

Dott. MARIO GIANTURCO

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI
ALLA GESTIONE E AGLI UTILI DELLE AZIENDE



CAPITOLO I

IL COSTITUZIONALISMO DELLA FABBRICA

Alla Conferenza di Parigi, del 1919, per i preliminari di pace, fu la delegazione italiana, a proporre ai delegati di sancire solennemente il « costituzionalismo della fabbrica », nella « Carta del lavoro mondiale », cioè in quella Parte XIII del trattato di Versaglia, i cui principî essenziali sono i soli a sopravvivere alle rovine di quella pace. Il movimento per la democratizzazione dell'industria sorge, infatti, naturalmente nel nuovo ambiente industriale, creato dalla prima guerra mondiale. La grande crisi del lavoro, scoppiata per la minaccia di sciopero della triplice operaia, in Inghilterra (minatori, ferrovieri e operai dei trasporti) si conclude con una soluzione, che riflette l'importanza dei principî, che gli avevano dato vita. Il giudice Sankey, presidente della commissione mista per lo studio del problema, dichiara: « Qualunque sia il sistema, che risulterà più conveniente (nazionalizzazione o controllo delle miniere) giudichiamo fin d'ora che, nell'interesse del paese, gli operai dovrebbero partecipare efficacemente alla direzione delle miniere ». Il comitato d'imprenditori e di operai, nominato dalla conferenza industriale, inaugurata da Lloyd George, e che preconizza l'introduzione, sotto forma di Consigli nazionali, di una specie di « parlamentarizzazione » dell'industria, afferma dal suo lato, una nuova concezione dei rapporti industriali, che lord Balfour of Burleigh, nella seduta di apertura, non esita a riassumere nel modo seguente: « L'industria, propriamente parlando, non appartiene nè al capitale, nè al lavoro, ma è un servizio reso alla società, reso possibile dalla loro cooperazione. La loro differenza non giustifica nessuna preminenza dell'uno sull'altro, nel controllo dell'industria... L'imprenditore, nel fon-



dare l'impresa che dice sua, in realtà pone la sua abilità e i suoi mezzi, a servizio d'interessi vasti e non esclusivamente suoi ».

Il congresso dei metallurgici italiani, che ha luogo quasi subito dopo l'armistizio, dichiara che: « I sindacati operai devono tendere alla conquista di una larga democratizzazione della fabbrica, mediante il controllo con tutte le forze dell'attività industriale, in rapporto agli interessi della massa operaia, controllo affidato ai sindacati stessi ». E aggiunge: « lo sviluppo e la generalizzazione delle attitudini tecniche e amministrative nelle masse operaie, è condizione essenziale e avviamento sicuro alla gestione sindacale dell'industria ».

La *Confédération générale du travail*, su richiesta di Clemenceau, nel piano delle sue rivendicazioni esposte al governo, specifica il modo come potrebbe agevolarsi il pacifico trapasso del regime personale al collettivo nelle industrie, e tra l'altro, invoca « la creazione in tutte le aziende di organi rappresentativi operai con estesi ed efficaci poteri di gestione e di controllo » e « la trasformazione dell'amministrazione politica in amministrazione economica, mediante un vasto sistema di consigli regionali e centrali, formati dalla diretta rappresentanza di tutti gli interessi e di tutte le classi produttive ed esclusivamente competenti in tutte le questioni in cui siano in gioco problemi comunque attinenti alla vita economica ».

In Germania, la grande commissione per la socializzazione, nominata dal governo repubblicano, e di cui facevano parte autorevoli personalità sindacali e politiche, come Carlo Kautsky, in maggioranza socialisti, rilevando che le soluzioni proponibili non avrebbero potuto prescindere dalla resistenza degli operai al dominio del capitale privato nella produzione e dalla loro ripugnanza a lavorare per conto altrui, che avrebbero entrambe, fatto fallire un regime di libera concorrenza, e pur respingendo qualunque idea di statizzazione burocratica, suggerisce che la socializzazione proceda dal basso in alto, attraverso la cooperazione diretta della classe operaia, la quale si applichi: 1) con la democratizzazione delle fabbriche e delle miniere, appartenenti in supremo dominio, allo Stato; 2) con l'eliminazione progressiva del capitale, come potenza dominante; 3) con l'organizzazione armonica delle diverse attività, secondo le forze produttive. Dando forma di progetto di legge a queste idee, il deputato maggioritario Koen propone all'Assemblea di Weimar, l'istituzione di un secondo parlamento, emanante dalle organizzazioni dei lavoratori, degli industriali, degli agricoltori e produttori d'ogni specie, e dotato, nel campo economico, di estesi poteri.

Dall'altra parte dell'Atlantico, l'essenziale delle raccomandazioni della Conferenza industriale, convocata dal Presidente

Wilson nel 1920, è contenuto in questo brano del suo rapporto (1): « L'idea direttrice della Conferenza è stata che il miglior mezzo d'incoraggiare l'istituzione di buone relazioni fra imprenditori e salariati, è la metodica organizzazione di esse. Questa organizzazione dovrebbe incominciare nell'istesso stabilimento; essa dovrebbe mirare a creare l'unità d'interesse e quindi a ridurre le cause di frizioni e ad assicurare alle due parti, grazie alla metodica collaborazione degli imprenditori e dei salariati, i vantaggi provenienti dalle relazioni da uomo ad uomo, che esistevano fra essi, quando le industrie erano più piccole. Tale organizzazione dovrebbe assicurare l'azione comune dei capi di aziende e dei salariati, allorchè si tratta di interessi comuni. Essa dovrebbe porre in evidenza il dovere, per i capi d'impresa, di conoscere i loro operai per lo meno altrettanto bene che essi conoscono le materie prime, siccome il diritto e il dovere dei salariati di conoscere l'industria, i suoi procedimenti e la sua politica. Occorre che i salariati comprendano i loro rapporti con l'azienda comune, affinchè essi possano ritrovare un interesse di creatori per il loro lavoro. « Tuttavia queste proposte differivano radicalmente da quelle del « Whitley Committee » britannico, che analizzeremo in seguito, in ciò che non prevedevano un meccanismo paritario per un'intera industria, perchè, data l'assenza, in quel tempo, di organizzazione delle due parti, nella maggioranza delle industrie americane, un simile meccanismo non avrebbe potuto esservi istituito in maniera generale. Il riconoscimento della necessità di « umanizzare » le relazioni industriali e la proclamazione del diritto e del dovere degli operai, di conoscere l'industria nella quale lavorano, corrisponde nondimeno, evidentemente, al fondamentale spirito di organizzazione democratica, che caratterizzava nel suddetto periodo, le aspirazioni e le proposte, dirette a sottrarre l'industria all'assoluto dominio del capitale.

Onde ben osservare l'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, nella sua inchiesta del 1923, sui consigli di fabbrica: « L'apparizione dei consigli di fabbrica nell'organizzazione industriale del dopo-guerra, è un fenomeno internazionale. I consigli di azienda non sono, come talvolta lo si crede, di origine specificatamente russa o tedesca, ma sono, per la loro essenza, anche di origine britannica o americana. Essi rivestono diverse forme, secondo le modalità storiche e l'importanza della partecipazione dei lavoratori ai sindacati professionali, ma le loro forme di espressione sono, in fondo, le stesse. Uno dei compiti più preziosi della scienza sociale è

(1) *United States Department of Labor*, « Annual Report », 1920, p. 235.

quello di estrarre da esse, l'unità propria del movimento » (1).

Come ha notato inoltre, il Congresso della stessa Associazione, tenutosi a Praga, nel 1924, si può constatare ogni giorno, che l'ambizione del mondo operaio consiste meno, oggi, nell'ottenere l'intervento e la protezione del legislatore, in favore del lavoratore isolato, che nell'esercitare un compito sociale di direzione dell'impresa, cioè nel rivendicare i suoi diritti e nel prendere le sue responsabilità. Rimettendo in onore una frase di Proudhon, si potrebbe qui parlare, come scrisse Giorgio Scelle, di un legittimo « orgoglio nuovo » (2).

Non deve quindi sorprendere se, dato il suo valore internazionale e nazionale, nella ventinovesima sessione del Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro, il rappresentante del governo tedesco di Weimar, appoggiato da quello cecoslovacco, chiedesse che la questione venisse posta all'ordine del giorno della Conferenza internazionale del lavoro.

Gli accurati studi dell'Ufficio internazionale del lavoro sulla questione, che si sperava potessero aprire la via all'internazionalizzazione della riforma dei consigli d'impresa, non sono stati, purtroppo, suscettibili di risultati pratici, a causa dell'esistenza di regimi autoritari, che contrastavano ogni forma di democratizzazione delle aziende, e hanno paralizzato, negli altri paesi, il sorgere e l'azione dei consigli, in virtù stessa dei timori destati, nei riguardi della concorrenza, da una pretesa inferiorità economica delle aziende, che rinunciassero al principio gerarchico tradizionale, per « costituzionalizzarsi ».

Con la vittoria degli Stati democratici, nella seconda guerra mondiale, l'aspirazione a forme più perfezionate di controllo operaio, diviene più intensa, e la ripresa delle agitazioni tendenti ad ottenerlo ci appare come un irresistibile impulso a portare alle sue logiche conclusioni, un processo storico, rimasto temporaneamente interrotto. I consigli di azienda si fondano, in realtà, sul principio psicologico che ogni uomo si interessa più vivamente alle cose, a cui collabora direttamente, che a quelle su cui non possiede alcuna influenza. E' appunto perchè essa ha rifiutato di tener conto di questo fattore, che l'autocrazia ha fatto fallimento sotto tutte le sue forme.

Le forme diverse dell'istituzione del controllo operaio, che vanno dalla semplice collaborazione alle questioni sociali, alla con-decisione, che si esprime soprattutto nell'esame dei bilanci e nella partecipazione ai consigli di amministrazione, o a for-

(1) *L'Avenir du Travail*. « Bulletin de l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs », Les conseils d'entreprise. X.^e Assemblée générale des délégués, vol. I, n. 2-3, p. 1.

(2) GEORGES SCELLE, *L'Organisation internationale du travail et le B.I.T.*, Rivière, éd. 1930, avec préface d'Albert Thomas, p. 303.

me alternate dell'una e dell'altra, ci permettono di rilevare in modo generale, che le tappe del controllo stesso sono rappresentate da fasi successive, che riproducono così, presso a poco, quelle della trasformazione del regime costituzionale, in regime parlamentare, nelle istituzioni politiche. Da un'associazione puramente facoltativa, che è una benevola concessione del patronato, di rappresentanti dei lavoratori, e come tale, sempre limitata, all'amministrazione dell'impresa, gestita dal patronato-sovrano, si passa al diritto dei comitati o consigli operai, a ricevere i reclami dei loro compagni e a trasmetterli al padrone, di vegliare all'esecuzione dei contratti collettivi e all'applicazione delle leggi operaie, alla conciliazione dei conflitti di lavoro e alla facoltà di supplire alle lacune dei contratti collettivi deliberando sull'assunzione e il licenziamento del personale: infine, al diritto di penetrare nei consigli di amministrazione, disponendo dei mezzi sufficienti ad informarsi sulla vita tecnica, finanziaria e commerciale dell'impresa. Precisamente in quest'ultimo stadio, si realizza l'obiettivo finale del movimento per il controllo operaio, che è di applicare all'azienda i principi fondamentali della democrazia o il principio del governo col consenso dei governati, fondato sul diritto di sapere come agisce un tale governo ed a collaborare alla formazione delle sue direttive, sorvegliando la sua azione. Esercitandosi attraverso la sostituzione dell'illimitata autorità del padrone con l'autorità collettiva di tutti coloro che partecipano alla produzione, un tal diritto effettua, insomma, la sostituzione di un regime industriale con un altro: esso distrugge la monarchia assoluta dell'impresa e al suo posto, eleva il governo di tutti i produttori. Si tratta, cioè, di una correzione storica, che si attua con l'avvento di un sistema, il cui scopo è di trasferire, sul terreno economico, gli stessi principi, che reggono, dal 1848 o da un secolo circa, le società politiche, a costituzione democratica.

CAPITOLO II

IL CONTROLLO SULLE AZIENDE IN ITALIA NEI 1920-21 (Idee e opinioni)

Il controllo operaio rappresenta esattamente un « condominio » implicito della azienda padronale, da parte dei lavoratori, e sotto l'aspetto di controllo sindacale, per categorie di industrie o per azienda, costituisce una delle più importanti forme di controllo sulle aziende.

E' opportuno definire le forme di tale controllo, per individuarne la portata. E sull'organizzazione del controllo, sarà anche opportuno conoscere le varie tesi, prospettate in Italia, nell'epoca in cui la questione vi fu più dibattuta, cioè nel 1920-1921. In un successivo capitolo, studieremo più particolarmente i precedenti e la regolamentazione dei consigli di fabbrica, e i tentativi di essa, all'estero e in Italia.

Si distingue anzitutto il controllo in *statale*, se eseguito dallo Stato, in *sindacale*, se effettuato dalle organizzazioni del proletariato, o puramente *aziendale*, se compiuto dai lavoratori di una *ditta*, ad esclusione dei sindacati.

Con maggiore specificazione, si distingue un controllo *di classe* e un controllo, compiuto da *commissioni paritetiche*; un controllo *per industria* o *categorie d'industrie*, e un altro di *impresa*; il controllo può avvenire inoltre, sulle *operazioni già compiute* o su quelle *da compiere*; limitarsi all'*attività industriale* o estendersi alla *commerciale*, che presenta un notevolissimo interesse, forse superiore alla prima (1).

Nel 1921, si dimostrò favorevole al controllo statale, la Camera di commercio di Milano, in un ordine del giorno, che esprimeva l'avviso « che la garanzia di un controllo imparziale ed efficace sulle industrie, possa essere data solo dallo Stato, con l'istituzione di un ente, emanazione dello Stato, indipendente, in cui tutti gli interessati abbiano un'adeguata rappresentanza, ed i cui esponenti siano vincolati al segreto di ufficio, investito dell'autorità occorrente per le più necessarie indagini per giungere a conclusioni generali intorno alle condizioni delle varie categorie d'industrie ».

Il controllo sindacale, sostenuto nel 1920, dalla Confederazione Generale del Lavoro, è quello eseguito esclusivamente dalle organizzazioni dei lavoratori, a mezzo dei loro membri e di organi, scelti o creati fuori e dentro lo stabilimento. Nella relazione allegata al disegno di legge Giolitti-Alessio-Labriola per il controllo delle industrie, la Confederazione stessa rilevava che il suo progetto, su cui ritorneremo, « si preoccupa di stabilire che il controllo sia *strettamente sindacale* — come chiesto dalle organizzazioni operaie — perchè i sindacati sono più adatti, più responsabili e più sicuri di rappresentare la volontà delle classi lavoratrici, senza considerare che, nel lento formarsi di un nuovo metodo di produzione, sono anche gli specifici organismi, che dovranno preoccuparsi della disciplina della produzione stessa ».

Il controllo di classe, come dice il suo nome, è esercitato soltanto dalla rappresentanza degli operai, mentre in quello

(1) OLGIATI: *Il divenire sociale*, pag. 99 e segg., PERGOLESI: *Sindacalismo operaio*, appunti storico-giuridici, ed. « Il Solco », Città di Castello, 1922, pag. 76.

compiuto dalle commissioni paritetiche, sono rappresentati tutti i gruppi di interessati: operai, impiegati tecnici ed amministrativi, industriali, e magari anche i consumatori e lo Stato.

Il controllo per categorie d'industrie è basato sul concetto della stretta coordinazione delle attività economiche, riferentisi a un gruppo d'industrie (industrie siderurgiche, metallurgiche, tessili, chimiche, ecc.). Il controllo per azienda prevede invece, una commissione o un comitato di controllo in ogni impresa. Tanto quello per categorie, che quello per azienda, si possono esercitare nei limiti dell'attività industriale o estendersi al campo commerciale. Se poi il controllo è aziendale, esso può farsi dai lavoratori al di fuori dei Consigli di amministrazione e del collegio dei sindaci, come avveniva nei primi consigli di fabbrica, creati a Torino, ovvero in seno ed accanto ad essi, come ebbe a sostenere Filippo Turati. Il controllo può altresì essere circoscritto alla fabbrica o coordinarsi nei Consigli d'industria locali, regionali, nazionali.

Tutte le forme di controllo, malgrado le loro diversità sostanziali, riconoscono quindi il fatto, che la moderna concezione dell'impresa è in contrasto con l'erroneo e superato concetto dei poteri assoluti dell'imprenditore, che attuerebbe una specie di sovranità individuale sull'azienda, da lui amministrata a suo esclusivo profitto. « Ma ora — dichiarava Giolitti a un inviato del *Daily Mail* — questo tempo è passato, e le relazioni fra capitale e lavoro debbono essere radicalmente cambiate. I lavoratori domandano di avere la loro parte nell'amministrazione delle industrie alle quali appartengono e di conoscere il meccanismo interno degli affari, ai quali essi danno il loro lavoro » (1). Da Filippo Turati, a Camillo Prampolini, ad Alessandro Schiavi, ai dirigenti dell'antica Confederazione del lavoro, tutti gli spiriti più colti ed avvertiti del socialismo italiano, aderiscono entusiasticamente alla idea del controllo, per cui il lavoro non deve più essere una merce, ma una dignità.

Turati scrive in *Critica sociale* (2) che « la rivendicazione del controllo operaio, mantenuto nei limiti in cui oggi è possibile fruttuosamente di esercitarlo, è esso stesso una rivoluzione, la più grande dal punto di vista socialista, dopo il conquistato diritto di coalizione e il suffragio universale ». Alessandro Schiavi, in *Battaglie sindacali* (3) rileva che « l'effetto più disastroso del capitalismo è stato quello di distruggere nei nove decimi della popolazione l'istinto nell'operosità, la dignità del lavoro. Questa distruzione della personalità del lavoratore,

(1) « Corriere della Sera », 12 febbraio 1921.

(2) « Critica Sociale », n. 16-30 settembre 1920. FILIPPO TURATI: *Il controllo operaio sulla fabbrica: il punto nucleare della questione.*

(3) ALESSANDRO SCHIAVI: *Dal controllo alla socializzazione*, in « Battaglie sindacali », 21 settembre 1920.

che lo rende pari, e nella funzione e nella considerazione, a un pezzo di macchina, è stata resa possibile nel sistema capitalistico dal fatto che il conduttore dell'azienda considera l'azienda stessa come cosa sua, nella quale esso ha il *jus utendi et abutendi*, nel senso che nessuno, all'infuori di lui, ha la facoltà di disporre della condizione di chi vi lavora, del modo in cui vi si lavora, e del prodotto di quel lavoro... Ora, dal momento in cui il conduttore di un'azienda, per produrre, si vale dell'opera di altri uomini, e produce oggetti utili, non per il proprio consumo personale, ma per il consumo di chi compera, l'azienda non è più cosa privata sua, ma assume il carattere di un'azienda diretta a fini di utilità pubblica, mercè il lavoro associato di altri uomini. Hanno quindi un interesse immediato all'andamento dell'azienda i lavoratori in esso occupati come produttori, e gli altri cittadini, in quanto consumatori dei beni in essa prodotti. Codesto interesse dei produttori e consumatori esige il loro intervento nell'azienda produttrice di beni economici, sia in regime di proprietà privata, come in regime di cooperazione o di socializzazione, al triplice fine di determinare: a) la remunerazione del lavoro; b) la remunerazione del capitale; c) i prezzi di vendita dei prodotti ».

Altre voci nel campo socialista mettono in guardia dalle facili improvvisazioni, ricordando che il sistema di produzione non comincia e finisce al banco di lavoro, ma principia con l'acquisto delle materie prime occorrenti e termina con lo scambio delle merci prodotte, e che se è vero che stipendiati e salariati concorrono all'intero ciclo produttivo, non è meno vero che alle maestranze e alla parte tecnica resta il compito della semplice produzione, i compiti più delicati essendo affidati, invece, ad impiegati di fiducia. Di qui la necessità dell'addestramento tecnico delle masse operaie, per sostituire, in unione con le forze tecniche ed intellettuali, l'autorità padronale, che volgeva al tramonto.

Il segretario della Federazione chimica, Violante, pone in evidenza dinanzi al suo Consiglio Nazionale, convocato nel 1920, la necessità che il controllo non sia paralizzato dalla cattiva volontà dei capitalisti, almeno nelle sue fasi più essenziali: cioè l'acquisto della materia di lavoro e dei mezzi di lavoro; la trasformazione delle materie prime in prodotti finiti, la vendita prima, e la messa in commercio, poi, dei prodotti stessi (1). Si spera che col controllo sui prezzi di acquisto e sui costi di produzione, l'industriale non potrà più caricare a suo talento, il prezzo di vendita, nè aumentarlo del 10 e del 20 % contro un aumento del 5 %.

(1) « Avanti! », ottobre 1920.

Camillo Prampolini, nella *Giustizia sociale* di Reggio Emilia, afferma che il controllo sulle fabbriche dovrà essere esteso a tutte le industrie. Il segretario generale della Federazione italiana degli operai metallurgici sostiene la costituzione di uffici per seguire gli alti e i bassi delle materie prime sui mercati internazionali, per il corso dei cambi ed il costo dei noli; che vengano seguiti i processi lavorativi usati nella trasformazione della materia greggia in merce finita, che si accertino i costi degli impianti e di tutti gli altri mezzi di lavoro indeperibili, e della forza di lavoro, che si controllino gli spostamenti e i passaggi dei pacchetti di azioni da un gruppo all'altro capitalistico, che si entri soprattutto in quelli che sono i rapporti segreti fra banche ed industrie, che permettano l'accumulazione di ricchezze favolose nelle mani di pochi privilegiati. Egli insiste perchè le merci siano seguite dall'uscita della fabbrica all'entrata in possesso del consumatore.

