i 500 e i 1000 nel carbosiderurgico)
1976	<i>Mitbestimmungsgesetz</i>	Partecipazione quasi paritaria (anche di estrazione sindacale) nel consiglio di sorveglianza delle imprese con oltre 2000 addetti
	Codecisione d'impresa	
1952 (1972)	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>	Obbligo di costituzione di un organo di rappresentanza di tutto il personale con diritti di informazione, consultazione e veto sulle questioni aziendali di tipo economico, sociale, del personale in tutte le imprese con oltre 5 addetti

ASSOCIAZIONE
BIBLIOTECA
BIBLIOLAVORO

INFORMAZIONI E DOCUMENTI

SCHEDE PER LA FORMAZIONE SINDACALE
Mensile a cura del CENTRO STUDI C.I.S.L. Firenze

Direttore: Oscar Marini Diomedi - Redazione: Via della Piaz
Registr. Trib. di Firenze n. 2285 del 18/5/1973 - Sped. al

INFORMAZIONI & DOCUMENTI

BIMESTRALE DEL CENTRO STUDI C.I.S.L.

FONDAZIONE
DOCUMENTAZIONE
PIETRO REVECO

Anno VI - Gennaio Aprile - 1979



1-2

MAURICE Marc, *Politiche sindacali per il miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione dell'impresa*, 2° Relazione al Seminario Internazionale sulle "politiche rivendicative" del sindacato, indetto dal Centro Studi CISL - Firenze, 16-19 ottobre 1973.

La Repubblica Federale Tedesca: verso una cogestione delle condizioni di lavoro.

Anche qui si sta verificando uno slittamento di potere verso la base del sindacato. Il problema delle condizioni di lavoro va considerato nell'ambito della nuova legge sulla costituzione delle imprese del 1972 (cogestione) che amplia le possibilità di intervento dei lavoratori sulla organizzazione del lavoro e dell'apparato sindacato in qualità di "consiglieri" dei lavoratori.

Attraverso questi strumenti si tenta di limitare il potere manageriale.

Tuttavia per ora la cogestione è sentita ancora come "esclusivamente condotta al vertice".

HENSCHKE Detlev, *La cogestione nelle aziende della Repubblica Federale Tedesca*, Comunicazione della D.G.B. (Deutscher Gewerkschaftsbund) al Seminario Internazionale sulle "politiche rivendicative" del sindacato, indetto dal Centro Studi CISL - Firenze, 16-19 ottobre 1973.

CACACE Nicola, *Democrazia industriale e controllo operaio*, in
"Economia & Lavoro", marzo-aprile 1974, n. 2,
pagg. 179-204.

Cogestione. Si è realizzata in Germania attraverso i "Consigli di sorveglianza", organi che designano le direzioni aziendali e controllano la gestione e le politiche generali dell'impresa. Tutti i sindacati europei considerano la cogestione poco più di una "presenza di ostaggi" nel consiglio d'amministrazione.

AMATO Giuliano,

Non cogestione, ma contropotere, in: *Politica del diritto*, n. 1, 1976.

La democrazia industriale è un'espressione — rileva Amato — con cui in genere si intendono cose diverse: in Germania — ad esempio — essa è l'intervento operaio nella vita dell'impresa attraverso partecipazione e coinvolgimento diretto; in Italia essa è intervento attraverso il conflitto e senza assunzioni di formali responsabilità decisionali.

n. 1 - dicembre 1976

00629



proposte

ARGOMENTI PER UN CONFRONTO SINDACALE

Pubblicato a cura del Coordinamento Categorie Industriali della CISL regionale lombarda
Milano, via Torino 68, tel. 873470 - 879606

Treu, come diceva Georges Lapassade, nel corso del dibattito da noi organizzato, la cogestione è un tentativo di gestione a mezzadria effettuata dal capitalismo nel momento in cui il potere sfugge di mano: metà e metà solo formale perché nei fatti tutti i modelli cogestionali sono stati uno strumento per coinvolgere la classe operaia organizzata in un sindacato pacificato e normalizzato rispetto a scelte che nella sostanza continuano ad essere prevalentemente prese dal padrone, se parliamo di fabbrica.

PARTECIPARE PER COSTRUIRE UNA NUOVA SOCIETÀ

Si confrontano oggi due modi di partecipazione: quello di una scorciatoia cogestionale alla pace sociale e quello di un allargamento reale del potere per piegare le scelte economiche e produttive alle convenienze sociali



ella

izzazione, rappresentatività

e società dell'informazione

lavoro: riduzione e flessibilità

azioni sindacali in Italia fra l'85 e l'86

l'azione sindacale a livello decentrato

le politiche del lavoro in Europa

la pubblica amministrazione fra legge e contratto

il referendum del 9 giugno

sindacato e metropoli: il caso di Milano

Cisl, azione sindacale, società italiana

il tempo: immagini, uso e rivendicazione e solidarietà

insufficienza del mercato continuità e mutamento nella storia sindacale

le relazioni industriali nella ristrutturazione

prima e dopo riforma organizzativa e funzionamento del sindacato

l'accordo di gennaio

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

prospettiva sindacale

3. LA RIABILITAZIONE (ANNI '80)

PROSPETTIVA
sindacale 15

FONDAZIONE
DOCUMENTAZIONE
PIETRO SEVESO

60



IL PROGETTO

Bimestrale della Cisl di politica del lavoro.

Anno XIV n. 83/84, settembre-dicembre 1994. Lire 20.000

83/84



La scelta partecipativa

a cura di Lorenzo Bordogna

interventi

di Guido Baglioni, Mimmo Carrieri
Gianni Arrigo, Silvano Scajola, Serafino Negrelli
Paolo Gurisatti, Loralba Bellardi, Maurizio Ambrosini
Vittorio Rieser, Toni Ferigo, Salvo Leonardi
Pier Antonio Varesi, Pino Settimi

Ricordo di Bruno Storti. L'unità e l'autonomia della Cisl

Vincenzo Saba

Pensioni: il sistema di capitalizzazione in Cile

Jaime Ruiz-Tagle

Democrazia economica tra contratto e legge

di Francesco Galgano

Emerge qui un primo elemento di confronto con la nostra esperienza: la democrazia economica per legge incide, riducendone il contenuto, sullo stesso diritto di proprietà; implica una radicale revisione della posizione proprietaria. Di contro, la democrazia economica per contratto muove dal presupposto che le prerogative proprietarie restino, in linea di principio, immutate: ciò che si concede lo si concede temporaneamente, per la durata del contratto; e ci si può rifiutare di concederlo ancora, in sede di rinnovo contrattuale.