Uno scrittore socialista, il Guarnieri, prevede che il controllo impedirà il crearsi di crisi artificiali, non essendo raro il caso in cui l'industriale, pur avendo materie prime a disposizione, e ordinazioni per continuare il lavoro, riduce la lavorazione o licenzia gli operai per creare la disoccupazione e approfittarne per diminuire i salari. « Ecco perchè — aggiunge — in ogni progetto di controllo i socialisti vogliono incluso anche il regolamento per l'assunzione e i licenziamenti dei lavoratori. Il controllo sull'assunzione del personale impedisce agli industriali di assumere operai a paghe più basse di quelle normali. Il controllo sui licenziamenti annulla il vecchio criterio reazionario, in base al quale il proprietario procede al licenziamento senza dire nemmeno il perchè ».

I benefici che i socialisti italiani del 1920 si attendono dal controllo sono stati così sintetizzati dal Persico (1): 1) graduale preparazione dei lavoratori alla gestione collettiva; 2) elevazione morale, intellettuale e sociale di ogni lavoratore, non più schiavo ed estraneo, ma interessato partecipe alla produzione del paese e alla prosperità collettiva; 3) aumento spontaneo della rilassata attività lavorativa e conseguente aumento orario della produzione; 4) constatazione delle reali condizioni di rendimento di ogni singola industria; sviluppo delle più vitali e riduzione o soppressione di quelle meno prospere o addirittura fittizie; 5) raggiungimento del minimo costo del prodotto, del suo più equo prezzo di vendita, e conseguente diminuzione del caroviveri, e attuazione di un ognor più alto tenore di vita del proletariato; 6) abolizione della speculazione, graduale scomparsa degli intermediari, e quindi crescente riavvicinamento fra pro-

(1) FABIO DA PERSICO: *Per il controllo sulle industrie*, in « *Avanti* » del 5 ottobre 1920.

duttore e consumatore; 7) temporanea pacificazione sociale, per la naturale diminuzione delle cause di conflitto fra capitale e lavoro. Gino Baldesi scrive, d'altra parte, che « i lavoratori mediante il controllo, faciliteranno il passaggio tanto auspicato dal regime capitalistico alla produzione socializzata ». Ben presto, il controllo avrebbe dovuto estendersi dalla industria ai commerci, alle banche, all'agricoltura. « Noi — è la conclusione di Baldesi — siamo di fronte all'iniziarsi di un tipo di produzione nuova. Il diritto individuale di disporre a proprio libito, della cosa posseduta, viene profondamente ferito. La collettività si avvanza con la pretesa di controllare quello, che l'individuo — o il gruppo di individui — decide, nel campo della produzione: Quello che Marx definiva il metodo anarchico di produrre tende a trasformarsi, sotto la pressione della nuova conquista operaia ».

Non mancarono però voci discordi nello stesso campo socialista. Serrati nell'*Avanti!* (1) considerava che « il controllo è di per sè stesso, collaborazione. Se fatto veramente sul serio, conduce inevitabilmente a trasformare gli operai in aiuti interessati alla gestione borghese. I borghesi avranno l'arresto, i proletari il fumo. E l'ora della rivoluzione — come è nei voti dei governanti — si allontanerà sempre più, se noi, se la massa proletaria non saprà aprire gli occhi e vedere chiarissimo nella situazione... Oggi tutto il problema è qui: crediamo sul serio che il padronato possa attendere che i proletari, alla scuola del controllo diretto, si siano formati una capacità tecnica di direzione della fabbrica? Secondo noi, la rivoluzione, se non accetta l'imposizione di chi pretende forzarne lo sviluppo, non obbedisce neppure alla suggestione di coloro, che consigliano le prudenti attese e le graduali preparazioni ». Un altro socialista, il Rignano, scriveva, viceversa, rinnegando la rivoluzione: « Il controllo per amor del controllo non ha senso; e il controllo per insegnare agli industriali a far meglio i propri affari... è una pretesa semplicemente ridicola. L'unico scopo, confessato o no, di questo controllo, resta dunque quello di ridurre al minimo il profitto delle industrie, non importa se con danno irreparabile di queste ultime. Ben diverso sarebbe quel controllo naturale, che derivasse dall'azionariato sindacale operaio, in quanto che sarebbe controllo di comproprietari interessati alla prosperità dell'azienda » (2).

D'altra parte, Malatesta con i suoi anarchici, denunciava le remissività di un controllo, che riteneva « addomesticato » nell'interesse dei padroni, e pronunciava parole minacciose, pro-

(1) SERRATI, « *Avanti* », 20 settembre 1920.

(2) RIGNANO: *Tempo economico*, 5 marzo 1921.

gnosticando la reazione operaia al tradimento della borghesia e dei capi socialisti (1). I comunisti dell'*Ordine Nuovo*, riprovavano la tattica minimalista e legalitaria del controllo, e affermavano che « l'esercizio del controllo ha un significato soltanto se è un atto, un momento del processo rivoluzionario. Il controllo è il primo atto concreto del movimento che deve culminare nella conquista dei mezzi di produzione. Perciò non deve entrare nell'orbita legale dello Stato borghese, sotto pena di perdere ogni ragione di essere e smarrire la visione del fine ultimo » (2).

L'*Unione sindacale italiana* prende, a sua volta, posizione contro il controllo, ch'essa ritiene « reazionario » e « un intralcio, anzichè un avviamento al processo di trasformazione », prevedendo che « esso verrà esercitato allo scopo di aumentare la produzione a beneficio del profitto capitalista e di contenere le richieste di miglioramento degli operai, subordinandole alle condizioni dell'industria, sicchè esso non rende tuttavia solubile la grave e complessa questione sociale, permanendo la causa prima dello squilibrio fra produzione e consumo » (3).

La confederazione dei lavoratori cristiani (bianca) per uno scopo diverso, riteneva il controllo operaio, senza partecipazione agli utili, mediante l'azionariato, una formula « ingannevole, vana, una scatola vuota di contenuto. Oh, che grande consolazione per una maestranza — scriveva il *Domani Sociale* (4) — il venire a sapere, che lo stabilimento presso cui lavora, tiene bene o male i suoi registri, ha il 5 o, il 25 % di utile, quando, nel secondo caso, per esempio, a questo 25 % di utili, una maestranza non partecipa e non ha chiesto di partecipare. Per noi bianchi, per gli uomini di buon senso... il controllo non è che un momento, necessario, ma implicito e secondario, della partecipazione della maestranza alla gestione, agli utili, alla stessa proprietà dell'azienda. Che diventa così — coll'azionariato del lavoro — cosa di tutti quanti vi sono addetti ». E in alcuni « principî », pubblicati dallo stesso periodico (5), la Confederazione cristiana dichiarava: « E' conforme all'equità che il lavoro (direttivo ed esecutivo) il quale collabora al valore del prodotto e alla prosperità dell'azienda, goda una certa compartecipazione agli utili. Questa compartecipazione deve variare in ragione della gravità del rischio sopradetto, cioè della prosperità maggiore o minore dell'azien-

(1) MALATESTA ENRICO: *Il controllo sindacale nelle aziende*, in « *Umanità Nova* », 19 settembre 1920.

(2) Opuscolo dell'*Ordine nuovo: Il controllo operaio*, Milano, Soc. Ed. « *Avanti* », 1921.

(3) GIOVANNETTI A.: *Il controllo sull'industria e l'Unione sindacale italiana*, in « *Umanità nova* », 19 settembre 1920.

(4) Numero del 19 settembre 1920.

(5) Numero del 15 agosto 1920.

da. Ora, questa variata compartecipazione, col relativo controllo che ne è la legittima conseguenza, viene esattamente attuata in prima linea coll'azionariato del lavoro, e in seconda linea — e cioè transitoriamente, finchè le azioni di lavoro siano in forte minoranza rispetto a quelle di capitale — coi consigli di azienda ». Riassumeremo il progetto della Confederazione bianca, come quello già citato della Confederazione generale del lavoro, quando, nel prossimo capitolo, parleremo dei consigli di fabbrica e dei tentativi di regolamentazione giuridica del controllo operaio, in sede sindacale e in sede governativa.

In questa sommaria rassegna del movimento d'idee, suscitato in Italia, dal controllo sulle aziende, non possiamo non accennare anche alle idee liberali, esposte da Luigi Einaudi, nel *Corriere della Sera* (1). Secondo lui, al controllo si potrebbero muovere parecchie obiezioni, ad esempio quella del pericolo che operai e imprenditori si mettessero di accordo sui di un rialzo dei prezzi, a danno dei consumatori. « In Germania, pare che questo sia stato uno dei pericoli massimi del controllo dei consigli di fabbrica, pericolo subito veduto e cagione non ultima della rapida decadenza di quell'istituto e del disfavore con cui è guardato dalla pubblica opinione. Badisi che il controllo sindacale aggiunge forza alla tendenza, che hanno gli industriali singoli a rivalersi con un rialzo di prezzi di ogni aumento di salari; perchè costringe e favorisce la tendenza sindacale nel campo industriale e tende ad uccidere la concorrenza fra impresa ed impresa ». Nè controllo sociale (esercitato dallo Stato a nome dei lavoratori e dei consumatori) e che non potrebbe condurre, a suo avviso, che ad una « nuova inutile burocrazia e ad un accumulato spaventoso di cartacce e di statistiche », nè controllo sindacale, perchè « tutti gli affari della ditta, non solo quelli attinenti alla lavorazione, ma anche la corrispondenza, i rapporti bancari, i rapporti tra i soci, dovrebbero essere squadernati dinanzi agli occhi di agenti del Sindacato, ossia di uomini spesso estranei alla ditta, che non hanno nessun interesse comune con essa, che forse sono salariati di ditte concorrenti »: questa la formula dell'Einaudi, per cui anche, la massima difficoltà del controllo era quella dell'unità di direzione dell'azienda. Egli riteneva che per istituire il controllo non si dovesse ricorrere a una legge, ma all'iniziativa degli interessati, poichè « una formula legislativa suggerita lì per lì da un uomo politico e tradotta in articoli di legge, da funzionari ministeriali, darebbe luogo a

(1) Articoli di Luigi Einaudi nel « Corriere della Sera »: *L'esperimento del controllo operaio*, 16 settembre 1920; *Controllo operaio ed organizzazione della dittatura sindacale*, 27 ottobre 1920; *Il controllo delle industrie nel progetto governativo*, 26 gennaio 1921; *Il controllo visto da un cooperatore socialista*, 19 marzo 1921.

difficoltà forse insuperabili e a crisi gravissime». Il controllo avrebbe dovuto essere compiuto dai « veri interessati, dagli operai, tecnici e impiegati della ditta ». E l'Einaudi concludeva: « In fondo trattasi della ricerca del mezzo più atto a raggiungere un dato fine. Il fine è indubbiamente nobile ed alto: ridare ai lavoratori quella gioia nel lavoro, quell'interessamento a produrre, che essi hanno o immaginano di avere perduto... Gli operai ritengono di aver trovato un mezzo per raggiungere la mèta; mezzo provvisorio e preludio a conquiste maggiori. Gli industriali sono scettici intorno alla possibilità di toccare, con quel mezzo, la mèta. Ma poichè debbono concordare nel fine, giova che essi tentino l'esperimento con lealtà e spirito di sacrificio ».

Più lontano ancora andava un altro economista liberale, il Prato, che nelle lezioni, da lui tenute all'Università commerciale Luigi Bocconi, nel 1919, sui *Problemi del lavoro nell'ora presente* (1), diceva: « Solo ci limitiamo a constatare che l'avvento ordinato e graduale d'un sindacalismo di matura coscienza e di solida struttura, che sostituisca le gestioni collettive alle individuali nelle imprese adatte alla trasformazione, e quando gli organismi a ciò creati offrano garanzia di superiore competenza economica e tecnica, non è punto in contraddizione coi postulati dell'economia classica e della libertà economica, che ne è essenziale corollario ».

Ma il voto dell'Einaudi non fu adempiuto dagli industriali, che dovevano prendere attitudine di battaglia contro il controllo, come vedremo più oltre, mentre la constatazione del Prato rimaneva teorica, di fronte all'avversione al controllo di elementi liberali o di ambienti economici di idee liberali.

CAPITOLO III

I CONSIGLI DI FABBRICA

I consigli di fabbrica, istituiti in Europa, nell'altro dopoguerra, possono dividersi in due grandi categorie, secondo il fine e il metodo della loro azione: i primi, a carattere collaborativo, dentro il quadro dell'economia capitalistica; i secondi, a carattere più tipicamente evolutivo dell'economia. Gli uni miravano cioè, a realizzare la cosiddetta « pace sociale », pur lasciando sostanzialmente immutata la struttura giuridico-economica dell'impresa attuale; gli altri, a far sempre più attivamente parte-

(1) Vedi pagg. 118-119. Ed. Fratelli Treves.

cipare i lavoratori, alla gestione e all'amministrazione delle aziende.

Nella prima delle suddette categorie rientrano i consigli inglesi; nell'altra, quelli creati segnatamente in Germania, in Austria, Cecoslovacchia e Italia, e quelli recentemente istituiti in Francia.

I consigli di tipo inglese sono volontari o istituiti per accordo fra le associazioni padronali ed operaie interessate, a base mista; caratterizzati dalla varietà e dall'elasticità delle funzioni e dalla varietà della struttura, e dalla differenza del metodo di costituzione con quelli dell'Europa continentale. Difatti, in Inghilterra, vengono prima creati il consiglio nazionale, e solo successivamente, i consigli distrettuali e quelli di fabbrica, mentre nei paesi dell'Europa continentale, l'organo primogenito è il consiglio di fabbrica, cui segue talvolta, il consiglio distrettuale e quello nazionale.

I consigli della seconda specie, invece, sono a base obbligatoria, cioè legale, e unilaterali, ossia composti esclusivamente dai lavoratori interessati e non è sempre prevista un'organizzazione che riunisca i consigli in unità superiori (1).

I consigli di fabbrica hanno quindi, a così dire, un duplice volto, come il bifronte, mitico Giano: su una delle loro faccie, sta scritto: collaborazione, sull'altra: rivoluzione. Rivoluzione con mezzi pacifici, o con mezzi violenti, ma sempre rivoluzione nel senso di cambiamento radicale nell'ordinamento della produzione, che esso si limiti a una parte di tale ordinamento, o si estenda, a mezzo di organi collegati maggiori, a base rappresentativa, all'insieme della vita economica nazionale.

In realtà, nella creazione sul piano internazionale, o più precisamente, comune a varie nazioni, dei consigli di fabbrica, si riscontrano le tendenze e gli orientamenti sociali del precedente dopo-guerra, e anche del nostro: quelli della concezione della proprietà dell'impresa, come servizio sociale o della proprietà bilaterale dell'industria, e quelli del collettivismo comunista. E pur non esistendo contemporaneità storica tra l'una e l'altra, è innegabile che la seconda, attenuata sia pure in forma gradualista o riformista, abbia servito d'impulso alle tendenze socializzatrici, che si manifestarono nella legislazione dell'Europa continentale nell'altro dopo-guerra, ed alla creazione dei consigli.

La Russia rimane perciò la madre o la culla storica dei consigli di fabbrica a finalità rivoluzionarie dell'economia capitalistica, e a più forte ragione, della concezione comunista e antisindacale dei consigli del primo periodo d'introduzione dei consigli nei paesi del Continente europeo.

(1) Quaderni dell'Associazione fra le Società italiane per azioni: XIV. *I consigli di fabbrica in Europa*, p. 8 e segg.

Certo, non sono stati i bolscevichi, ma i socialisti-rivoluzionari, i creatori dei consigli di operai di Pietrogrado, ed è grazie a questi consigli, che essi diffusero le loro idee in Russia, tra gli operai non sindacati. I consigli rinacquero a Pietrogrado, il 27 febbraio 1917, e fu solo a partire da questo momento, che diviene possibile di seguire il loro sviluppo in tutti i paesi. In Germania, sono stati invece, i rappresentanti operai i creatori della legge sul « servizio ausiliario » del 1916, che ha preceduto e annunciato la legge germanica sui consigli di fabbrica; le sue disposizioni politiche e sociali furono mantenute dal primo governo rivoluzionario tedesco e passarono integralmente in un'ordinanza sui comitati operai, che più di un anno prima che fosse condotta a termine la legge sui consigli di fabbrica, fissava il funzionamento del sistema rappresentativo nelle aziende. La rivoluzione tedesca diede origine a due correnti diverse: l'una, che infatti risente dell'influenza comunista russa, si propone di trasferire « tutto il potere (compreso il potere politico) ai consigli », l'altra, che considera i consigli di azienda come scuole, destinate ad insegnare agli operai a dirigersi da se stessi ed a collaborare utilmente con gli altri membri del corpo sociale. E' da quest'ultima tendenza, che procede la legge tedesca del 1920 sui consigli di fabbrica, e su di essa sono, basate quelle austriaca e cecoslovacca.

Per l'inquadratura storica (e anche per gli eventuali insegnamenti che possono derivarne) del contenuto del movimento per la « repubblica nell'officina », non si può quindi evidentemente prescindere da un cenno sull'organizzazione e le vicende dei consigli di fabbrica in Russia.

Si sogliono distinguere tre periodi nella storia dei consigli di fabbrica in Russia. Nel primo, sotto il regime di Kerenski, gli operai lavorano insieme con gli industriali e si limitano a una funzione di controllo, nell'intento di prepararsi a gestire direttamente le aziende. L'inesperienza degli operai e la ferma decisione dei proprietari, che iniziarono il sabotaggio padronale delle fabbriche, per sottrarsi alle richieste dei comitati di conoscere la disponibilità delle materie prime, la potenzialità del macchinario, le ragioni della sospensione dei lavori, i libri contabili e va dicendo, fecero chiudere questo periodo con un netto insuccesso dei consigli.

Lo scoppio della rivoluzione d'ottobre segna l'inizio del secondo periodo. Il *Regolamento sul controllo operaio*, uno dei primi atti del governo bolscevico, abolisce tutti i segreti commerciali ed industriali ed obbliga gli industriali a sottoporsi alle decisioni delle commissioni di controllo. In ogni azienda, secondo il decreto, doveva funzionare « un controllo sulla produzione, la vendita e il magazzinaggio dei prodotti e delle materie prime,

così come sulla gestione finanziaria dell'impresa », controllo spettante a tutti gli operai dell'impresa, e che avrebbe dovuto essere esercitato mediante le loro istituzioni elettive: i consigli di fabbrica, con la collaborazione del personale tecnico. Il regolamento istituiva inoltre, i Consigli regionali di controllo operaio, alle dipendenze dei Consigli degli operai e soldati ed un Consiglio superiore per tutto il paese, con il compito di nominare commissioni di specialisti, incaricate di procedere ad inchieste negli stabilimenti industriali.

Anche questo secondo periodo si chiuse con un netto e più grave insuccesso, a causa dell'impreparazione degli operai. Essi passarono così dal controllo sulle materie prime, sui combustibili, ecc. in breve, sulla produzione, ad esercitare un controllo incompetente sulle finanze dell'azienda, che tolse ogni libertà d'azione agli industriali, provocando conflitti tra essi e i consigli, che frequentemente terminavano con la cacciata dei funzionari dirigenti dell'azienda e l'assunzione delle funzioni direttive da parte degli operai. A questi mancava, naturalmente, il capitale per far funzionare l'azienda, e allora interveniva lo Stato ed il governo si vedeva obbligato a decidersi a « nazionalizzare » le fabbriche.

Si apriva, in tal modo, la fase di « socializzazione selvaggia », come fu chiamata a quei tempi, col passaggio delle aziende ai singoli comitati di fabbrica senza coordinazione fra loro. Radek scriveva in proposito: « Gli operai creavano ovunque dei comitati di fabbrica per passare poi alla direzione dell'azienda. Ovunque si mirava a trarre come gruppi e anche come singoli, il maggior utile possibile dalla liberazione del dominio capitalista... Ogni gruppo di lavoratori che conduceva la fabbrica a proprio criterio ed organizzava la produzione senza affiarsi con gli altri, era diretto unicamente nell'interesse del gruppo. Esso vendeva le provviste di merci all'asta e produceva — se produceva — non ciò che occorre alla collettività, ma ciò che sperava di poter vendere con profitto ».

La creazione del Consiglio superiore dell'economia nazionale, nel 1917-18, porta il primo colpo all'autonomia dei consigli di fabbrica, con la sottoposizione di tutte le istituzioni esistenti, relative all'organizzazione della vita economica nazionale (compresi gli organi del controllo operaio) al controllo del Consiglio (art. 4). Esso era coadiuvato alla periferia, da Consigli regionali dell'economia nazionale, che fra le altre attribuzioni, avevano quelle di assicurare « l'unificazione e la direzione degli organi inferiori di controllo operaio della regione, la disciplina dei rapporti fra questi organi e la preparazione di istituzioni dettagliate circa i modi di applicazione di detto controllo ». L'art. 7 del decreto istitutivo stabiliva espressamente: « Tutte le istruzioni date

dal Consiglio regionale dell'economia nazionale hanno carattere obbligatorio e devono essere osservate da parte di tutte le istituzioni regionali, ivi comprese le direzioni di impresa ». I consigli regionali erano composti di rappresentanti dei soviet locali degli operai, soldati e contadini, di delegati dei diversi gruppi di operai e contadini e di rappresentanti della direzione tecnica e amministrativa delle imprese.

L'organizzazione delle gestioni socializzate durante gli anni del comunismo di guerra (1918-1921) accentua la riduzione dell'autonomia degli operai e l'indipendenza amministrativa delle aziende, conseguenza della necessità di procedere energicamente alla lotta contro la disorganizzazione economica e la diminuzione della produzione. Tuttavia, i due decreti del 7 marzo 1918 e del 30 agosto dello stesso anno, riconoscono ancora dei poteri ai Consigli di fabbrica. Il primo stabilisce che nelle fabbriche socializzate, il comitato di fabbrica controlla l'operato del funzionario direttore d'azienda, ma non deve confondersi col consiglio di amministrazione, che continua a sussistere con i suoi compiti tradizionali. Alle sedute del consiglio, il consiglio di fabbrica ha solo il diritto di inviare i propri rappresentanti. Il secondo decreto reca: « In ogni impresa socializzata, le organizzazioni operaie avranno la facoltà di costituire un organo di controllo operaio, il quale delegherà i suoi rappresentanti al consiglio di amministrazione, per partecipare ai lavori di questo ». Al consiglio di fabbrica spettava inoltre, di inviare al Consiglio regionale dell'economia nazionale, rapporti sull'andamento dello stabilimento.

Ma l'esercizio di questi poteri di controllo non fu sempre inteso correttamente, e vi furono consigli che pretendevano di immischiarsi in tutte le questioni economiche e finanziarie dell'impresa. Furono allora i sindacati, che trasmettevano ai consigli le direttive del potere centrale, ad evitare le loro eccessive interferenze.

Il terzo periodo dei consigli russi di fabbrica si aprì e si chiude col decreto di Lenin del 15 aprile 1919, che scioglieva il Comitato centrale dei consigli di fabbrica, affidava l'autorità direttiva ai Consigli di amministrazione ed ai tecnici responsabili, nominati dalla direzione centrale delle officine nazionali, e restringeva i compiti dei comitati di fabbrica al mantenimento della disciplina sindacale e di partito ed alla sorveglianza sul rispetto degli ordini riguardanti l'applicazione delle tariffe e delle leggi economiche.

Il principio di Lenin: « La direzione dell'officina dev'essere unica », ha allora, prevalso.

Dobbiamo, concludendo questi accenni ai consigli di fabbrica in Russia, ricordare appunto il pensiero di Lenin sulla « direzione unica », in un discorso pronunciato al V Congresso

generale dei lavoratori dei trasporti fluviali, e riportato dalla *Pravda* del 17 marzo 1920:

« Si dice che governo collegiale equivale a governo operaio e governo personale a governo non operaio. Ma impostare la questione in tal modo e metter fuori una tale argomentazione, vuol dire lasciarsi guidare da una coscienza sociale poco illuminata... Ogni lavoro di direzione richiede qualità particolari. Si può essere un eccellente rivoluzionario, un buon agitatore, e restare un meschino amministratore. Ma chiunque sa stare attento alla pratica della vita e ha dell'esperienza, sa che per dirigere si deve essere competente; che si debbono conoscere le condizioni della produzione, tanto nel loro insieme, quanto nei loro dettagli; che si deve conoscere la tecnica attuale nella sua perfezione, e che occorre avere un certo grado di cultura scientifica. Quindi, se proponiamo delle soluzioni generali, che trattano di questione di direzione collegiale e personale... ci convinciamo a poco a poco, che nel dominio della direzione, siamo quasi ignoranti e cominciamo ad imparare qualche cosa con la pratica, a pesare, per modo di dire, ogni nostro passo ed a mettere in rilievo ogni amministratore più o meno capace. Le discussioni nel Comitato centrale vi hanno provato che in principio non ci siamo opposti a che gli operai vengano messi a capo delle nostre imprese... ». Ma dopo averne rilevati gli inconvenienti, Lenin terminava: « Impostate quindi la questione come uomini d'affari... Ascoltate le lezioni della vostra propria esperienza. Mettetevi alla scuola della borghesia ».

Al IX Congresso del Partito comunista (aprile 1920) il delegato governativo Zinovieff poteva quindi affermare che i consigli di fabbrica non sono né i proprietari, né i gestori delle imprese, ma devono servire di « punto d'appoggio alla direzione » e guidarla nella distribuzione del lavoro.

L'esempio russo s'invoca spesso, da chi vi ha interesse, contro l'idea della partecipazione dei lavoratori alla gestione, ma due cose debbono essere tenute presenti, in materia: che i dirigenti delle imprese non sono in Russia, come quelli capitalisti, rappresentanti di interessi privati, bensì mandatari di quelli della collettività, e che la stessa economia « per piani » limita necessariamente l'autonomia amministrativa delle aziende e della loro direzione, da parte di comitati, imponendo la loro direzione da parte di persone responsabili, mentre d'altro canto, il problema della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, è e rimane sempre un problema di addestramento delle masse all'esercizio di particolari responsabilità.

Passeremo in rivista, in questo capitolo, prima l'ordinamento dei consigli di fabbrica a regolamentazione legale, poi quello dei paesi a regolamentazione volontaria, infine, come si

è detto, i tentativi di regolamentazione in Italia, cui farà seguito l'esposizione dei punti fondamentali degli accordi sulle commissioni interne e i consigli di gestione.

Fra le leggi, regolanti i consigli di fabbrica, la più importante, insieme con quella austriaca, è certamente quella tedesca del 4 febbraio 1920. Essa è divisa in sei titoli: I. Disposizioni generali; II. Organizzazione dei consigli di azienda; III. Doveri e attribuzioni dei consigli; IV. Disciplina dei conflitti; V. Misure di protezione e penalità; VI. Misure di esecuzione e disposizioni transitorie.

Il titolo I prescrive che in tutte le imprese pubbliche o private, che impieghino almeno 20 persone, verranno istituiti dei consigli d'impresa. Nelle aziende minori, che occupino almeno 5 persone, sarà eletto un delegato di impresa unico. I lavoratori a domicilio, a condizione di essere almeno 20 e di non impiegare essi stessi, alcun operaio, potranno nominare, in tutte le aziende, un consiglio speciale. Per le imprese marittime, è prevista una legge speciale.

Per la salvaguardia degli interessi economici particolari, gli operai e gli impiegati di ogni azienda, nei cui consigli sono rappresentate le differenti categorie, eleggono consigli distinti di operai e d'impiegati, aventi in realtà, funzioni quasi identiche a quelle del consiglio di azienda, che li comprende.

Si intendono per aziende, tutte le aziende, imprese e amministrazioni del diritto pubblico e del diritto privato. Tuttavia, non sono considerate come aziende speciali, le aziende accessorie e le parti d'impresa, collegate fra loro dalla direzione o dai procedimenti di lavoro, a condizione ch'esse si trovino nello stesso comune e nei comuni, economicamente collegati fra loro e limitrofi (art. 9).

Per lavoratori, la legge intende gli operai ed impiegati, ad eccezione dei genitori dei padroni. Ma non sono considerati come lavoratori: 1) i funzionari e i funzionari in prova; 2) le persone, la cui occupazione non serve direttamente a loro profitto, ma è piuttosto determinata da considerazioni di filantropia.

Sono operai le persone occupate al servizio altrui, mediante indennizzo (espressione più larga di quella di « salario »), o come apprendisti, ad esclusione degli impiegati.

Sono parimenti operai, le persone che lavorano a cottimo nel loro domicilio o nei comuni collegati economicamente fra loro e limitrofi, occupate principalmente dalla stessa azienda, e che non impieghino esse stesse dei lavoratori.

Quanto agli impiegati, sono ritenute tali le persone che esercitano, mediante retribuzione, una delle occupazioni menzionate dalla legge sulle assicurazioni degli impiegati, anche se non siano tenute alle assicurazioni. Sono considerati, inoltre,

come impiegati, gli apprendisti che seguono un'istruzione regolamentare preparatoria ad una di queste occupazioni e gli impiegati d'ufficio, incaricati del servizio interno o puramente meccanico. Ma non sono impiegati nel senso della legge, i membri dell'ufficio di presidenza e i rappresentanti legali di persone giuridiche e collettività di diritto pubblico e di diritto privato, nè i gerenti e i direttori d'azienda, ove siano autorizzati ad accettare o licenziare di loro propria autorità, gli altri lavoratori occupati nell'azienda o in altra parte di essa, o se sia stata data loro una procura o pieni poteri.

I funzionari non sono, lo si è visto, lavoratori nel senso della legge. Ma l'articolo 13 permette al governo centrale e ai governi provinciali di decidere che certi gruppi di funzionari siano considerati come operai o come impiegati. Inversamente, lo stesso testo di legge permette a questi governi di decidere che certi gruppi determinati, che si propongano di entrare nella categoria dei funzionari o siano occupati negli impieghi pubblici agli stessi lavori dei funzionari, non siano considerati come lavoratori.

I membri impiegati e quelli operai del consiglio d'impresa sono eletti, rispettivamente a scrutinio segreto, secondo i principi del suffragio proporzionale, in numero non inferiore a 3, nè superiore a 30, secondo l'importanza dello stabilimento, e se il consiglio di azienda conta 9 membri o più, si elegge un comitato di 5 membri; se ne ha meno di 9, si elegge un primo e un secondo presidente. Sono elettori alle funzioni di consiglieri, tutti i lavoratori maschi o femmine, in età di almeno 18 anni e che godono dei diritti civili. Sono eleggibili, gli elettori, sudditi tedeschi, di almeno 24 anni, che abbiano terminata la loro istruzione professionale, e appartengano, nel giorno dell'elezione, almeno da 6 mesi all'azienda o all'industria e da 3 anni al ramo professionale, che esercitano.

I diritti e i doveri dei rappresentanti d'impresa possono essere classificati in tre categorie: la prima, concernente le attribuzioni sociali ed economiche; la seconda, le attribuzioni di carattere finanziario; la terza, quella in materia di licenziamento degli operai.

Nel primo gruppo, rientra la facoltà di: a) assistere, in forma consultiva, la direzione dell'impresa per raggiungere il suo maggiore perfezionamento e il suo più alto rendimento; b) cooperare attivamente all'introduzione di nuovi metodi e tecniche di lavoro; c) evitare i conflitti, rivolgendosi all'ufficio di conciliazione e di arbitrato e sorvegliare l'applicazione delle sentenze, formulate al riguardo; d) stabilire, d'accordo con l'imprenditore, nell'interesse del personale e nella sfera dei contratti vigenti, gli ordini di servizio e le loro modifiche, e

salvaguardare la libertà di associazione fra i lavoratori; favorire gli accordi con l'imprenditore; e) esaminare i reclami dei consigli di impiegati e di operai e sollecitare l'eliminazione degli inconvenienti verificatisi, d'accordo con l'imprenditore stesso; f) collaborare a prevenire gli infortuni e le malattie, avendo cura di osservare le norme di polizia industriale; g) concorrere all'amministrazione delle istituzioni di assistenza sociale; h) pretendere che, salvo i segreti di fabbrica, l'imprenditore comunichi al comitato o al consiglio di azienda, i charimenti opportuni sull'attività industriale, i salari, i documenti necessari per l'esecuzione dei contratti collettivi.

Tuttavia la legge stabilisce che il consiglio di azienda non può intromettersi, di sua iniziativa, nella direzione della azienda e che le deliberazioni prese in comune con gli organi direttivi, devono eseguirsi esclusivamente da questi (art. 69).

Una legge speciale del 15 febbraio 1922 determina la procedura di elezione dei membri dei consigli di azienda, nei consigli di amministrazione. Tali membri hanno voto deliberativo per rappresentare e proteggere gli interessi dei lavoratori. Si deve peraltro, notare che secondo la legge del 20 aprile 1892, articolo 52, la costituzione di un consiglio di amministrazione per le anonime a responsabilità limitata, è semplicemente facoltativa.

Inoltre, il consiglio di azienda nelle imprese che non impiegano meno di 300 operai e 50 impiegati e nelle quali gli imprenditori sono obbligati a tenere registri commerciali, può pretendere che ogni anno, secondo norme legislative da stabilire, il bilancio annuale sia presentato e spiegato, siccome il conto dei profitti e delle perdite, con l'obbligo per i membri del consiglio di azienda o del comitato eletto nel suo seno, di conservare il segreto sulle comunicazioni confidenziali (art. 72).

In esecuzione di questo articolo, la legge del 5 febbraio 1921, determina le norme per la presentazione del bilancio.

La legge ammette il principio delle note esplicative supplementari alle note di bilancio. Ma essa rende puramente facoltativa la presentazione dei documenti, che lo costituiscono, statuendo che il consiglio di azienda potrà esaminarle come organismo collettivo, delegando uno dei suoi membri per rendersi conto, in un quadro più completo, dello stato del patrimonio sociale, escluso cioè, il patrimonio privato dell'imprenditore.

Secondo la legge, i membri del consiglio di azienda sono però trattati su piede di eguaglianza con quelli del consiglio di amministrazione, sia in rapporto alle prescrizioni di forma (art. 254 del codice di commercio tedesco) sia alle prescrizioni

di sostanza, tra cui primeggia la responsabilità (art. 246-249; art. 312 del codice). In conseguenza di questo principio, la legge determina che ogni estensione o limitazione dei diritti ammessi dallo statuto sociale per i membri del consiglio di amministrazione, deve essere considerata estesa ai membri del consiglio di azienda. Questo elegge nel suo seno, i rappresentanti del consiglio di amministrazione, ma le limitazioni eventualmente stabilite in ogni statuto per l'eleggibilità del consiglio di amministrazione, non hanno valore per i delegati del consiglio di azienda.

Infine, la legge del 5 marzo 1920 stabilisce le funzioni dei consigli di azienda in caso di assunzione al lavoro e di licenziamento. Se, in seguito all'ingrandimento o ad una riduzione dello stabilimento, o dell'introduzione di nuove tecniche, la necessità di assumere o licenziare un gran numero di operai si verificasse, l'imprenditore sarebbe obbligato a mettersi d'accordo, appena possibile, con il consiglio o il comitato d'impresa, che ne farà comunicazione all'ufficio centrale d'informazioni o a quello di collocamento (art. 84). Ogni lavoratore licenziato può, nei cinque giorni seguenti la misura di licenziamento, presentare un reclamo al consiglio degli operai o al consiglio degli impiegati, e in mancanza, al consiglio di azienda; a) se vi è fondato motivo di ritenere che il licenziamento sia dovuto a cause politiche o sindacali; b) se il licenziamento ha avuto luogo senza indicazione di motivo; c) se il licenziamento ha avuto luogo su rifiuto dell'impiegato o del lavoratore di eseguire un lavoro al di sopra delle sue forze; d) se la disposizione adottata costituisce una misura eccessivamente rigorosa; e) se il licenziamento ha avuto luogo, senza beneficio di preavviso.

Il consiglio, se considera fondato il reclamo, può avviare trattative con l'imprenditore e, in caso di disaccordo, ricorrere nell'intervallo di una settimana, al tribunale del lavoro, che deciderà definitivamente. Durante le trattative, il lavoratore è allontanato dallo stabilimento, ma ha diritto al salario previsto in caso di riammissione, secondo il giudizio della commissione di conciliazione.

L'imprenditore partecipa alle sedute del consiglio alle quali è invitato e in esse può anche chiedere la partecipazione dei rappresentanti delle organizzazioni padronali.

Spetta al consiglio economico di distretto d'intervenire nelle controversie inerenti alla necessità d'istituire una rappresentanza dell'azienda, al diritto di voto, all'eleggibilità e alle elezioni in generale, al funzionamento del consiglio, siccome alle spese per il suo funzionamento.

Una serie di clausole precisissime protegge, nella legislazione tedesca social-democratica, l'autorità dei sindacati e

accorda ai contratti collettivi di lavoro, conclusi dalle associazioni professionali, un diritto di priorità sulle decisioni del consiglio di azienda. L'articolo 8 della legge del 4 febbraio 1920, stabilisce che « le disposizioni della legge non toccano in nulla il diritto che hanno le associazioni economiche di operai e impiegati, di rappresentare gli interessi dei loro membri ». Il legislatore prevede l'invio di delegati dei sindacati nei consigli di azienda o nelle assemblee generali (art. 31 e 47). Un sindacato che conti un aderente nell'impresa, può così delegare un rappresentante con voto consultivo non solo alle assemblee di azienda, ma anche alle sedute del consiglio, se un quarto dei suoi membri lo richiede. D'altra parte — è utile sottolinearlo — a termine del paragrafo 2 dell'art. 31 della legge, l'imprenditore può egli pure reclamare che un delegato delle associazioni professionali cui appartiene, assista alle sedute, in cui egli stesso ha diritto di essere presente. I sindacati hanno dunque, in virtù della legge citata, un diritto personale di ammissione. L'imprenditore non può influenzare la scelta del rappresentante, i sindacati essendo assolutamente liberi nella sua scelta. Inoltre, secondo la dottrina ricevuta all'epoca dell'applicazione della legge, il diritto stesso di proprietà dell'imprenditore deve inchinarsi di fronte a quello dei sindacati di penetrare nella sua azienda, e i rappresentanti dei sindacati, che malgrado l'ordine di un imprenditore rifiutino di lasciare le sue officine, non commettono perciò alcun delitto.

La legge accorda così ai sindacati una definita influenza, benchè le funzioni del consiglio e del sindacato siano diverse e il primo non possa essere considerato come il rappresentante del sindacato nell'officina, nonostante l'appartenenza dei suoi membri a uno o più sindacati.

Secondo l'intenzione medesima dell'art. 165 della Costituzione federale di Weimar (art. 165, par. I) la disciplina delle condizioni di lavoro e di salario deve peraltro interamente restare nelle mani dei sindacati e delle associazioni padronali. E' in conseguenza di questo principio, che l'art. 78, par. 2, della legge sui consigli di azienda, non accorda il diritto ai consigli degli operai e impiegati, di collaborare alla fissazione dei salari e delle altre condizioni di lavoro, che « qualora non esista in simile caso, una convenzione collettiva », e anche allora, soltanto in accordo con le associazioni professionali degli operai interessati. I sindacati debbono, nella misura del possibile, essere invitati alle trattative tendenti alla costituzione di un accordo affinché essi possano utilizzare l'esperienza acquistata in occasione di tale accordo, con un'impresa determinata e applicarlo a situazioni analoghe. Secondo l'art. 78, par. 3 della legge, un regolamento di officina non può essere stabilito in accordo

con l'imprenditore, che nel quadro dei contratti collettivi in vigore. È in virtù dell'art. 62 della legge stessa, non è consentito creare un consiglio d'azienda, e se esista, deve essere sciolto, quando per effetto di una convenzione collettiva dichiarata generalmente obbligatoria, vi è già o deve essere creata un'altra rappresentanza degli operai nell'officina in questione.

Dei contratti collettivi possono modificare la costituzione di un'impresa o i metodi di rappresentanza di questa. In diverse professioni, una regolamentazione-tipo di officina era stata disposta per accordo collettivo.

L'art. 78 par. I della legge, affida ai consigli di azienda o a quelli di operai e impiegati il compito di controllare l'esecuzione dei contratti collettivi. « I consigli sono diventati, in tal modo — scriveva il Flatow (1) — i servitori dei sindacati e quasi un prolungamento del loro braccio, fin nell'officina ».

È noto che la legge tedesca sui consigli di fabbrica segna il punto di conclusione legale di un dissidio, che ebbe talora episodî cruenti, come l'assalto al Reichstag della frazione degli indipendenti, mentre vi si discuteva la legge, e che non fu sedata da quella che comunisti e indipendenti, chiamarono prima « la codificazione della paura » e successivamente, la « codificazione della turlupinatura ». Socialdemocratici e riformisti erano i rappresentanti della tesi sindacale dei consigli di fabbrica, mentre i loro avversari sostenevano quella di una organizzazione autonoma, centrale e locale, dei consigli stessi. I primi consideravano la legge come un avviamento al diritto di autogoverno dei produttori, che la collaborazione fra sindacati e consigli non poteva che perfezionare, gli altri, come un ostacolo alla realizzazione del socialismo, che essi intravedevano possibile attraverso l'autonomia dei consigli di fabbrica dagli organismi sindacali, che avrebbe dovuto essere strumento non solo di azione economica, ma anche di azione politica. Secondo le norme, pubblicate nel primo numero del giugno 1920, dall'organo speciale della Confederazione del Lavoro, per i consigli di fabbrica — la *Betriebsrätezeitung* — i Consigli di fabbrica costituiti in conformità alla legge, in unione con le Camere del lavoro confederali e le Camere locali della Confederazione degli impiegati, venivano raggruppati in una « Centrale confederale dei consigli di fabbrica degli operai e impiegati », per la realizzazione dei loro compiti economici e sociali. A quest'organizzazione, gli estremisti contrapposero una loro organizzazione centrale, che avrebbe avuto lo scopo di raggiungere, mediante i consigli, e non mediante i sindacati, il programma di una repubblica tedesca costituita in unità

(1) FLATOW: *Betriebsräte und Gewerkschaften*.

economica, gestita centralmente, della divisione della Germania in distretti economici, nei quali le persone attive nella produzione sarebbero state raggruppate in organizzazioni distrettuali, e della divisione della produzione in rami per industrie, commercio e trasporti e in gruppi di mestieri autonomi.

Essendo rimasti però i rivoluzionari in minoranza, di fronte alla prima tendenza, il movimento dei consigli di fabbrica, inquadrato dalle organizzazioni sindacali, prevalse e raggiunse una solida organizzazione, che tenne i propri Congressi (a quello del 5-7 ottobre 1920, tenutosi a Berlino, parteciparono ad esempio, 593 delegati, nominati da 15 gruppi d'industrie) e rivolse i suoi studi al perfezionamento della legge, in modo da farla effettivamente diventare « un grado preparatorio dell'autogoverno dei produttori ». In realtà, appena votata la legge, i sindacati tedeschi compresero che un nuovo, doveroso compito s'imponeva a loro, con la necessità di preparare le masse alle funzioni, ch'esse erano chiamate a esercitare nella vita economica e sociale delle aziende. Programmi di studio furono così tracciati, uffici di documentazione istituiti, scuole speciali e giornali, creati. La risoluzione votata al suddetto Congresso di Berlino contiene, fra l'altro, le affermazioni seguenti: « I consigli d'impresa trovano il loro appoggio nei sindacati... L'appoggio sindacale deve essere dato ai consigli, perchè questi non possono compiere la loro missione se non sono sicuri di esso. Una organizzazione particolare dei consigli non è utile nè centralmente, nè localmente, poichè essa paralizzerebbe la rappresentanza efficace degli interessi operai da parte dei consigli e renderebbe difficile l'attività sindacale » (1).

Malgrado che i consigli di fabbrica non avessero soddisfatto, in Germania, tutte le speranze che vi erano state riposte, essi sono stati indubbiamente utili e hanno avuto un'importanza effettiva. I consigli permisero ai datori di lavoro di trattare con un organo responsabile, protessero i lavoratori contro i licenziamenti arbitrari, promossero lo sviluppo della regolamentazione legale del lavoro, diedero importanti risultati anche nel campo dell'istruzione dei lavoratori e della loro educazione politica. I risultati ottenuti, nel campo del controllo della gestione, attraverso l'esame dei bilanci, sono stati invece, negativi. L'inchiesta dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, sui consigli di fabbrica (2) pone in evidenza che i lavoratori non hanno potuto convenientemente usare del loro diritto di esame del bilancio stesso e dei conti dei profitti e delle perdite. « In Germania — vi si legge — i sindacati degli impiegati

(1) FRELECHOUX: *Le contrôle ouvrier dans l'industrie*, p. 100.

(2) Op. cit. p. 56.

si sono trovati nell'impossibilità di farsi un'opinione sulla situazione delle imprese, a causa del modo particolare in cui i bilanci erano presentati; d'altra parte, l'ignoranza degli operai in materia di controllo dei bilanci, ha impedito ai consigli di esercitare, in questo senso, la loro attività ». Nella stessa Inchiesta, il prof. Ludwig Heyde, membro del Consiglio economico provvisorio dell'Impero, scriveva: « La " Società per le riforme sociali " si è occupata più specialmente dell'istruzione dei membri dei consigli di fabbrica... Bisogna naturalmente guardarsi dal farsi illusioni sui risultati, che può avere questa istruzione. E' assai evidente che non si può, a mezzo di semplici corsi, dare a un operaio, la capacità di un padrone. D'altra parte, la contabilità e certe altre materie delicate e speciali della scienza commerciale non possono essere messe alla portata di chi ignori fin le prime nozioni del commercio. La legge sui consigli di amministrazione e quella sui bilanci delle aziende, due leggi complementari della legge tedesca sui consigli di fabbrica, si ispirano ad idee, difficilmente realizzabili nella pratica ».

Con lo scioglimento nel 1933, da parte del regime nazista, dei sindacati operai e padronali, e l'istituzione del « Fronte del lavoro », e con la legge del 20 gennaio 1934 sulla regolamentazione del lavoro nazionale, che abrogava le norme in contrasto, fra cui quelle sui consigli di fabbrica, cessò insieme, l'esistenza della legge tedesca del 1920, e quella dei consigli di fabbrica, che tante speranze avevano suscitato in Germania, prima e dopo la loro costituzione.

La storia non seppellì però, sotto una lagrima e un fiore, quella legge, che ancor oggi appare interessante, e la cui lettura può offrire utili insegnamenti per i paesi nei quali il controllo operaio potrebbe entrare nella via della regolamentazione legale, così come può essere tuttora di attualità la lettura dell'art. 165 della costituzione di Weimar, che conteneva il piano di un grandioso edificio per la creazione di consigli di azienda, di consigli economici distrettuali e di un consiglio economico di Stato, destinati allo studio ed all'esame delle questioni sociali ed economiche, riguardanti gli operai e gli impiegati. Diceva testualmente quell'articolo:

« Gli operai e impiegati sono chiamati a cooperare, con uguali diritti insieme agli imprenditori, al regolamento delle condizioni di paga e di lavoro, siccome a tutto lo sviluppo economico delle forze produttive. Le organizzazioni, da una parte e dall'altra, e i loro accordi, verranno riconosciuti. Gli operai e impiegati, a tutela dei loro interessi sociali ed economici, saranno legalmente rappresentati nei consigli di azienda, come pure nei consigli distrettuali economici e nel Consiglio economico di Stato. I consigli distrettuali ed il Consiglio di Stato si radunano con

le rappresentanze degli imprenditori e di altri circoli altrimenti interessati per l'adempimento di tutti i compiti economici e per una cooperazione nell'esecuzione delle leggi di socializzazione, e devono essere composti in modo che vi siano rappresentati tutti i gruppi professionali corrispondentemente alla loro importanza economica e sociale.

I progetti di legge politico-sociali e politico-economici di importanza fondamentale devono, prima della loro presentazione, essere sottoposti dal governo al parere del Consiglio economico di Stato. Il Consiglio economico di Stato ha il diritto di prendere anche l'iniziativa di simili progetti di legge. Se il Governo non li approva, deve tuttavia presentare tali progetti al Reichstag, esponendo il proprio punto di vista. Il Consiglio economico di Stato può far sostenere da uno dei suoi membri il progetto dinanzi al Reichstag. Ai consigli di azienda economici possono essere deferite funzioni di controllo e di amministrazione nei territori di loro giurisdizione. Spetta esclusivamente allo Stato di stabilire l'istituzione e i compiti dei consigli di azienda ed economici e di regolare i loro rapporti con le altre organizzazioni sociali autonome ».

In realtà, applicazione rigorosa dei principî democratici nella sua prima parte, la Costituzione di Weimar porta nella sua seconda parte, ancora più originale, il segno delle teorie socialiste. Questa è dominata dalla preoccupazione costante di subordinare strettamente l'individuo alla collettività. I diritti individuali non sono garantiti, che nella misura in cui essi si accordano con il benessere e l'interesse sociale. La Costituzione non proclama così soltanto che l'individuo ha il diritto di lavorare: aggiunge che egli ne ha il dovere e che il suo lavoro deve essere quale il benessere della collettività esige.

E' su tali principî appunto, che secondo la costituzione suddetta, deve essere fondata l'*economia collettiva*, cioè la nuova organizzazione economica, chiamata a sostituirsi progressivamente all'antico regime economico.

La Costituzione pone, quindi, sotto il controllo dello Stato, « tutte le ricchezze del suolo e tutte le forze naturali utilizzabili » e logicamente istituisce una *duplice* gerarchia di consigli: consigli operai d'impresa per la difesa degli interessi operai, consigli economici formati dai delegati dei varî gruppi professionali; al vertice della gerarchia, il Consiglio economico del Reich, con un compito consultivo in materia di legislazione economica, e che in questa materia, riceve anche un diritto di iniziativa.

I principî economici della Costituzione di Weimar cominciarono ad essere applicati, in Germania: le industrie del carbone, della potassa e della metallurgia furono nazionalizzate,

cioè organizzate in corpi autonomi sotto la sorveglianza del Reich; alla testa dell'industria del carbone, si trovava il Consiglio nazionale dei carboni, composto di rappresentanti delle società minerarie, degli operai e dei consumatori.

E' tenendo così presente il sistema di Weimar, che il consiglio di fabbrica tedesco sembra costituire l'architrave o il fondamento dell'edificio della rappresentanza professionale, che la costituzione dello stesso nome, aveva eretto, e nella quale alla trasformazione dell'economia in senso socialista, corrispondeva naturalmente, un organo sostanzialmente nuovo e con poteri economici amplissimi, come il consiglio economico di Stato. I *Betriebsräte* sono dunque il primo gradino per arrivare, secondo la legislazione tedesca, a una completa regolamentazione degli organi della rappresentanza professionale, come i consigli economici distrettuali e il consiglio economico di Stato. Principio questo, che altrove sarà portato a conseguenze più vaste, di ordine politico, con la proposta, fatta da alcuni studiosi, di dar posto, in una seconda Camera trasformata, alla rappresentanza diretta dei consigli di fabbrica. Citiamo qui, ad esempio, la tesi esposta dall'Olgiati nel dopo-guerra precedente, in Italia, per una Camera professionale, rappresentativa di consigli di fabbrica e di sindacati, e fiancheggiante la Camera politica (1), e quella formulata durante la seconda guerra mondiale, dall'associazione cattolica inglese: *Sword of spirit*, per la costituzione di consigli di fabbrica in ogni industria, e di un Consiglio generale dell'industria, che dovrebbe coordinare l'attività dei singoli consigli ed i cui rappresentanti dovrebbero essere inclusi « in una seconda Camera riformata ». Notiamo subito, che questa idea di portare in una seconda Camera riformata o in Senato, la rappresentanza dei consigli di azienda e dei sindacati, ci sembra meritare un'attenta considerazione per l'avvenire, ma essa dipende, com'è ovvio, dal riconoscimento giuridico dei consigli di fabbrica o è strettamente legata a quella regolamentazione, che essi riceveranno dalla Costituente o dal Parlamento, sia che vengano giuridicamente disciplinati i consigli di fabbrica, secondo il metodo della costituzione obbligatoria legale, sia che vengano riconosciuti e forniti di personalità civile e di poteri rappresentativi anche ai fini dell'amministrazione dello Stato e degli enti pubblici, i consigli di azienda a base volontaria, per di più a carattere misto.

Fra le leggi, che meritano di essere ricordate e studiate, in vista della regolamentazione legale dei consigli, si trova, seconda in ordine d'importanza a quella tedesca, ma insieme con essa,

(1) Op. cit. p. 223.

degnata di speciale interesse, la legge austriaca del 15 maggio 1919, sui consigli di azienda.

Le idee fondamentali, che ispirarono la legislazione austriaca non differiscono da quelle, che guidarono in seguito, la legge tedesca.

La legge austriaca stabilisce che i consigli esercitano le loro attribuzioni in tutte le imprese specificate, a titolo esemplificativo, piuttosto che restrittivo, ma che, tuttavia, sembra concernere tutte le forme possibili di attività industriali e commerciali; contemporaneamente, essa lascia alle imprese che non hanno più di 20, ma almeno 5 lavoratori, i fiduciari, e affida a leggi speciali il compito di regolare l'istituzione dei consigli nelle aziende agricole. Negli uffici pubblici, nelle imprese gestite direttamente dall'ufficio di Stato delle comunicazioni o sottoposte alla sua sorveglianza: ferrovie, navigazione, poste, telegrafi, telefoni, delle istituzioni corrispondenti ai consigli devono essere create mediante accordi speciali fra le amministrazioni interessate e il personale.

Se, in un'officina, diverse professioni siano rappresentate, potranno essere nominati parecchi consigli. Tutti gli operai dei due sessi, in età di 18 anni, e cheentino almeno un mese di presenza nell'officina, e godano dei diritti civili, sono elettori. Per essere eleggibili, occorre essere elettori, avere 24 anni e sei mesi di presenza al lavoro; sono eleggibili e possono entrare per un quarto almeno nei consigli di fabbrica, i membri del comitato direttivo del sindacato interessato. La nazionalità è indifferente. Si eleggono 3 consiglieri per ogni 50 operai, più 1 per ogni 100 o frazione di 100 al disopra di questa cifra fino a 1000, e 1 per frazione di 500 operai al disopra. Il mandato dei consiglieri dura un anno; essi non sono retribuiti, ma indennizzati per le spese o i salari perduti nell'esercizio del loro mandato. Il padrone non può far nulla, che ostacoli il compito dei consiglieri, e gli è vietato di licenziarli per motivi riferentisi all'esercizio delle loro funzioni; non può, inoltre, congedarli per qualsiasi ragione, senza l'avviso del comitato locale di conciliazione. Il consiglio di azienda sceglie i suoi dirigenti, dispone la sua procedura e il suo ordine del giorno e ne dà conoscenza al padrone. Si riunisce una volta al mese, può raggrupparsi con gli altri consigli esistenti nell'officina, ha il diritto di delegare una parte delle sue funzioni a sotto-commissioni; infine, può pubblicare avvisi al personale senza autorizzazione preventiva della direzione.

Le attribuzioni dei consigli di fabbrica sono abbastanza numerose: il consiglio deve controllare e migliorare tutto ciò che riguarda gli interessi industriali, sociali e morali degli operai, senza ostacolare il funzionamento dell'azienda. Esso sorveglia l'esecuzione dei contratti collettivi e li perfe-

ziona, d'accordo con i sindacati, che esso consulta costantemente in tutto quel che concerne le condizioni del lavoro.

A differenza della legge tedesca, i Consigli nominano direttamente, senza aver bisogno di esservi autorizzati con una legge speciale, due rappresentanti nel consiglio di amministrazione e di direzione, che hanno gli stessi diritti e doveri, degli altri membri, che vi rappresentano il capitale, eccettuato il diritto di rappresentanza della società e il diritto alle indennità, che non costituiscono rimborso di spese, e ciò perchè la funzione di membro di un consiglio in Austria, era considerata onorifica, e, come abbiamo visto, essa non produceva che un diritto di rimborso per le inevitabili perdite di salario e le spese effettuate.

Analoghe disposizioni si applicano per i consigli di sorveglianza delle società, là dove esistano, e il cui capitale superi il milione di corone. L'imprenditore deve, a domanda del consiglio dei lavoratori dell'azienda, convocare tutti i mesi, delle riunioni per deliberare sui miglioramenti dell'organizzazione e le direttive dell'azienda stessa. La legge infine, determina che il consiglio dei lavoratori può chiedere annualmente, sotto condizione del più assoluto segreto, comunicazione del bilancio dell'esercizio scaduto, il conto dei profitti e delle perdite e una statistica dei salari. Tuttavia, le disposizioni in vigore riconoscono esplicitamente ai padroni, il diritto di assumere e licenziare gli operai. Il consiglio di fabbrica può, entro otto giorni, reclamare contro il licenziamento deliberato per motivi di ordine politico o per rappresaglia, a seguito della condotta dell'operaio in un consiglio di fabbrica, sia a causa della sua qualità di membro delle organizzazioni sindacali, sia per essersi portato candidato al posto di membro di un consiglio di fabbrica. Ben più: mentre la legge tedesca parla di *reclamo*, da parte del consiglio in caso di licenziamento, quella austriaca riconosce una vera facoltà di *opposizione*, che autorizza a considerare come sospesi i licenziamenti, fino all'interruzione delle trattative. L'ufficio di conciliazione può annullare la misura di licenziamento, e in questo caso, il salario sarà versato senza interruzione all'operaio, o può invece, confermarlo. Ma se il consiglio d'impresa non sostiene il diritto dell'operaio, questo può agire per suo conto, contro il licenziamento. E' inoltre, garantito dal fatto che come consiglieri di fabbrica possono essere eletti, soltanto per non più del quarto, del numero totale, i membri dei direttori e i funzionari delle organizzazioni di operai ed impiegati (art. 5, n. 3); nondimeno, questi ultimi non possono appartenere contemporaneamente a più di un consiglio, mentre la legge tedesca stabilisce che gli elettori

e gli eleggibili debbono appartenere tutti allo stesso stabilimento, che elegge il consiglio.

Secondo il diritto austriaco prima del nazismo, i consigli d'impresa non erano così, che la rappresentanza legalmente organizzata degli operai di un'impresa determinata. Gli organismi ai quali incombevano la fissazione delle condizioni di lavoro e la direzione della lotta degli interessi di classe, in generale, restavano dopo, come prima della legge, i sindacati. Ma l'attività dei consigli di fabbrica era in molti casi, in stretto contatto con quella dei sindacati; in più di un senso, essa ne era il complemento. E tale attitudine di reciprocità dei due organismi era più volte menzionata dalla legge del 1919.

Ai consigli di fabbrica spettavano compiti, che costituivano un'integrazione dell'attività sindacale. Essi dovevano in particolare, sorvegliare l'esecuzione e la fedele osservanza dei contratti collettivi di lavoro, e potevano inoltre, d'accordo con i capi delle aziende, completare su questo o quel punto, le disposizioni del contratto. La legge sui consigli di fabbrica assicura espressamente a questi accordi complementari, « il valore di contratto collettivo » (par. 3). Poteva, del resto, trattarsi soltanto, in questa occasione, di certi punti del contratto collettivo, la cui particolare disciplina fosse stata lasciata alle cure del consiglio, in virtù del contratto medesimo. Ma questa disciplina doveva effettuarsi in collaborazione coi sindacati operai e le organizzazioni d'impiegati, e le organizzazioni padronali potevano, eventualmente parteciparvi. Inoltre, non esistendo ancora contratti collettivi di lavoro, i consigli di azienda dovevano preparare loro la via, ognuno nel suo campo proprio (par. 3, 2°) e facilitare pertanto il compito dei sindacati. Quando il tasso dei salari e dei guadagni non fosse stato regolato dal contratto collettivo, esso non poteva essere fissato che « dopo il consenso del consiglio di fabbrica e con la partecipazione dei sindacati operai e delle organizzazioni padronali » (par. 3, 3°): vi è qui ancora una collaborazione dell'associazione professionale col consiglio di azienda. Per quanto riguarda la regolamentazione del lavoro nelle imprese, se essa non era oggetto di un accordo fra le organizzazioni padronali ed operaie, occorre il consenso del consiglio di fabbrica, che una volta di più, assolveva funzioni sindacali. E poichè, d'altronde, i consigli di fabbrica erano chiamati dalla legge « a tutelare e difendere gli interessi economici, sociali e morali degli operai e degli impiegati all'interno dell'azienda dove essi si esercitano », si può concludere che secondo la legge austriaca, i consigli di fabbrica fossero propriamente consigli esecutivi, in ogni impresa, della politica sindacale.

Come hanno funzionato i consigli di fabbrica in Austria?

E. Adler lo ha ricordato in due lunghi articoli, pubblicati nel marzo e nell'aprile 1927, nella *Revue internationale du travail*. « I consigli di fabbrica — egli diceva, concludendo — hanno già in una certa misura subito la prova del tempo e si può fin d'ora affermare che l'hanno sopportata onorevolmente. Senza dubbio, la speranza concepita dai lavoratori che essi sarebbero stati uno strumento di socializzazione economica, non si è realizzata. Delle due funzioni fondamentali loro assegnate dalla legge: la difesa degli interessi dei lavoratori e la partecipazione alla direzione delle imprese, la seconda è rimasta lettera morta o quasi ». L'inchiesta, già citata, dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, ce ne dà la chiave: « La partecipazione dei consigli di fabbrica alla direzione economica delle imprese — osservava in un suo documentato studio, il dott. Hanusch, presidente della Camera degli impiegati e operai di Vienna, ex ministro del lavoro — ha avuto sin qui a soffrire della mancanza di competenza dei membri dei consigli. Soltanto qualche consigliere-impiegato è stato abbastanza qualificato per esaminare un bilancio o verificare un conto di profitti e perdite. Il successo, ottenuto dai consigli di fabbrica su questo terreno, non è stato brillante. Bisogna pure aggiungere che le società per azioni, che debbono accettare nel loro consiglio di amministrazione, due membri dei consigli di fabbrica, si sono accordate per nascondere a questi ultimi, il segreto dei loro affari; esse hanno organizzato, ad esempio, in certi casi importanti, delle sedute private di un comitato esecutivo ridotto, scelto fra il consiglio di direzione od hanno riunito il consiglio di direzione in sedute, da cui i membri dei consigli d'impresa erano esclusi. Di più, le società per azioni hanno posto i membri dei consigli d'impresa nell'imbarazzo, rifiutando, malgrado le disposizioni della legge, di pagare le spese speciali, che determinava, per questi ultimi, l'esercizio della loro funzione di membri del consiglio di amministrazione. Allorquando, come avviene spesso, le sedute del consiglio di amministrazione non hanno luogo presso la sede del consiglio di fabbrica, i membri di quest'ultimo devono pagare le loro spese di viaggio e di soggiorno. Quantunque la legge austriaca, al fine di prevenire ogni tentativo di corruzione, non autorizzi i membri di un consiglio di amministrazione a percepire dei *tantièmes* (o compensi percentuali) deriva tuttavia dalla legge stessa, che le spese fatte dai membri dei consigli di fabbrica devono esser loro rimborsate dalla società. L'ingerenza del capitale straniero nelle grandi società austriache ha qui una parte specialmente importante. L'associazione stretta di certe imprese austriache con altre imprese, situate in Germania, in Cecoslovacchia e anche, in ultimo luogo, nei paesi dell'Europa

occidentale, ha avuto per conseguenza il trasferimento della sede dei consigli di amministrazione fuori del territorio austriaco e il rifiuto, formulato dai consigli di amministrazione, di accettare i rappresentanti dei consigli d'impresе austriache alle loro sedute. E' del pari in questo senso, che i tribunali austriaci hanno reso le loro sentenze » (1).

Non possiamo perciò dire in qual misura all'insuccesso degli sforzi operai alla partecipazione alla gestione, mediante i consigli di fabbrica, abbia contribuito la loro inesperienza, e in quanta parte ne siano invece responsabili le società per azioni austriache.

La Cecoslovacchia aveva tre principali leggi sui consigli d'impresa: quella del 25 febbraio 1920, per le imprese minerarie, occupanti più di cento lavoratori, e che creava dei consigli misti, composti di sette membri, di cui due nominati dagli operai, uno dagli impiegati e gli altri quattro dall'imprenditore; l'altra dello stesso giorno, stesso anno, sui consigli d'impresa e i consigli distrettuali nell'industria mineraria; la terza, del 12 agosto 1921, sulle commissioni d'impresa in tutte le industrie e commerci, ad eccezione di quelli di Stato.

Ai consigli misti potevano essere elette tutte le persone, che avessero lavorato almeno due anni negli stabilimenti dell'impresa e durante quattro anni nelle miniere del bacino in questione, aventi più di 30 anni e in possesso del diritto di voto amministrativo. I membri del consiglio rimanevano in carica due anni. La prima legge stabiliva un prelevamento del 10 % dei profitti netti dei proprietari delle miniere, in favore del personale. Esso doveva essere adibito a fini d'interesse generale per il personale stesso, e il suo ammontare era calcolato dal consiglio. L'imprenditore doveva presentare a quest'ultimo: 1) un rapporto trimestrale sull'andamento commerciale dell'impresa; 2) un rapporto annuale sui risultati della gestione dell'anno precedente; 3) un bilancio dei profitti e delle perdite; 4) il prodotto di ripartizione dei profitti netti. I membri del Consiglio dovevano mantenere il più assoluto segreto sul rapporto relativo all'andamento della gestione commerciale e sul bilancio, sotto pena della decadenza del consiglio.

Per la seconda legge, in ogni impresa in cui lavorassero almeno 20 operai ed esistente almeno da sei mesi, doveva esservi un consiglio d'impresa, composto da 3 a 71 membri, secondo il numero dei lavoratori occupati, e per ogni 5 membri, doveva esservi sempre un rappresentante degli impiegati. Nelle imprese occupanti più di 100 persone, l'elezione, a voto diretto e segreto, come nelle altre, avveniva secondo il principio della

(1) Op. cit. p. 85

rappresentanza proporzionale. L'elezione dei rappresentanti degli impiegati e dei lavoratori avveniva separatamente. Potevano votare tutti coloro, che avessero lavorato almeno tre mesi nell'impresa e avessero più di 18 anni; eleggibili erano coloro che avessero lavorato almeno sei mesi nell'impresa e per tre anni nelle imprese minerarie del distretto, in cui essa si trovava, che non fossero minori di 24 anni e avessero il diritto di voto amministrativo. Potevano essere eletti, a condizione di reciprocità, anche gli stranieri. Il consiglio rimaneva in carica due anni e poteva essere sciolto, a richiesta scritta dei due terzi dei votanti. In questo caso, entro 15 giorni dalla domanda di scioglimento, le autorità del distretto minerario indicavano nuove elezioni. La funzione di consigliere d'impresa era onoraria, salvo la liquidazione di un'indennità per la perdita di salario. Impiegati e lavoratori non potevano essere licenziati, che con l'approvazione del tribunale di arbitrato. Un tecnico e un impiegato commerciale partecipavano, per conto dell'impresa, come specialisti, al consiglio.

Il consiglio d'impresa aveva i compiti seguenti: 1) sorveglianza dell'applicazione delle norme sulla protezione degli operai e dei regolamenti di lavoro; 2) proposte per il miglioramento dell'andamento dell'impresa; 3) sorveglianza sull'applicazione dei contratti di lavoro; 4) intervento per il mantenimento dell'ordine e della disciplina; 5) controllo del licenziamento degli operai; 6) amministrazione delle opere di beneficenza per il personale; 7) esame del bilancio annuale.

Il consiglio distrettuale era eletto dai consigli dell'impresa, appartenenti allo stesso distretto. Era composto da 10 a 35 membri eletti per due anni, col principio della rappresentanza proporzionale. I compiti dei consigli distrettuali erano i seguenti: 1) stabilire le direttive dell'azione dei consigli d'impresa del distretto; 2) decidere sui conflitti fra le direzioni e i consigli d'impresa; 3) collaborare all'introduzione di un regolamento unico di lavoro per il distretto, che non poteva essere modificato che con l'assenso del consiglio distrettuale; 4) intervenire nella stipulazione dei contratti collettivi; 5) occuparsi del collocamento della mano d'opera; 6) intervenire nella determinazione dei prezzi del carbone; 7) decidere dell'impiego della percentuale dei profitti netti, assegnata al personale.

Erano istituiti, accanto ai consigli distrettuali, consigli di impiegati, costituenti organi speciali, composti da 3 a 6 membri, con i compiti seguenti: 1) ricevere le doglianze degli impiegati e agire nel loro interesse; 2) controllare i licenziamenti; 3) cooperare all'amministrazione delle spese di beneficenza per gli impiegati; 4) intervenire nella stipulazione dei contratti

collettivi per gli impiegati. Le spese dei consigli d'impresa e dei consigli distrettuali erano ricoperte da ritenute sui salari e gli stipendi.

Vi era poi una legge procedurale sulle elezioni dei consigli d'impresa e dei consigli distrettuali, del 18 maggio 1920 (elezioni a scrutinio di lista effettuate sotto la direzione di uffici elettorali nominati dalle autorità distrettuali, su proposta dei sindacati dei lavoratori e degli impiegati, con liste presentate sia dai sindacati, sia da un certo numero di operai) e una legge del 25 febbraio 1920 sui tribunali di arbitrato per le miniere, che avevano le seguenti attribuzioni: 1) decidere in appello sulle sentenze dei consigli d'impresa in materia di salari, di provvedimenti disciplinari e di licenziamenti; 2) decidere in appello sulle sentenze dei consigli distrettuali in proposito, e sui conflitti fra la direzione e il consiglio d'impresa. I membri dei tribunali, nominati su proposta delle organizzazioni interessate e col consenso del Ministero dei lavori pubblici, erano 9: 3 rappresentanti degli imprenditori, 3 degli impiegati, 3 degli operai.

In tutte le imprese occupanti almeno 50 persone, la legge del 12 agosto 1921 crea un comitato d'impresa da 3 a 20 membri, eletto da tutti gli operai dell'età di 18 anni, aventi tre mesi di presenza nell'impresa e in possesso dei loro diritti civili. Per essere eleggibili, occorre avere 26 anni e un anno di presenza, tre anni di esercizio del mestiere e la nazionalità cecoslovacca. I comitati partecipano all'elaborazione di ogni contratto o regolamento che interessi la vita operaia e il lavoro; ne sorvegliano l'esecuzione, siccome l'applicazione delle leggi sociali, e funzionano come organi di conciliazione e di arbitrato. Essi cooperano con la direzione al mantenimento della disciplina, all'amministrazione delle opere sociali della ditta. Nei grandi stabilimenti, cioè quelli che occupano 500 operai o 50 impiegati, il comitato possiede, inoltre, il diritto di esaminare i conti, i bilanci e i documenti commerciali degli esercizi decorsi. Nelle società anonime, il cui capitale raggiunga almeno un milione di corone, esso invia un delegato al consiglio di amministrazione, ma senza voto deliberativo.

In realtà la legge del 1921 fu votata in un'atmosfera diversa dalla prima e le sue disposizioni se ne risentono. Leggiamo nella monografia di Josef Bérenek, direttore del giornale dei consigli d'impresa della repubblica cecoslovacca, inserita nell'inchiesta citata dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, che la legge, ad esempio, fu chiamata legge sui comitati d'impresa, per segnare la differenza tra questi comitati e i *consigli* d'impresa, funzionanti già da tempo nell'industria mineraria, e ciò perchè « ai rappresen-

tanti borghesi dei corpi legislativi, la parola perfino di comitato d'impresa era sembrata troppo spinta. Altri sacrifici più importanti di quello della denominazione della legge, dovettero fare gli operai. La legge recava in primo luogo, che non può essere creato un comitato di impresa, che nelle aziende con almeno 30 operai impiegati durante tutto l'anno, a differenza delle leggi austriaca e tedesca, secondo cui i comitati d'impresa possono essere creati nelle imprese, che impiegano una ventina di operai. Di più, la legge cecoslovacca non disciplina la modalità della rappresentanza degli operai nelle imprese con meno di 30 operai, imprese specialmente considerate dalle leggi austriaca e tedesca, che prescrivono in queste imprese di piccola importanza, l'elezione di un uomo di fiducia ».

Anche le leggi cecoslovacche consacrano il diritto preminente delle organizzazioni professionali di stipulare il contratto collettivo, riservando ai consigli e comitati d'impresa, un semplice diritto di cooperazione con quelle organizzazioni. A termini, infatti, dell'art. 19 della legge del 25 febbraio 1920, relativa ai consigli d'impresa e di distretto nelle miniere, i consigli di distretto in particolare, sono tenuti a « cooperare alla conclusione dei contratti collettivi, che determinano il tasso dei salari e le condizioni di lavoro, e di vegliare all'esecuzione di tali contratti ».

Il paragrafo 3 della legge sui comitati d'impresa del 12 agosto 1921, autorizza questi comitati (come faceva anche la legge austriaca del 1919, sui consigli d'impresa) a « intendersi, cooperando con le organizzazioni professionali di padroni e di operai, per aggiungere clausole addizionali ai contratti collettivi intervenuti tra le organizzazioni in questione, nella misura in cui questi contratti lo permettono ». Vi è qui un riconoscimento esplicito del diritto delle associazioni professionali, di concludere contratti collettivi. Anche quando si tratta di accordi relativi alla disciplina del lavoro, la legge (par. 3 a) accorda la priorità al contratto collettivo concluso tra le organizzazioni professionali, prima dell'intervento eventuale del comitato d'impresa competente.

Secondo la *Socialni Revue*, organo del Ministero della Previdenza Sociale e dell'Istituto sociale di Praga, i membri dei consigli d'impresa, nonostante la situazione economica sfavorevole, si erano accresciuti nel 1924, di 191 unità, raggiungendo il totale di 1823.

In Norvegia, la legge del 23 luglio 1920 prescriveva che in tutte le imprese con almeno 50 operai, privati o pubblici, comprese in quelle, indicate nella legge sulla protezione degli operai nelle imprese industriali, o che gestissero ferrovie, tranvai, telegrafi e telefoni, erano istituiti consigli d'impresa, se almeno

il quarto degli operai impiegati lo stimassero utile. Con decreto reale, l'applicazione della legge poteva essere estesa alle imprese, che non rientravano nelle suddette due categorie.

Il consiglio, composto di 2 a 10 operai, di età superiore a 21 anni, e possibilmente con un'anzianità di servizio di almeno due anni, rimaneva in carica un anno. Il numero dei suoi componenti era deciso all'inizio delle operazioni elettorali o in un'assemblea speciale degli elettori, cioè gli operai con 18 anni di età, esclusi il direttore, il personale amministrativo, i tecnici retribuiti al mese o ad anno.

L'industriale, quando si tratta: a) d'introdurre cambiamenti importanti nell'officina, e per conseguenza, nel regime del lavoro; b) di deliberare sui salari, l'orario di servizio, la locazione d'opere, l'organizzazione del lavoro a causa della riduzione di esso, i congedi ed altre condizioni, che potrebbero influire sul mercato di lavoro, ivi compreso l'acquisto di materie prime; c) di elaborare o modificare i regolamenti di fabbrica; d) di decidere sulle questioni relative alle istituzioni di beneficenza per gli operai, casse di previdenza, case operaie, partecipazione eventuale ai profitti, è obbligato a provocare l'avviso della commissione, che non è, tuttavia, deliberativo. In ogni caso, se ciò non sia possibile, egli deve portare, nel più breve termine, a conoscenza del consiglio, la misura adottata. In quanto concerne le direttive, i metodi amministrativi, l'assunzione o il licenziamento degli operai, l'imprenditore ha nondimeno piena autorità, dopo un esame ponderato delle responsabilità inerenti.

Le riunioni del consiglio, se abbiano luogo durante le ore di lavoro, non possono determinare per i membri di esso, una perdita di salario. I consiglieri sono tenuti al segreto e il licenziamento ne deve essere giustificato da seri motivi. Il consiglio d'impresa ha facoltà di funzionare come organo di conciliazione nelle controversie fra padroni ed operai, relative alle condizioni di lavoro o al licenziamento degli operai. Esso non ha però facoltà di decidere in materia di licenziamenti, a meno che non si occupi della questione, a proposito di un arbitrato, esplicitamente chiesto dalle due parti. Non può, inoltre, deliberare sull'introduzione delle nuove tecniche, nè esaminare i registri o i bilanci industriali.

In una memoria presentata nel 1923, all'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, dal dottor Dahl, consigliere alla Suprema Corte norvegese di giustizia e presidente della sezione norvegese di tale Associazione, è detto, fra l'altro, a proposito della legislazione in vigore nel suo paese: «Le diverse esperienze (inglese e americane) sui comitati di fabbrica, tendono a dimostrare che il

problema della partecipazione degli operai alla direzione delle imprese non può essere risolto in modo effettivo che per via legislativa. La Norvegia è stato il primo paese che, in questo campo, abbia seguito l'esempio dell'Europa centrale... I padroni sembrano, in generale, aver male accolti i comitati operai, perchè li considerano come organizzazioni di lotta, rivolte contro di essi. Gli operai hanno fin qui, manifestato scarso interesse per i comitati, perchè la legge accordava, a loro avviso, troppo poca influenza ai comitati nella direzione dell'impresa. I sindacati hanno incoraggiato la creazione dei comitati; essi hanno, tuttavia, insistito sulla necessità di trasformarli in consigli d'impresa, che posseggano un vero diritto di partecipazione alla direzione dell'impresa stessa... Ho l'impressione nettissima che l'attività dei comitati operai non ha dato che risultati mediocri. Finchè gli operai non avranno che un voto *consultivo* ed esprimeranno avvisi, di cui gli imprenditori potranno non tener conto, non si potrà sperare che gli operai si interesseranno vivamente ai comitati, che li rappresentano... Se si vuole che i comitati rappresentativi degli operai contribuiscano a stabilire relazioni cordiali fra capitale e lavoro, e a favorire l'aumento della produzione è necessario, a mio avviso, trasformare i comitati attuali di operai in veri consigli d'impresa, *suscettibili di partecipare realmente alla direzione dell'impresa*, almeno in ciò che concerne le questioni interessanti il benessere dei lavoratori. »

Nel Lussemburgo, un decreto dell'8 maggio 1925, aveva ristabilito i consigli d'impresa, creati una prima volta alla fine del 1920 e soppressi in marzo 1921. La loro competenza involge le questioni relative ai contratti di lavoro, alle installazioni industriali e tecniche, ai salari e alle altre condizioni di lavoro. Essi devono ricevere un preavviso di ogni licenziamento collettivo, che colpisca un gran numero di lavoratori. Debbono essere intesi sulla fissazione dei salari, la conclusione dei contratti collettivi, la disciplina dei congedi; le questioni relative all'apprendistato, alla modificazione o all'elaborazione dei regolamenti di officina. In materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie, essi sottomettono le loro proposte agli ispettori del lavoro.

Anche in Jugoslavia (legge del 18 febbraio 1922) e in Estonia (legge del 10 luglio 1931) si avevano consigli d'impresa, legalmente disciplinati.

Riassumendo questa parte del nostro rapporto, si constata che in due grandi paesi, la Russia e la Germania, i consigli di fabbrica o d'impresa o avevano perduto ogni valore d'iniziativa, o come in Germania, dove pur prima del nazismo, la loro importanza era tuttavia sensibilmente diminuita, erano stati

soppressi. In Austria, i consigli di impresa hanno anch'essi subito le conseguenze della situazione politica e avuto egual sorte che in Germania. Solo in Cecoslovacchia, in Norvegia, in Jugoslavia, in Lussemburgo e in Estonia erano ancora in vigore, secondo un rapporto dell'Ufficio internazionale del lavoro, presentato alla Conferenza internazionale del lavoro del 1940, sui metodi di collaborazione fra i poteri pubblici, le organizzazioni professionali padronali ed operaie, le suddette regolamentazioni legali dei consigli d'impresa, benchè — aggiungeva quel rapporto — la loro importanza pratica non fosse dovunque la stessa.

La Francia, fra i grandi paesi, ha ora anch'essa i suoi comitati d'impresa. Essi sono la conclusione di una lunga evoluzione di pensiero e di istituti, che ci obbliga a seguirvi, seppure con una certa brevità, il problema della partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa, prima e dopo l'ultima guerra.

Il problema della partecipazione operaia alla gestione in Francia si è posto, in un primo tempo, in connessione a quello della partecipazione agli utili dell'azienda.

Varie leggi hanno tentato d'introdurre, in questo paese, la partecipazione ai benefici. La legge del 1919 sulle miniere non consentiva la loro concessione che a durata limitata e a condizione di retrocedere una parte degli utili agli operai, lasciati liberi di disporre, sia come versamento individuale, sia mediante l'acquisto di azioni di lavoro, sia come versamento in una cassa autonoma di minatori. Del pari, la legge del 12 novembre 1921 sulla riorganizzazione delle ferrovie, istituiva la partecipazione agli utili per gli agenti delle ferrovie, raggruppati in una società commerciale cooperativa del personale; il loro delegato possedeva, inoltre, un diritto di accesso al Consiglio superiore delle ferrovie. Su di un terreno, che si prestava singolarmente a questa esperienza, la legge del 18 dicembre del 1915 sulle società cooperative di produzione, aveva già istituita obbligatoriamente la partecipazione ai benefici anche a profitto degli operai assunti posteriormente dalla società. Queste realizzazioni legislative nel campo della partecipazione agli utili, ponevano il problema del controllo alla gestione, ma non lo abordavano di fronte.

La legge del 28 aprile 1917 sulle società anonime a partecipazione operaia intendeva, al contrario, associare direttamente i salariati alla gestione dell'impresa. Per essa, gli operai detentori di azioni di lavoro, sono obbligatoriamente raggruppati in una società cooperativa di mano d'opéra, che ha il diritto di delegare parecchi dei suoi membri al Consiglio di amministrazione dell'azienda. Il regime istituito da questa legge, non ha avuto il successo sperato dai suoi promotori. Essenzialmente facoltativo

e basato sull'impresa isolata, esso incontra contemporaneamente, l'ostilità dei padroni e quella dei salariati: i padroni temono il diritto d'ingerenza nell'amministrazione interna dell'azienda; gli operai stimano che il controllo non potrà esercitarsi che sulla base nazionale, sotto la direzione della loro organizzazione centrale. Sotto quest'ultima forma, il problema ha continuato, infatti, a porsi fino alla legge del 24 giugno 1936 sulle convenzioni collettive, che prevedeva l'istituzione dei delegati del personale e più tardi, fino all'ordinanza sui comitati d'impresa del 22 febbraio 1945.

Un tentativo parziale di risolverlo era stato compiuto già durante le ostilità, nel periodo della prima guerra mondiale: in applicazione del decreto del 17 gennaio 1917 sulla disciplina dei conflitti collettivi e in virtù della circolare dell'11 giugno 1917 del ministro delle armi e munizioni, [Alberto Thomas, erano stati istituiti delegati di officina, eletti dall'insieme dei lavoratori dell'impresa, allo scopo di vegliare al miglioramento delle condizioni di lavoro e di prevenire conflitti. Ma occorre far notare che questi delegati non esercitavano il loro controllo a titolo di delegati sindacali, ma di mandatari della mano d'opera dell'impresa.

Per molti anni, la questione rimase stazionaria. La Confederazione francese del lavoro (C.G.T.) si limita, nel 1923, a reclamare per il momento, l'organizzazione del controllo sociale sulle imprese. Nel Congresso di quell'anno, essa fissa come segue, i punti, su cui dovrebbe portare il controllo operaio: assunzione e licenziamento, controllo dell'applicazione dei contratti collettivi (salari, durata del lavoro, disciplina, sanzioni, ecc.) applicazioni delle leggi sociali. La risoluzione adottata indica che limitando la rivendicazione a questi tre punti, « i salariati saranno certi di trovare nel loro seno, tutti gli elementi illuminati e competenti per assicurare equamente questo primo controllo indispensabile ».

Ma questo controllo in materia di assunzioni e di licenziamenti, è diventato in seguito, parte integrante di un piano più vasto, che attraverso un controllo generale sulla produzione, mira ad attuare una politica di nazionalizzazioni delle industrie-chiave, a difetto di una socializzazione integrale, giudicata impossibile, allo stato attuale delle cose, come nel 1937 scriveva Jouhaux.

Secondo un organizzatore operaio francese, Marcel Roy, segretario della Federazione dei metalli, in un articolo pubblicato nel dicembre 1936, dall'organo dell'Unione dei metalli: « La prova della situazione esatta delle imprese è necessariamente difficile a fare, finchè non esiste il controllo sulla produzione, da parte delle organizzazioni operaie. Il padronato avrà sem-

pre un compito predominante finchè conserverà in suo possesso il controllo dell'economia. In che può essere abusivo che degli operai, passando la loro vita a produrre ciò che è indispensabile all'esistenza degli uomini, sviluppando con le loro capacità e le loro conoscenze, le ricchezze della collettività nazionale, reclamino il controllo della loro produzione?... Il controllo operaio è divenuto il corollario indispensabile della convenzione collettiva; non è soltanto il controllo sulle assunzioni e i licenziamenti del personale in un'officina, è il mezzo di esercitare nei minimi angoli dell'attività dell'impresa, il diritto che posseggono i lavoratori alla gestione dell'impresa... L'officina sostituirà il governo. Non è questa una formula vuota di senso: è un programma, ma resta a realizzarlo ».

Sui rapporti fra la convenzione collettiva e controllo, il deputato socialista, oggi ministro, André Philip, professore alla facoltà di Lione, in una conferenza da lui fatta nel 1937 all'Istituto superiore operaio, e pubblicata dalla Confederazione francese del lavoro, sul rinnovamento delle convenzioni collettive di lavoro, dichiara, dopo avere esposta l'evoluzione delle convenzioni di lavoro in Inghilterra e agli Stati Uniti:

« A misura che si assiste allo svolgersi delle convenzioni collettive di lavoro in questi paesi, ci si accorge che inevitabilmente, esse sono spinte a porre il problema dell'assunzione e del licenziamento degli operai. Insisto su ciò, perchè credo che questo sia uno dei più gravi problemi attuali. Non vi è convenzione collettiva, se non vi è, in pari tempo, almeno in una certa misura, un inizio di controllo operaio sulle assunzioni e i licenziamenti. Se esso manca, inevitabilmente, la convenzione collettiva, per quanto perfetta essa sia su altri elementi, crolla dalla base... E' dunque necessario ottenere garanzie precise contro i licenziamenti... La convenzione collettiva di lavoro non deve mirare soltanto ai salari e alle convenzioni di lavoro. Essa deve mirare anche e soprattutto — senza di che, essa precipita — a tutti i problemi di disciplina, di assunzione e di licenziamento degli operai. Occorre che nessuna sanzione possa essere presa contro un operaio dal padrone, ma esclusivamente da un arbitro ». E il Philip rileva: « Occorre si comprenda che le regole della disciplina sfuggono ora al padronato e devono essere stabilite in comune dalle organizzazioni sindacali, operaie e padronali. E' questa la grande novità della rivoluzione di giugno (che segnò l'avvento del Fronte popolare); è ciò che i padroni non vogliono ancora accettare; è la minaccia a quello che essi considerano come la loro autorità suprema, che è precisamente quella che non può più sussistere nel mondo in cui oggi viviamo ». Queste tendenze orientatrici della massima organizzazione operaia francese, spiegano perchè il problema dei delegati del personale

sia stato regolato dal legislatore, in Francia, precisamente in occasione delle convenzioni collettive. La legge su di esse, del 24 giugno 1936, stipulava così, che ogni convenzione suscettibile di venire estesa ai terzi, doveva prevedere l'istituzione negli stabilimenti, occupanti più di dieci persone, di delegati eletti, nel suo seno, dal personale, aventi qualità per presentare alla direzione dei reclami individuali che non fossero stati direttamente soddisfatti, relativi all'applicazione delle tariffe di salari, del codice del lavoro ed altre leggi e regolamenti concernenti la protezione operaia, l'igiene e la sicurezza. Questi delegati eletti potevano, a loro domanda, farsi assistere da un rappresentante del sindacato della loro professione.

Col decreto del 12 novembre 1938, lo statuto dei delegati del personale fu sanzionato dalla legge. A termini di questa regolamentazione, i delegati hanno per compito di trasmettere alla direzione tutti i reclami individuali o collettivi, relativi alle condizioni di lavoro, cioè specialmente alla regolamentazione del lavoro, all'igiene e alla sicurezza dei lavoratori.

I delegati — titolari e supplenti — sono eletti a scrutinio segreto e a maggioranza dei voti per ognuna delle categorie, che formano oggetto di una convenzione collettiva distinta. Se non vi sia convenzione collettiva, i salariati sono ripartiti in due categorie: operai e collaboratori.

Quando l'importanza degli effettivi di uno stabilimento comporta l'elezione di parecchi delegati titolari e supplenti della stessa categoria, le convenzioni collettive applicabili allo stabilimento, e in mancanza, un regolamento interno, devono prevedere la ripartizione dei delegati tra officine o gruppi di servizi, specialità professionali o gruppi di specialità professionali.

Il regime legale dei delegati del personale fu profondamente modificato da un decreto-legge del 10 novembre 1939 che sostituisce al principio elettivo, il principio della designazione dei delegati, da parte delle organizzazioni professionali. Secondo il decreto, è posto fine al mandato dei delegati del personale in funzione, eletti in applicazione del decreto del 12 novembre 1938, della legge del 24 giugno 1936 e delle disposizioni delle convenzioni collettive, relative allo stesso oggetto. Per la durata delle ostilità, in ogni stabilimento occupante almeno 100 salariati, la o le organizzazioni operaie più rappresentative avrebbero designati uno o più delegati. Le disposizioni del decreto-legge non si applicavano alle miniere, alle ferrovie e alla marina mercantile.

L'ordinanza del 22 febbraio 1945 ha istituiti i comitati d'impresa in tutte le imprese industriali e commerciali, qualunque sia la forma giuridica, che impieghino abitualmente, in uno

o più stabilimenti, almeno 100 salariati. Il ministro del lavoro e della sicurezza sociale, il ministro della produzione e gli altri ministeri interessati possono costituire tali comitati, nelle imprese che occupino menò di 100 salariati, negli uffici ministeriali, nelle professioni libere, nelle società civili non aventi carattere industriale o commerciale, nei sindacati professionali e nelle associazioni di qualunque natura. Nel campo sociale, il comitato deve: *a)* cooperare con la direzione per il miglioramento delle condizioni collettive di lavoro del personale; *b)* assicurare o controllare la gestione di tutte le istituzioni sociali, stabilite nell'impresa a favore dei salariati o delle loro famiglie.

In quello economico, il comitato d'impresa esercita, a titolo consultivo, le seguenti attribuzioni: *a)* studia tutti i suggerimenti presentati dal personale allo scopo di aumentare la produzione e migliorare il rendimento dell'impresa e propone l'applicazione dei suggerimenti adottati. Può formulare voti sull'organizzazione generale dell'impresa; *b)* propone a vantaggio dei lavoratori, che abbiano apportato con la loro iniziativa o le loro proposte, una collaborazione particolarmente utile all'impresa, quelle ricompense, che sembrano a suo avviso, meritate; *c)* deve essere informato dei problemi interessanti l'organizzazione, la gestione e l'andamento generale dell'impresa. Il capo dell'impresa dovrà fare almeno una volta l'anno, una esposizione d'insieme sulla situazione e l'attività dell'impresa e sui suoi progetti per l'esercizio successivo.

Nelle imprese che hanno forma di società anonima, la direzione è obbligata a comunicare al comitato, prima della presentazione all'assemblea generale degli azionisti, il conto profitti e perdite, il bilancio annuale e il rapporto dei sindaci e gli altri documenti, che saranno presentati all'assemblea generale degli azionisti. Uno dei sindaci dovrà essere obbligatoriamente scelto dall'assemblea generale in una lista preparata dal comitato d'impresa e comprendente tre nomi di sindaci autorizzati dalle Corti d'appello, ed appartenenti all'ordine degli esperti contabili. Il comitato d'impresa può convocare alla riunione che dedica all'esame dei documenti summenzionati, i vari sindaci, o farsi assistere in particolare, dal sindaco di cui ha proposto la nomina. Esso riceve le loro spiegazioni sulle diverse voci di questo documento e sulla situazione finanziaria dell'impresa. Può formulare tutte le osservazioni utili che saranno obbligatoriamente trasmesse all'assemblea generale degli azionisti, contemporaneamente al rapporto del consiglio di amministrazione.

Il comitato d'impresa comprende il capo dell'impresa o il suo rappresentante e una delegazione del personale composta di 5 delegati titolari e supplenti, nelle imprese occupanti da 100 a 500 salariati; di 6 delegati titolari e 4 supplenti, in quelle

occupanti da 501 a 1000 salariati; di 7 delegati titolari e 4 supplenti, in quelle occupanti da 1001 a 2000 salariati; di 8 delegati titolari e 5 supplenti, in quelle che contano oltre 2000 salariati. Per le imprese aventi meno di 100 salariati, sarà stabilito il numero dei delegati.

I rappresentanti del personale sono eletti, da un lato, dagli operai e dagli impiegati, dall'altro, dagli ingegneri, capi-servizio, sorveglianti e personale parificato, in base a liste stabilite dalle organizzazioni sindacali più rappresentative per ogni categoria del personale.

La ripartizione dei seggi fra le diverse categorie e la ripartizione del personale nei collegi elettorali saranno oggetto di un accordo fra il capo dell'impresa e le organizzazioni sindacali interessate.

Nelle imprese che occupano più di 500 salariati, gli ingegneri ed i capi-servizio avranno almeno un delegato titolare, scelto da loro. Sono elettori i salariati dei due sessi, di nazionalità francese, che abbiano compiuto i 18 anni, abbiano lavorato almeno 12 mesi nell'impresa e non abbiano subito alcuna delle condanne previste agli articoli 15 e 16 del decreto organico del 2 febbraio 1852. Eleggibili sono, ad eccezione degli ascendenti, discendenti, fratelli e affini dello stesso grado del capo d'impresa, gli elettori sopra designati, che abbiano compiuto 25 anni, sappiano leggere e scrivere ed abbiano lavorato nell'impresa da almeno 24 mesi. Per i primi tre anni di applicazione dell'ordinanza, tale periodo è ridotto ad un anno.

L'elezione ha luogo a scrutinio segreto e in busta chiusa. Si procedere a votazioni separate per i membri titolari e quelli supplenti. Nel limite del numero dei delegati eleggibili, gli elettori possono votare per candidati appartenenti a liste differenti.

La legge prevede un primo scrutinio, nel quale i candidati sono eletti a maggioranza assoluta; un secondo, in cui sono eletti a maggioranza relativa, sotto riserva che il numero dei votanti, non comprese le schede bianche o annullate, sia eguale almeno alla metà degli elettori iscritti, le organizzazioni sindacali avendo la facoltà di presentare una nuova lista di candidati; un terzo, se il numero dei votanti è inferiore alla metà degli elettori iscritti, e nel quale gli elettori potranno votare per candidati diversi da quelli presentati dalle organizzazioni sindacali.

I membri del comitato rimangono in carica per la durata di tre anni e il loro mandato è rinnovabile senza limitazione; nondimeno, durante i primi tre anni di applicazione dell'ordinanza, essi saranno eletti per la durata di un anno.

Il comitato d'impresa è presieduto dal capo dell'impresa o dal suo rappresentante, e si riunisce almeno una volta al mese.

su convocazione del capo dell'impresa. Quest'ultimo o il suo rappresentante, deve comunicare al comitato le sue decisioni motivate, sulle proposte che gli sono state presentate.

Nelle imprese aventi stabilimenti distinti, saranno istituiti comitati di stabilimento, la cui composizione e funzionamento saranno identici a quelli dei comitati d'impresa. Il comitato centrale d'impresa sarà composto dei delegati dei comitati di stabilimento, in ragione di uno o due delegati e di un numero eguale di supplenti per ogni stabilimento, senza che il numero complessivo dei membri titolari sia superiore a dodici. La ripartizione dei seggi fra i diversi stabilimenti e le diverse categorie sarà oggetto di accordo fra il capo dell'impresa e le organizzazioni sindacali interessate; nel caso che non si possa raggiungere tale accordo, l'ispettore divisionale del lavoro nella cui competenza si trova la sede dell'impresa, deciderà sulla ripartizione. Il comitato centrale così costituito si riunirà almeno una volta ogni sei mesi presso la sede dell'impresa su convocazione del capo dell'impresa.

Con decreto del ministero del lavoro e della sicurezza sociale del 23 febbraio 1945, è stata poi costituita presso il suddetto ministero, una commissione superiore dei comitati d'impresa. Questa ha il compito di seguire l'applicazione dell'ordinanza che costituisce i comitati d'impresa, di contribuire col suo consiglio alla soluzione delle difficoltà che tale ordinanza potrebbe far sorgere, e in via generale, di studiare tutti i provvedimenti che le sembreranno utili per assicurare il buon funzionamento e l'azione dei comitati.

Nonostante queste leggi, si manifesta però in Francia, nel campo socialista, una tendenza di netta affermazione della funzione di partecipazione dei consigli o dei comitati operai, alla direzione e alla gestione delle imprese, o di chiara insoddisfazione per le loro funzioni sostanzialmente consultive, quali quelle stesse dei comitati d'impresa, istituiti lo scorso anno, dal governo degaullista. In un articolo pubblicato nel n. 1 della « Europa socialista », nel marzo 1946, da Cesare Gurvitch, l'autore rileva, ad esempio: « I consigli di controllo che furono, al postutto, soltanto sperimentati, sotto il nome di « consigli di fabbrica e d'impresa » o di « delegati operai », non sono in grado di esercitare una sorveglianza effettiva sul potere disciplinare nè di prendere parte con sufficiente autorità alla elaborazione dei « regolamenti interni di fabbrica », senza che gli operai partecipino egualmente ai « consigli di gestione », che hanno il compito di dirigere l'andamento generale delle imprese e delle industrie dal lato economico e tecnico. Ciò vale tanto per il settore nazionalizzato dell'economia che per il settore rimasto privato ». L'autore, infatti, propone l'istituzione di due specie

di consigli, entrambi basati sulla rappresentanza operaia diretta: i consigli di controllo, che dovrebbero avere il potere di sorvegliare il potere disciplinare, esercitato sugli operai, sul posto di lavoro, e i consigli di gestione, che dovrebbero avere la funzione di dirigere l'andamento dell'impresa e dell'industria, dal punto di vista economico e tecnico, e di nominare il personale tecnico e le persone incaricate dell'assunzione dei lavoratori. Nei consigli di controllo, la rappresentanza sarebbe esclusivamente operaia, mentre nel consiglio di gestione essa sarebbe ecomposita e paritetica, per cui gli operai dovrebbero avere *una metà dei seggi*, ripartiti tra i rappresentanti diretti degli operai che lavorano sul posto, i rappresentanti dei consigli di controllo, e i delegati dei sindacati più rappresentativi.

« La contropartita della rappresentanza operaia nei « consigli di gestione » — scrive il Gurvitch, illustrando questa sua tesi — non può essere data che dai rappresentanti delle diverse amministrazioni e dei consumatori, per il settore nazionalizzato — dai padroni, dai consumatori e dagli utenti, per il settore che resta privato. Essenziale e decisivo è comunque che la rappresentanza operaia posseda effettivamente la metà di tutti i seggi, nei consigli di gestione. In caso diverso, i diritti del lavoro non possono essere garantiti e verranno sacrificati agli interessi dello Stato, dei consumatori, degli utenti e dei padroni. In secondo luogo, i consigli di fabbrica, sperimentati nel periodo tra le due guerre, non hanno dato buona prova perchè non erano concatenati, integrati in un complesso di organi di democrazia industriale, a cominciare dalle cellule-base su su fino ai consigli delle industrie e ai consigli economici regionali, fino al Consiglio nazionale dell'economia e, ancora più in là, fino al Consiglio internazionale. I consigli di fabbrica si sono rivelati fragili perchè sono rimasti dei tronconi staccati e senza alcun innesto vivificante nel corpo degli organismi economici, basati sulla rappresentanza operaia. La loro integrazione in un sistema di democrazia industriale, posto a base dell'economia nazionalizzata, darebbe loro una forza effettiva, indispensabile per una valida difesa dei diritti del lavoro ». E l'autore aggiunge altrove, nello stesso articolo: « Negli ambienti governativi non tira vento favorevole ad una rappresentanza operaia diretta, nè al principio di pariteticità. Basta gettare un colpo d'occhio al capitolo della « Carta delle Nazioni Unite » che si riferisce ad un « Consiglio economico e sociale », dal quale la rappresentanza operaia è completamente esclusa, per rendersi conto della tendenza generale. In Francia, per lo meno, si cerca di salvare le apparenze, ma quanto agli effettivi risultati... ».

Come riassunto di questa parte del nostro lavoro, che concerne i paesi a regolamentazione legale dei consigli d'impresa,

possiamo citare, data l'autorità della fonte, e l'implicita conferma di certe critiche, le seguenti constatazioni sui consigli d'impresa dell'Ufficio internazionale del lavoro, nel volume già citato sui metodi di collaborazione tra poteri pubblici, le organizzazioni professionali operaie e padronali, che costituisce il rapporto presentato da esso alla Conferenza internazionale del lavoro (ventiseiesima sessione) del 1940:

« Fin dalla guerra del 1914-18, il problema dei consigli di impresa si è posto in diversi paesi, ad esempio, in Germania, in Austria, in U.R.S.S. Mentre che, in quest'ultimo paese, i consigli d'impresa sono considerati come cellule primarie dei sindacati, si era ritenuto, negli altri due Stati, che era utile creare organi speciali per rappresentare il personale delle imprese. In tal modo, durante il 1919, furono promulgate, in Germania e in Austria, le leggi sui consigli d'impresa. Come dichiarava il legislatore austriaco nell'esposizione dei motivi, si voleva tener conto del fatto che l'impresa costituisce una unità sociale vivente, ma riservare ai sindacati l'organizzazione dei lavoratori, su base professionale. Si pensava che gli operai considererebbero i sindacati come gli organi mediante i quali essi cercherebbero di fissare le condizioni di lavoro, laddove i consigli d'impresa dovrebbero stabilire un legame diretto col personale dei vari stabilimenti, contribuendo così ad attenuare certe difficoltà cui si erano urtati in passato, i sindacati.

I consigli di fabbrica, eletti dal personale, dovevano formare il nocciolo di una « costituzione economica » formata da consigli industriali ed economici, sistema previsto dalla Costituzione di Weimar. I consigli di impresa dovevano specialmente preparare il terreno alla « democrazia industriale ».

Secondo l'idea dei legislatori tedesco e austriaco, vi era quindi separazione di diritto tra organizzazioni professionali e consigli d'impresa, ma collaborazione di fatto tra i due organi rappresentativi dei lavoratori.

In pratica, i consigli sembrano avere assolto un certo compito, particolarmente nei primi anni dopo la guerra e nelle industrie, in cui i sindacati erano forti, ma non avevano raggiunti tutti gli scopi loro assegnati, specie nel campo economico.

Il sistema dei consigli previsto dalla Costituzione di Weimar non è mai stato realizzato. Nel momento in cui il partito nazional-socialista venne al potere in Germania e abrogò la legge sui consigli d'impresa, essi avevano considerevolmente perduto della loro importanza » (1).

Analoga critica di mancata esecuzione di un programma di coordinazione dei consigli, faceva lo stesso rapporto, a propo-

(1) Op. cit. p. 269.

sito dei comitati paritari misti inglesi, che costituiscono il tipo dei consigli a base volontaria e mista, e di cui dobbiamo ora occuparci.

Il rapporto, riferendosi all'anno in cui era stato pubblicato (1940), diceva:

« In certi paesi, si è pensato che i rapporti diretti e permanenti che esistono nell'impresa, debbono trovare la loro espressione in organismi misti, comprendenti sia l'imprenditore, sia i delegati del personale. Fu così, che in Inghilterra, la Commissione Whitley aveva raccomandato, nel 1917, la creazione di consigli misti d'impresa che raggruppassero i delegati della direzione e del personale e costituissero uno dei tre elementi di relazioni, che essa suggeriva di stabilire sul triplice piano dell'impresa, del distretto e dell'intero paese. *Benchè questo vasto piano non sia stato realizzato più del programma della Costituzione di Weimar* surricordato, numerosi consigli d'impresa furono creati, in particolare nel periodo, che va dal 1918 al 1920. Ma dopo questo primo slancio, essi declinarono ben presto e cessarono di funzionare, nella maggioranza delle industrie. Sembra tuttavia che i consigli istituiti in alcuni grandi stabilimenti, e specie quelli stabiliti da convenzioni collettive, per esempio con l'accordo intervenuto nel 1919 per l'industria della costruzione meccanica, siano ancora oggi, di una certa importanza » (1).

Veniamo pertanto ai consigli industriali misti in Gran Bretagna.

L'esempio più caratteristico di questi consigli sul piano internazionale è forse quello appunto, dei consigli industriali britannici, che posseggono l'esperienza più antica e vasta. La creazione di essi risale direttamente alla prima guerra mondiale, che fece apparire in Gran Bretagna il bisogno di una collaborazione fra i poteri pubblici e le associazioni d'imprenditori e di lavoratori. In ottobre 1916, una commissione, chiamata « commissione Whitley », fu nominata allo scopo di elaborare delle proposte, tendenti a realizzare un durevole miglioramento nelle relazioni fra padroni e salariali. Questa commissione ritenne che la condizione primordiale di tale miglioramento fosse l'esistenza di un'organizzazione professionale soddisfacente, sia da parte degli imprenditori, sia da quella dei lavoratori. Nelle sue raccomandazioni, la commissione proponeva la creazione di tre categorie di consigli misti: consigli nazionali, consigli distrettuali e comitati d'impresa. A tale effetto, le industrie venivano distinte in tre gruppi: A) Industrie in cui le associazioni sindacali, sia dei datori di lavoro

(1) Op. cit. p. 271.

che dei lavoratori, erano sviluppate in modo tale, da poter essere considerate come rappresentanti la grande maggioranza delle persone che vi lavoravano; B) Industrie in cui il grado di organizzazione delle associazioni, pur essendo notevole, era minore di quello del gruppo A; C) Industrie in cui le associazioni erano così poco organizzate, che non si poteva pretendere che rappresentassero le persone in esse occupate. Soltanto nelle industrie in cui l'organizzazione sindacale aveva raggiunto un livello elevato, era possibile, ad avviso della commissione, istituire consigli industriali misti di triplice grado, e cioè nazionali, distrettuali e d'impresa, mentre nelle industrie in cui esistevano bensì organizzazioni sindacali operaie e padronali, ma esse non avevano la stessa autorità delle organizzazioni del gruppo A, la commissione proponeva di aggiungere ad ogni consiglio nazionale uno o due rappresentanti del ministero del lavoro, in qualità di consulenti, e nelle industrie in cui l'organizzazione sindacale era insufficiente, avrebbero continuato a funzionare i consigli d'industria già esistenti (*trade boards*), che avrebbero dovuto essere creati dove non esistevano ed elaborare un progetto per la costituzione di consigli industriali misti, che avrebbero potuto contenere membri nominati dal *trade board* in qualità di consiglieri.

Apriamo qui una parentesi, per definire la portata dei consigli industriali suddetti. Essi sono l'esempio tipico degli organismi creati dallo Stato soprattutto perchè in certe industrie, i salari erano eccezionalmente bassi o le organizzazioni sindacali particolarmente deboli. Le due leggi, che li hanno istituiti in Inghilterra, sono, l'una del 1909; l'altra del 1918. La prima si riferisce così espressamente alle industrie, in cui il tasso dei salari in vigore è « eccezionalmente basso, comparativamente a quello, pagato ai lavoratori, in altri rami di attività ». La seconda autorizza il ministro del lavoro a stabilire dei consigli d'industria in ogni industria in cui creda « non esservi un meccanismo adeguato per la regolamentazione effettiva dei salari nell'insieme di questa industria ». Generalmente, la regolamentazione dei salari, in Inghilterra, forma oggetto di negoziati collettivi e un sistema ben diverso di collaborazione: quello, come abbiamo visto, dei consigli misti industriali, provvede ai rami di attività, che sono sindacati in più ampia misura. La legislazione sui consigli di industria è dunque una legislazione per casi eccezionali, che non si applica all'insieme dell'attività economica.

Taluni protagonisti di questa legislazione speravano anche, che l'impulso che essa avrebbe dato ai negoziati collettivi nelle professioni, in cui si sarebbe applicata, avrebbe contribuito, col tempo, a rendere i consigli di industria superflui.

Nel fatto, il numero di questi organismi aveva manifestato, subito prima la guerra ultima, una costante tendenza ad accrescersi; alla fine dell'agosto 1938, i consigli d'industria erano stati per esempio, istituiti in non meno di 48 rami di attività che erano, nella maggior parte, caratterizzati da una proporzione eccezionalmente forte, di lavoratrici.

Un regime simile era stato introdotto anche in Irlanda.

I consigli d'industria o **trade boards** sono organismi tripartiti. Ognuno d'essi comprende tre « membri nominati » (che sono persone estranee all'industria) di cui uno esercita le funzioni di presidente, e un numero eguale d'imprenditori e di rappresentanti dei lavoratori, appartenenti alle diverse sezioni o rami dell'industria considerata. Tutti i membri sono designati dal ministro del lavoro, ma in realtà, questo sceglie, come rappresentanti, dei candidati raccomandati dalle associazioni d'imprenditori e di lavoratori dell'industria interessata. Tali consigli hanno per principale funzione, quella suindicata della determinazione dei tassi dei salari minimi, che, se vengono confermati dal ministro del lavoro, hanno forza legale per l'insieme dell'industria interessata, e allora, il ministro del lavoro ne assicura l'applicazione.

Invece, i consigli industriali misti, che sono organismi permanenti, aventi dei regolari statuti e si riuniscono periodicamente, comprendono, per ciascuna industria, rappresentanti in numero pari, d'imprenditori e di lavoratori. Gli accordi realizzati da questi consigli hanno la stessa portata delle altre convenzioni collettive liberamente concluse; non sono quindi, rivestiti di forza legale, poichè la convenzione collettiva di lavoro, nella concezione inglese, è un *gentlemen's agreement*, un accordo libero che si impone per la sola forza della parola data, per l'autorità connessa alle garanzie d'imparzialità e di competenza, che hanno presieduto alla sua elaborazione. Si tratta qui di una nozione, completamente estranea alle idee italiane e francesi: essa implica una mistica degli impegni liberamente consentiti, una fiducia nell'autorità dell'evidenza, della soluzione razionalmente migliore, che supera, come scrisse giustamente il Laroque (1), il quadro delle nostre abitudini di pensiero, e che ci è difficile concepire.

E' tuttavia indispensabile comprendere questa mentalità speciale del popolo britannico per portare un giudizio esatto sul regime delle convenzioni collettive di lavoro, praticato in Inghilterra. Poichè, malgrado che le convenzioni collettive di lavoro e gli accordi, che come quelli realizzati dai consigli

(1) PIERRE LAROQUE: *Les rapports entre patrons et ouvriers*, ed. Aubier, Paris, 1938, p. 241.

Whitley, hanno il loro stesso valore, non abbiano nessun valore giuridico, quelle convenzioni sono ancora più strettamente applicate, che dovunque, altrove. Vi è in ciò, per le organizzazioni padronali e operaie, una questione di onore: l'inosservanza di una convenzione significherebbe che l'autorità dei gruppi firmatari è insufficiente. E perciò lo Stato sarebbe fondato ad intervenire.

Lo scopo cui mirava l'istituzione dei consigli industriali misti è stato esposto dal ministro inglese del lavoro, in un comunicato rivolto in ottobre 1917, alle organizzazioni e ai sindacati professionali, col quale il ministro indicava « che non si tendeva a introdurre un fattore d'intervento governativo, sino allora inesistente nell'industria. Difatti, questi consigli saranno organismi indipendenti e la loro azione permetterà di realizzare un'autonomia più marcata in seno all'industria. Il sistema contemplato non si propone certamente d'istituire l'arbitrato obbligatorio ».

In questa organizzazione, la commissione Whitley assegnava al consiglio di fabbrica un carattere di elemento normale dell'organizzazione stessa. Inoltre, esprimeva l'opinione che il successo dei consigli d'impresa dipendeva, in via di massima, dal grado di organizzazione dell'industria interessata e dalle condizioni, in cui essi avrebbero potuto essere collegati agli altri organismi, previsti dal progetto. Essa proponeva che i consigli medesimi si riunissero a intervalli regolari, e che il loro compito principale fosse quello di cooperare in modo costruttivo al miglioramento dell'industria, cui appartenevano, poichè sarebbero venuti meno al loro scopo, se questo fosse stato unicamente quello di dirimere le controversie fra datori di lavoro e lavoratori.

Le funzioni principali dei consigli nazionali misti sono le seguenti:

- 1) Ottenere nella più larga misura possibile l'azione comune dei datori di lavoro e dei lavoratori per lo sviluppo dell'industria e il miglioramento della situazione di tutti coloro che ne vivono; 2) studiare il problema dei salari, delle ore e delle condizioni di lavoro nel complesso dell'industria rappresentata; 3) esaminare i procedimenti esistenti per la composizione dei conflitti fra datori di lavoro o fra differenti settori dell'industria e stabilire procedimenti similari dove non esista alcun meccanismo di simil genere; 4) studiare le misure atte ad assicurare l'appartenenza dei datori di lavoro e dei lavoratori alle rispettive organizzazioni sindacali; 5) raccogliere i dati statistici e le informazioni concernenti l'industria cui si riferiscono; 6) incoraggiare lo studio dei procedimenti e delle ricerche atte a migliorare la produzione industriale; 7) fornire

i mezzi di esaminare e utilizzare le invenzioni e i perfezionamenti dell'attrezzamento produttivo o dei metodi di produzione, salvaguardando i diritti degli inventori e prendendo le disposizioni necessarie affinché i proventi finanziari ottenuti dall'applicazione di tali invenzioni e perfezionamenti siano equamente ripartiti fra datori di lavoro e lavoratori; 9) effettuare inchieste su problemi speciali dell'industria, ivi compreso lo studio comparato dell'organizzazione e dei metodi in vigore in Gran Bretagna e nei paesi stranieri e, se del caso, applicare rapporti, organizzare conferenze e congressi, su materie aventi un interesse generale per l'industria in questione; 10) migliorare le condizioni igieniche nell'industria e assicurare ai lavoratori, le cure igieniche che possono essere necessarie; 11) controllare l'assunzione degli operai e l'insegnamento professionale e collaborare con i funzionari della pubblica istruzione per il coordinamento fra le materie insegnate e le conoscenze occorrenti per l'industria stessa; 12) pubblicare articoli sui problemi relativi all'industria, che abbiano un interesse generale per il pubblico; 13) presentare le richieste e i desideri dell'industria suddetta al governo, ai ministeri ed alle altre autorità; 14) esaminare tutte le proposte formulate nella relazione Whitley per ciò che concerne i consigli distrettuali e quelli di fabbrica; 15) esaminare tutti i problemi, che possano essere loro sottoposti dal governo o dai ministeri; 16) collaborare con i consigli delle altre industrie per lo studio di problemi d'interesse comune.

Le funzioni dei consigli distrettuali sono assai minori, e consistono: 1) nell'esaminare ogni questione che sia loro sottoposta dai rispettivi consigli nazionali e nell'attuare, nell'interesse del distretto, i provvedimenti resi necessari dalle decisioni adottate; 2) nel presentare richieste e voti ai rispettivi consigli nazionali; 3) nello studiare ogni questione, che interessi il rispettivo distretto, comprese quelle sottoposte dai consigli di fabbrica; nel prendere le misure necessarie nei riguardi delle questioni, che interessano esclusivamente i rispettivi distretti, con riserva dei veti posti dal consiglio nazionale per le azioni giudicate nocive agli interessi di altri distretti; 4) nel collaborare con i consigli distrettuali delle altre industrie per studiare i problemi di interesse comune; 5) dove non esista un meccanismo per la composizione dei conflitti di lavoro, nell'esaminare quei conflitti, che possono essere composti entro l'azienda interessata e sottomettere ai rispettivi consigli nazionali, le questioni riguardo alle quali il consiglio distrettuale non ha la possibilità di decidere.

Le materie di competenza dei comitati d'impresa sono le seguenti: 1) elaborazione e revisione dei regolamenti di lavoro; 2) ripartizione delle ore di lavoro, degli intervalli di riposo, ecc.;

3) metodo di pagamento dei salari; spiegazione dei metodi di pagamento; determinazione delle tariffe di cottimo, condizionate all'approvazione dei consigli distrettuali o nazionali; metodo di calcolo del cottimo; ritenute sulla paga, ecc.; 4) gli accordi sulle ferie; 5) l'esame delle questioni relative al benessere dei lavoratori (pasti, vestiario da lavoro, ventilazione, riscaldamento, illuminazione, prevenzione infortuni, pronto soccorso, infermeria ecc.); 6) la composizione dei malintesi; 7) le questioni relative alla disciplina ed ai rapporti fra direzione e personale; 8) le condizioni di assunzione dei lavoratori; 9) l'addestramento degli apprendisti e dei giovani operai; 10) la biblioteca tecnica e le conferenze sugli aspetti tecnici e sociali dell'industria; 11) le proposte di miglioramento nei metodi e nell'organizzazione del lavoro; 12) lo studio delle circostanze che tendono a ridurre l'efficienza o, comunque, a interferire con il rendimento del lavoro nelle imprese; 13) le sottoscrizioni (per scopi benefici, per i sindacati, i clubs operai, ecc.); 14) i divertimenti e gli sports; 15) lo studio delle facilitazioni che la direzione dovrebbe concedere al comitato per metterlo in grado di meglio espletare i propri compiti.

I consigli di fabbrica non ebbero lo stesso successo che incontrò l'idea di un'organizzazione nazionale e distrettuale, che riunisse i rappresentanti delle associazioni padronali e operaie; essi vennero creati difatti, in proporzioni assai minori, e, soprattutto fino al 1940, le loro funzioni si limitarono alle questioni relative alle condizioni di lavoro, già approvate da accordi collettivi ed ai problemi del benessere operaio. Varie cause, come la mancata costituzione in alcune delle più importanti industrie del gruppo A dei consigli Witley, la mancanza di poteri legali da parte di essi, il venir meno delle condizioni extraeconomiche di ambiente, che erano state propizie alla loro costituzione, la resistenza di alcuni datori di lavoro, il timore che i comitati d'impresa potessero interferire con la politica generale delle *trade unions*, e che anche negli stabilimenti, gli interessi dei lavoratori potessero esser meglio tutelati dai rappresentanti ufficiali dei sindacati operai, sono state attribuite al ridotto sviluppo dei comitati d'impresa in Inghilterra.

Consigli industriali misti furono creati, prima dell'ultima guerra, in numerose industrie, specie in quelle estrattive e moliatorie, carta, stampa, prodotti chimici, calzature, costruzioni, ceramica, ecc. Le loro decisioni non erano applicabili che ai membri delle associazioni rappresentate e non si estendevano all'insieme di una professione o di un'industria. Queste decisioni erano frequentemente formulate come raccomandazioni, e poste in seguito, in pratica, mediante convenzioni collettive normali, concluse fra le parti.

Sullo sviluppo dei consigli misti in Gran Bretagna, una pregevole, recentissima pubblicazione dell'Associazione fra le Società italiane per azioni (1) riporta i seguenti dati:

« Fra il gennaio 1918 e il dicembre 1921, ben 73 consigli nazionali furono costituiti ed i lavoratori delle industrie, per le quali essi lo furono, sommavano a tre milioni e mezzo. Inoltre, erano stati costituiti 33 comitati provvisori per la ricostruzione industriale in quelle industrie, dove l'organizzazione sindacale non era ancora sufficientemente sviluppata per permettere l'istituzione di un consiglio. Di questi comitati provvisori, 14 poterono poi tramutarsi in consigli Whitley. Non si ebbe, invece, un corrispondente sviluppo dei comitati d'impresa, che nel 1922 non superavano il migliaio.

Successivamente però, il numero dei consigli andò diminuendo. Influirono senza dubbio, sulla loro diminuzione, non solo le mutate condizioni economiche, ma anche l'attenuarsi della necessità di una stretta collaborazione a fini nazionali, fra industriali ed operai. E come, col venir meno di tale necessità essi erano diminuiti, così essi si svilupparono nuovamente dopo lo scoppio della seconda guerra mondiale, ed alla fine del 1944, erano in attività circa un centinaio di consigli Whitley nazionali. In via di massima, essi sorsero nelle industrie in cui non esisteva alcun meccanismo per la conciliazione o l'arbitrato delle controversie fra datori di lavoro e lavoratori. In molte delle più importanti industrie, come quella siderurgica, quella meccanica, quella cotoniera, delle costruzioni navali, del carbone, dei trasporti ferroviari, ecc. in cui le organizzazioni sindacali padronali e operaie erano particolarmente forti e avevano dietro a sé una lunga storia ed una lunga tradizione di contrattazioni e di accordi collettivi, non vennero creati. Si ebbe in sostanza, proprio lo sviluppo inverso di quello, che era stato raccomandato dalla commissione Whitley ».

Sulla varietà di forma e di struttura dei consigli di fabbrica, il rapporto finale della commissione Balfour sull'industria e il commercio, che aveva proceduto allo studio di dodici fiorenti consigli, scelti come rappresentanti diversi tipi d'industria e di stabilimenti, così si esprimeva:

« Tra gli organismi ritenuti per esame, abbiamo constatata una grande diversità di forma e di struttura, dal comitato d'impresa, completamente organizzato, provvisto di un segretariato e di un comitato di presidenza, fino al comitato, composto esclusivamente di rappresentanti operai, presieduto o no da un imprenditore, passando attraverso una combinazione dei due metodi, sotto forma di un largo comitato di officina, non compren-

(1) V. I *Consigli di fabbrica in Europa*, quaderno citato, p. 31-32.

dente che dei rappresentanti operai, che si riuniscono fra loro, ma eleggono un numero più ristretto di delegati, allo scopo di costituire il gruppo operaio di una commissione mista. In generale, i rappresentanti operai sono eletti a scrutinio segreto nei differenti servizi dell'impresa, e talvolta, non sempre, soli gli operai sindacati sono eleggibili... In tutti i casi, le riunioni si tengono ad intervalli regolari, e si considera generalmente, che tale regolarità è essenziale al successo. La natura delle questioni trattate dai consigli varia in modo specialissimo, secondo i casi: in modo generale, si può dire che essi si occupano di tutte le questioni relative al « benessere industriale » (*industrial welfare*), a quelle concernenti la vita e gli agi dei lavoratori all'officina, o i motivi di reclami, che essi possono avere; tuttavia, i consigli non affrontano, di solito, che le questioni della fissazione dei salari e delle ore di lavoro » (1).

Accanto ai consigli misti, dobbiamo menzionare i « fiduciari di fabbrica », istituto che risale, in Inghilterra, ai primi del secolo, ed il cui compito è spesso quello di facilitare, d'accordo con i comitati d'impresa, la collaborazione fra datori di lavoro e lavoratori.

E' noto che durante la prima guerra mondiale, i fiduciari costituirono un organo complementare di difesa della classe operaia. Essi si curavano poco o nulla, dell'andamento della produzione, stimolando la lotta per il miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro. In quel periodo, i fiduciari resistono alla limitazione del numero dei lavoratori esentati dal servizio militare e alla loro sostituzione con operai non qualificati. Per il loro rigido atteggiamento, in favore degli operai qualificati e contro la riduzione delle esenzioni, essi furono definiti « antibellicisti » e incorsero nella riprovazione dei sindacati, che sostenevano lo sforzo di guerra. Verso la fine del conflitto, soltanto, essi ottennero qualche raro e riluttante riconoscimento dalle *Trade Unions*, che ammisero qualche piccolo consiglio in qualche comitato distrettuale sindacale, come in quello dei meccanici. Il movimento andò poi dissolvendosi, a causa delle condizioni economiche e del gran numero dei disoccupati, che premevano sulle fabbriche per ottenere lavoro.

I fiduciari sono eletti dai lavoratori delle fabbriche e funzionano come i loro capi nelle officine. Si riuniscono in consigli di fabbrica; sono revocabili; rappresentano un'organizzazione operaia a carattere capillare, poichè ogni categoria, in ogni reparto, ha i suoi fiduciari. Essi si sono per giunta, riuniti per formare un consiglio nazionale, accusato di voler soppiantare

(1) Citazione di Richardson: *Les relations industrielles en Grande Bretagne*, Bureau international du travail, Etudes et documents, série A (Vie sociale) n. 36, deuxième édition, Genève 1938, p. 179.

i sindacati, ma occupano oggi un posto « legittimo » nell'organizzazione sindacale, per intervento anche, di Citrine, capo del tradunionismo.

Al principio dell'ultima guerra, i fiduciarî si sono specialmente dedicati alle questioni della produzione, e partecipano ai comitati misti di produzione, nei quali si sòno fatti promotori di misure per migliorarla sotto ogni aspetto. E' innegabile, che il desiderio dei fiduciarî di avere voce in capitolo in tutte le questioni di fabbrica e dei loro reparti, nei riflessi della produzione bellica, coinvolge il diritto di intervenire in molte questioni, che gli imprenditori consideravano come loro prerogativa assoluta ed esclusiva. Potenzialmente, vi sono nei fiduciarî di fabbrica e nelle loro commissioni, delle forze, che tendono al controllo dell'industria, da parte dei lavoratori. Dal punto di vista nazionale, il movimento dei fiduciarî di fabbrica ha contribuito ad uno sforzo massimo di produzione bellica, e, socialmente, esso è suscettibile di ulteriori sviluppi, avviando la classe operaia verso la direzione delle aziende, ciò che potrà avere notevoli ripercussioni nel dopo-guerra, sulla trasformazione del regime economico attuale. Di qui la tattica del tradeunionismo di avvicinare i dirigenti ufficiali dei sindacati ai fiduciarî di fabbrica, o i sindacati ai consigli di fiduciarî e di suggerire vie concrete per risolvere le loro divergenze, tanto più date le tendenze comuniste di non pochi fiduciarî. E' insomma la stessa tattica, che fu seguita in Italia nel primo periodo delle agitazioni per il controllo operaio, dalla Confederazione generale del lavoro.

Questa tendenza ad intervenire nella direzione dell'azienda ha trovato una caratteristica applicazione, quando, in seguito a un rapporto dei fiduciarî, che dimostrava che uno stabilimento di aeroplani era mal diretto, il ministro della produzione aeronautica, Cripps, ha nominato un nuovo direttore, espropriando in seguito anche la fabbrica. Fra gli operai e il ministro si stipulò il seguente accordo: a) il nuovo direttore avrà pieni poteri e sarà appoggiato dal ministero della produzione aeronautica; b) egli dovrà ricevere i rappresentanti dei lavoratori in qualunque momento, per discutere l'andamento della fabbrica e accettare i loro consigli sull'organizzazione di essa su sane basi produttive; c) se sarà necessario, la fabbrica verrà completamente riorganizzata; d) i rappresentanti dei lavoratori s'incontreranno col ministro entro due mesi.

Fu il 73° Congresso delle *Trade Unions*, che, dopo avere espressa la sua convinzione che « la consultazione continua fra i servizi del governo e i dirigenti sindacali è stato un elemento importante nello sviluppo della produzione di guerra », invitava il governo « ad associare sempre più i sindacati interessati alla

gestione e alla direzione di tutte le imprese essenziali allo sforzo produttivo della nazione ». In accoglimento di tale voto, il ministro della produzione Lyttelton, valorizzando ed estendendo gli esperimenti già avvenuti in vari settori industriali, riorganizzava la produzione sulla base di un Consiglio consultivo nazionale, composto di rappresentanti della Federazione delle industrie britanniche, della Confederazione degli imprenditori e del Congresso dei sindacati, nominati dal ministro sulla base delle liste presentate dalle singole organizzazioni, e cui corrispondevano organi subordinati, sul piano regionale, mentre nell'ambito della fabbrica, venivano riconosciuti ed estesi i comitati di produzione, che avevano il fine di permettere ai lavoratori non solo di essere mantenuti al corrente della situazione della produzione, ma anche di formulare le loro proposte e i loro consigli tecnici, in merito al potenziamento. Non spettava, invece, ad essi, d'interessarsi alle condizioni in cui si svolge il lavoro e in genere dell'applicazione dei contratti collettivi, che restavano di competenza dei consigli Witley, anteriormente costituiti.

Quarantadue comitati risultavano costituiti, al 28 marzo 1942, nelle fabbriche di armamenti. Essi si componevano di 10 rappresentanti dei lavoratori e 10 della direzione, sotto la presidenza del direttore della fabbrica. I rappresentanti dei lavoratori erano eletti dagli stessi lavoratori, e dovevano essere iscritti al sindacato e appartenere da almeno due anni, alla fabbrica (1).

I comitati hanno dato i migliori risultati nel campo della produzione. Sono riuniti ad eliminare alcuni seri inconvenienti nel processo di certe fabbricazioni, la cui constatazione ha dato luogo alla elaborazione di piani di riorganizzazione, sulla base dei suggerimenti degli operai, come ad esempio, nella produzione di ali di aeroplano, che ha registrato un aumento del 125 per cento, a ridurre il tempo di lavoro, mediante l'organizzazione di squadre, composte di elementi dei turni di giorno e di quelli di notte, a creare comitati speciali di allenamento per le donne, aumentando così il rendimento della produzione, ad evitare l'ingombro delle scorte dei prodotti finiti, che scoraggiava gli operai, ad ottenere la fissazione di cottimi giusti e stabili, che hanno fortemente stimolato il lavoro degli operai, ad introdurre sistemi collettivi di premi, che accrescono il ritmo del lavoro in squadre, a far distribuire meglio la produzione tra operai qualificati e non qualificati, ecc. Nell'aprile 1943, i comitati misti

(1) FERDINANDO STORCHI: *Orientamenti internazionali per la ricostruzione sociale*, ed. Studium, Roma, p. 67.

di produzione ammontavano a 3.500 ed altri 170 erano in formazione. Una cooperazione positiva si è quindi stabilita tra la direzione e gli operai, grazie agli operai stessi. In materia di propaganda contro lo spreco di materiali e di tempo, il ministro Cripps non ha esitato a definire « fenomenali » i risultati raggiunti. Egli stesso, in un discorso pronunciato all'Associazione dei sorveglianti e dei tecnici dell'industria meccanica, il 23 gennaio 1943, diceva, fra l'altro: « Dovremo preoccuparci di sfruttare al massimo le possibilità della produzione in tempo di pace, come ce ne siamo preoccupati in tempo di guerra... Durante questa guerra, si usa la parola " democrazia " molto liberamente, ma la democrazia non è semplicemente una questione di calcolo di voti, o di forme politiche. Essa significa un modo di vivere, che permette agli uomini e alle donne del popolo, di partecipare in un modo o in un altro, alle decisioni, che regolano la loro vita. Questa possibilità attuata mediante una discussione ragionata e il suo collaudo di fronte alle esperienze quotidiane della vita, è ciò che ci garantisce contro la reggimentazione secondo piani accuratamente designati e imposti da coloro che non ne subiscono gli effetti... I sindacati sono ora i serbatoi delle forze, che portano la democrazia nell'industria, ed i funzionari e i membri dei sindacati devono essere allenati per questo compito... Dal riconoscimento della parte vitale che i lavoratori hanno sostenuta per la nostra salvezza e che sosterranno fino alla vittoria, si è venuti ad ammettere che essi sono soci che fanno parte integrante dell'industria. E' questo un fattore molto importante. Non si può pretendere che ciò venga abbandonato dopo la guerra, che individui o gruppi retrogradi ostacolino una idea e un ordinamento, che furono accettati nel modo più pieno da ogni classe della nostra società » (1).

La storia della rappresentanza operaia in Inghilterra è quella dello sviluppo e delle funzioni del sindacalismo.

La necessità della loro indispensabile connessione si riscontra, dunque, come abbiamo più volte notato, nei paesi a regolamentazione legale, come in quelli a regolamentazione volontaria, ed è questa una lezione assai significativa per la migliore organizzazione del controllo operaio, nei paesi, che devono provvedere a disciplinarlo, e che non possono non tener conto delle esperienze degli altri.

A differenza dell'Inghilterra, il consiglio d'impresa agli Stati Uniti, nel periodo anteriore al 1933, cioè alla legislazione

(1) V. Quaderni del partito d'Azione, n. 12: *Fiduciari di fabbrica e comitati misti di produzione in Inghilterra*. Da esso abbiamo attinte alcune delle notizie, citate nel testo, sullo sviluppo e i compiti dei comitati misti in Inghilterra.

rooseveltiana, è un tipico portato della diffidenza padronale verso il sindacalismo operaio (1).

Le relazioni del lavoro si organizzano, in quel periodo, agli Stati Uniti, secondo tre formule principali: rapporti puramente individuali fra imprenditori e salariati, una rappresentanza operaia nell'interno dell'azienda, delle convenzioni collettive.

I rapporti individuali fra imprenditore e salariato predominano, in ragione dell'individualismo sia padronale, che operaio, e la situazione favorevole creata ai loro operai, da molti imprenditori, allontana gli operai dalla preoccupazione di una organizzazione collettiva. I padroni lottano d'altra parte, contro la costituzione e l'ingerenza dei sindacati operai. Essi reagiscono contro la loro tendenza a rivendicare il *closed shop*, il monopolio dell'assunzione dei lavoratori per i sindacati, praticando invece, la politica dell'*open shop*. E' una politica, che consiste al minimo, nel non far distinzioni fra sindacati e non sindacati in materia d'ingaggio al lavoro.

Ma in generale, essa va molto più lontano, e comprende il rifiuto di riconoscimento dei sindacati, quello di assunzione dei membri di sindacati al lavoro, l'obbligo per gli operai assunti, di aderire al gruppo di azienda, costituito dall'imprenditore. Un'organizzazione metodica di lotta contro i sindacati operai, che utilizza poliziotti privati specializzati, crumiri professionali, e che si appoggia sulla giurisprudenza o le ingiunzioni delle Corti americane, seconda l'azione padronale.

Un anno prima della fine di quest'epoca, la legge Norris-La Guardia, del 23 marzo 1932, dichiara contrarie all'ordine pubblico, le clausole dei contratti di assunzione, che interdiccono all'una o all'altra parte, di incoraggiare un'organizzazione sindacale o di aderirvi, ma essa non ha che effetti limitati. Le conseguenze di questa attitudine padronale sono: la esclusione di ogni negoziato collettivo; relazioni puramente individuali fra imprenditori e salariati.

Dal 1920 al 1933, degli imprenditori organizzano la lotta contro il sindacalismo, mediante un'organizzazione collettiva nel quadro dell'azienda: il sindacato d'impresa (*company union*). E la prima applicazione di questa formula avviene durante la guerra del 1914-18, che impose agli Stati Uniti, e dappertutto, un'organizzazione delle relazioni di lavoro, per impedire gli scioperi e assicurare la continuità della produzione.

(1) BUTLER: *Les relations industrielles aux Etats-Unis*, 1927; *La reconstruction économique et sociale aux Etats-Unis*, 1935; MARJOLIN: *L'évolution du syndicalisme aux Etats-Unis de Washington à Roosevelt*, 1936; PHILIP: *Le problème ouvrier aux Etats-Unis*, 1927; SIEGFRIED: *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*, 1927; PIERRO M.: *L'esperimento Roosevelt e il movimento sociale negli Stati Uniti d'America*, ed. Mondadori, Milano, 1937; *The Worker and government*, by Lois Mac Donald and Emanuel Stein, 1935; WILBERT E. MOORE: *Industrial and the social order*, MacMillan Company, New York, 1946.

Già nel 1920, la seconda Conferenza industriale, convocata dal Presidente Wilson, formula una serie di proposte, che differiscono radicalmente da quelle del « Whitley Committee » britannico in ciò che esse non suggeriscono un meccanismo paritario per un'industria intera, perchè a seguito dell'assenza di organizzazione delle due parti, nella maggioranza delle industrie americane, un tal meccanismo non avrebbe potuto essere istituito in modo generale. Nello stesso tempo, la Conferenza non fa sua l'idea dell'istituzione di un'organizzazione all'interno dello stabilimento, in opposizione all'organizzazione su base professionale o industriale. La Conferenza scorgeva in questa organizzazione, piuttosto un meccanismo atto a completare il sistema dei negoziati collettivi, là dove esisteva. Essa constatava che la rappresentanza operaia funzionava con successo, in virtù di convenzioni stipulate coi sindacati, nelle aziende in cui i lavoratori non erano sindacati, e che essa funzionava del pari, in quelle, in cui i lavoratori non erano sindacati e in quelle, in cui sindacati e non sindacati lavoravano fianco a fianco. « Negli stabilimenti retti da una convenzione conclusa con i sindacati, la rappresentanza operaia — essa diceva, nel suo rapporto, già citato altrove — costituisce un organo di collaborazione con la direzione dello stabilimento, a lato del sistema dei negoziati collettivi. I rappresentanti operai formano essi stessi, un organo di negoziati collettivi e di collaborazione, nei casi in cui non esistono convenzioni con i sindacati ».

Il principio della consultazione delle due parti nello stabilimento, fu accettato da Gompers, che riteneva non vi fosse nulla da obiettare alla più stretta collaborazione nell'officina, finchè le relazioni così nascenti, tra imprenditori e operai non spezzassero la solidarietà degli operai dello stabilimento interessato, con i compagni di lavoro, appartenenti alla stessa industria. Ma egli respinse le conclusioni della Conferenza, considerando che esse tendevano a istituire nelle aziende occupanti lavoratori non sindacati, un sistema pregiudizievole allo sviluppo del sindacalismo, ed è appunto questo timore, che spiega l'opposizione costante di allora, da parte della Federazione americana del lavoro, alla rappresentanza dei salariati.

Per un breve periodo, i consigli dei sindacati d'impresa, si eclissano, ma a partire dal 1922, le iniziative padronali li fanno risorgere, ispirandosi a una preoccupazione di organizzazione scientifica del lavoro, poichè il sindacato d'impresa è un elemento del *personnel management*, della politica del personale, seguita dai padroni, e tendente ad assicurare la migliore utilizzazione dell'operaio nell'interesse della produzione, e un mezzo di opporsi allo sviluppo del sindacalismo

operaio, mantenendo le relazioni collettive, nel quadro dell'impresa.

Assai variabili sono le modalità di organizzazione nei consigli di impresa, nel periodo di cui ci occupiamo. Talvolta, si costruisce un metodo di rappresentanza di tipo parlamentare, con una Camera dei deputati, eletti dagli operai, un Senato, formato di capitecnici e di tecnici, nominati dalla direzione, e un Esecutivo, costituito dalla direzione stessa, ma la formula non ebbe successo. Il tipo normale fu quello, invece, del comitato operaio, eletto dai lavoratori secondo norme diverse da una all'altra impresa, e che si riuniva con rappresentanti della direzione, in numero eguale, per formare il consiglio di azienda. Esso doveva intervenire nei reclami e nei conflitti, conoscere di tutti i primi, avanzati dal personale, in materia di sicurezza, di igiene, di condizioni tecniche di esecuzione del lavoro; esercitava il controllo sui licenziamenti, i cui motivi erano sottoposti al suo apprezzamento, e come l'esperienza ha provato, il controllo non ha ostacolato in nulla la disciplina delle officine.

Riguardo ai salari, il consiglio aveva, invece, poteri limitatissimi; su questi, esso poteva venire consultato, ma la decisione spettava sempre alla direzione. Infine, riceveva comunicazione delle informazioni concernenti l'andamento dell'azienda, allo scopo di interessare i rappresentanti del personale alla gestione.

Il successo di siffatte organizzazioni d'impresa si traduceva, nel 1927, in una cifra di circa 1.500.000 operai interessati. Naturalmente, tuttavia, esse, limitate ad un'impresa, non potevano che escludere ogni indipendenza reale dei delegati del personale o erano unicamente istituzioni padronali, che suscitavano perciò, la violenta ostilità dei sindacali operai.

Su tali consigli, autorevoli giudizi sono stati dati da Harold Butler, ex direttore dell'Ufficio internazionale del lavoro, nella ricordata pubblicazione del 1927 sulle relazioni industriali agli Stati Uniti, inserita nella collana *Etudes et documents* (n. 27) dell'Ufficio internazionale del lavoro, e da Alberto Thomas, alla Conferenza internazionale del lavoro, del 1926. Scriveva Butler:

« L'esistenza di ogni consiglio d'impresa, comunque limitati ne siano l'oggetto e le funzioni, implica fatalmente la rinuncia dell'imprenditore ad una parte, sia pur minima, del potere assoluto, che esercitava precedentemente, nella determinazione delle condizioni di lavoro del suo stabilimento. Perciò, sarebbe erroneo supporre che la creazione di tali consigli non significhi nulla o che essi non abbiano effetto apprezzabile sulle relazioni fra imprenditori ed operai, quale che sia il

motivo, per cui sono stati creati. L'esistenza dei consigli denota almeno, il riconoscimento del principio che la collaborazione volontaria dei lavoratori è un fattore, da ricercare nell'industria, e che simile collaborazione non può ottenersi, che discutendo collettivamente con gli operai, le loro condizioni di lavoro. Questo principio si allontana nettissimamente dalla dottrina che l'imprenditore può fissare le condizioni di impiego, a suo piacimento, lasciando il lavoratore individualmente libero di accettarle o no, secondo i suoi interessi o bisogni economici. Per conseguenza, quale che sia la misura in cui la rappresentanza dei salariati sia stata istituita per servire da diga contro il sindacalismo, essa non rimane meno l'indice di una nuova politica, in materia di relazioni di lavoro ».

A sua volta, Alberto Thomas notava: « Senza dubbio, questi consigli sono stati fondati, in maggior numero, negli stabilimenti e nelle industrie che non riconoscono le organizzazioni operaie; senza dubbio, si è potuto dire che, nello spirito di taluni dei loro fondatori, essi erano stati creati per fermare lo sviluppo del sindacalismo. Ma chi può prevedere da ora, le ripercussioni che questi giovanissimi organismi, e di cui certi sono ancora di una formazione esitante, avranno finalmente, sulle relazioni tra il padronato e il salariato organizzato? ».

Le organizzazioni d'impresa non hanno impedito, grazie allo spirito di collaborazione pacifica del sindacalismo americano, il diffondersi dei contratti collettivi, cui prima del 1933, avevano dato la loro adesione non pochi padroni, che non dividevano l'opposizione al sindacalismo operaio, o la politica dell'*open shop*. Il loro contenuto era diversissimo. La loro portata andava da un piccolo numero di operai a molte migliaia. Si erano estesi soprattutto, in quell'epoca, nelle industrie dell'edilizia, del vestito e ferroviaria. E prevedevano spesso la creazione di organismi collettivi permanenti, di consigli d'industria paritari, all'interno delle aziende, e d'altra parte, di consigli d'arbitrato, la cui competenza si estendeva a tutta un'industria nella stessa regione.

Come in Gran Bretagna, i contratti non avevano che il valore di *gentlemen's agreements*, ma in fatto erano osservati. Alla vigilia dell'arrivo di Roosevelt al potere, essi interessavano dal 10 al 12 % dei lavoratori dell'industria.

L'avvento di Roosevelt segna la fine del periodo essenzialmente liberale e individualista delle relazioni del lavoro agli Stati Uniti. Appena in possesso delle sue funzioni, egli si trova di fronte alle conseguenze gravissime della crisi del 1929, tra cui l'aumento notevolissimo della disoccupazione, salita a 15 milioni di lavoratori nel 1932, e la diminuzione dell'ammontare globale dei salari, che per certe industrie, come le miniere

e il petrolio, giunge, dal 1929 al 1932, ad una cifra oscillante dal 60 al 70 %. Il nuovo Presidente si propone di ricostruire l'economia mediante l'azione dello Stato.

Le due fasi della sua azione nel periodo dal 1933 al 1937 sono dominate, l'una, dalla legge di ricostruzione industriale nazionale (*National Industrial Recovery Act* o N.I.R.A.); l'altra, dalla legge Wagner e da un nuovo movimento operaio. Il N.I.R.A. affida a « codici industriali », il compito di fissare per ogni ramo d'attività, le norme che permettano la ricostruzione dell'economia, attraverso il risanamento della produzione. Questi codici intendono di eliminare tutti gli elementi che conducessero a falsare l'equo gioco della concorrenza, e si propongono di assicurare una concorrenza leale, su basi giuste. Tra le basi della concorrenza, figurano, appunto, le condizioni di lavoro.

Al suo articolo 7 a), la legge contiene due ordini di prescrizioni: ogni codice deve contenere disposizioni sulla durata massima di lavoro, sui tassi minimi di salario e diverse altre condizioni di impiego; inoltre, l'articolo prevede l'obbligo d'inserire nei codici una disposizione che garantisca la libertà sindacale, e che condanna quindi, la politica padronale di lotta contro i sindacati. Ecco il testo dell'articolo, il cui n. 2 si riferisce direttamente ai sindacati di azienda e perciò alle condizioni di validità della rappresentanza operaia nell'impresa: « 1) i lavoratori avranno il diritto di organizzarsi e di negoziare collettivamente mediante rappresentanti di loro scelta e saranno esenti da ogni ingerenza, ostacolo o coercizione, da parte dei loro imprenditori o degli agenti di questi, nella designazione dei loro rappresentanti, nell'organizzazione, che essi si daranno e in tutte le altre attività concertate ai fini di negoziati collettivi o di altro aiuto o mutua protezione; 2) nessun lavoratore o nessuna persona, in cerca di impiego, potrà essere richiesta, come condizione alla sua assunzione, di affiliarsi a un sindacato d'impresa o di astenersi di affiliarsi a un'organizzazione operaia di sua scelta, di organizzarla o di assisterla ».

Roosevelt, mostrando così l'importanza, che egli attribuiva alle suddette disposizioni, invitò, nel luglio 1933, prima dell'elaborazione dei codici, tutti i capi di aziende a prendere un certo numero di misure del genere: fu questo, l'accordo chiamato « accordo presidenziale di reimpiego », o *Blanket Code*, che diede luogo alla campagna dell'Aquila azzurra.

La legge fu applicata con fiducia, e anche con entusiasmo. In pochi mesi, più di 350 codici furono elaborati. L'esecuzione, invece, dell'art. 7-a), si urtò a vive resistenze da parte del patronato, che si sforzò di mantenere e applicare la politica dell'« open shop » e di sviluppare i consigli di impresa.

Non si può dubitare dell'efficacia della resistenza padronale, se si pensa che fino al 1936, non vi furono più nuove convenzioni collettive stipulate, e che l'organizzazione delle relazioni di lavoro restò sostanzialmente, la stessa.

Il 27 maggio 1935, del resto, la Corte Suprema aveva dichiarato incostituzionale la legge sulla ricostruzione industriale nazionale, per i motivi che il Parlamento non aveva il diritto di delegare i suoi poteri al governo e che la legislazione dell'industria era di competenza degli Stati particolari e non dello Stato federale.

La legge Wagner del 5 luglio 1935 ha ripreso, precisandole, e anche accentuandole, le disposizioni della legge sulla ricostruzione industriale nazionale, relative alle relazioni del lavoro. Essa ha di nuovo vietato agli imprenditori di ostacolare comunque, l'esercizio del diritto sindacale e l'azione collettiva operaia, e d'intervenire, a qualsiasi titolo, nell'organizzazione o la gestione di un gruppo operaio. L'imprenditore non può nemmeno discriminare fra sindacati e non sindacati, in ciò che concerne l'assunzione al lavoro; può tuttavia, convenire con l'organizzazione operaia più rappresentativa, di non assumere che i membri di tale organizzazione. E finalmente, l'imprenditore non ha il diritto di rifiutare di concludere una convenzione collettiva con l'organizzazione più rappresentativa dei lavoratori, cioè con quella che raggruppa la maggioranza dei lavoratori (maggioranza stabilita con un voto a scrutinio segreto). Non si può certo, obbligare l'imprenditore a mettersi di accordo col sindacato operaio, ma egli è obbligato almeno, a negoziare « lealmente ». La legge sanziona queste obbligazioni. Un Consiglio nazionale delle relazioni di lavoro, composto di tre membri, nominati dal Presidente, su avviso conforme del Senato, ha competenza esclusiva per conoscere tutti i reclami relativi a pratiche sleali verso il lavoro, e di cui è investito dagli operai; si tratta di una giurisdizione unilaterale, che funziona, insieme, da conciliatore e da arbitro. Esso emana ordinanze, che ingiungono all'imprenditore di cessare l'infrazione, o ad esempio, di reintegrare un operaio arbitrariamente licenziato o di entrare in negoziati col sindacato operaio. L'ordinanza deve essere confermata, per diventare esecutiva, da un tribunale federale, che può, secondo i casi, respingerla o modificarla. L'inesecuzione di essa rende l'imprenditore passibile di un'ammenda di 500 dollari e di imprigionamento per un anno. La legge Wagner è stata riconosciuta costituzionale con una decisione della Corte Suprema, del 12 aprile 1937. Un potente movimento operaio, tendente allo stesso scopo della legge Wagner, ha accompagnato questi sforzi del legislatore.

La legge sulla ricostruzione nazionale industriale ha dato

nuovo slancio ai gruppi padronali, e specialmente a quelli operai, che nel 1936, ritrovarono i loro effettivi del 1920, cioè circa 5 milioni di sindacati. Ma contemporaneamente, i sindacati di azienda passano da 1.500.000 aderenti a 3 milioni.

Il sindacalismo operaio prova la sua forza con gli scioperi dell'estate 1933, che miravano ad affrettare l'elaborazione e la applicazione dei codici, e dell'estate 1934, che tendevano soprattutto al riconoscimento del diritto sindacale. Cosciente della sua maturità, esso si sforza di frenarli, quando divengono violenti, ed essi si attenuano successivamente. Un nuovo movimento, d'altra parte: quello creato da John Lewis del Comitato per l'organizzazione industriale (*Committee for Industrial Organization* o C.I.O.) che alla vecchia formula della *Federation of Labor*, dei sindacati di mestiere, oppone quella dei sindacati d'industria, scatena alla fine del 1936, un movimento sistematico di scioperi, che impiegano metodi nuovi: lo sciopero colpisce un'impresa alla volta, e comporta l'occupazione dei locali. Il C.I.O. mirava ad ottenere l'aumento dei salari, ma soprattutto, il riconoscimento del sindacato e la conclusione di convenzioni collettive. Come risultato della sua azione, due grandi industrie: l'automobile e la metallurgia, abbandonarono la formula dei sindacati d'impresa, riconobbero i gruppi sindacali del C.I.O. e stipularono con essi, contratti collettivi. In ottobre 1937, a suggello della vittoria riportata da John Lewis sia sui sindacati di mestiere di William Green, che sul padronato conservatore degli Stati Uniti, gli effettivi della sua organizzazione eguagliano, quasi, quelli della Federazione americana del lavoro. « Attualmente, la rappresentanza del personale e l'istituzione di un comitato di fabbrica, le cui modalità di composizione possono numericamente variare in proporzione dell'importanza della fabbrica stessa, e le procedure dei reclami, sono — scrive il Moore, nel 1946 — di solito incorporate nei contratti collettivi, ma non costituiscono in sé stesse, tale contratto. E' questa una delle basi della politica del Consiglio nazionale delle relazioni di lavoro, nell'emanare le ordinanze di « cessazione e di desistenza » contro le imprese, che sono riconosciute colpevoli di dominare o, in in ogni modo, di controllare le attività di un'organizzazione di lavoro. Il contratto collettivo, per esistere, suppone infatti l'esistenza di una organizzazione di lavoro indipendente e il riconoscimento di questa organizzazione da parte della direzione, come rappresentativa dei suoi membri o di un più largo gruppo di addetti dell'impresa » (1). Nel 1944, vi erano 1.254 accordi collettivi in vigore nell'industria americana. Secondo dati del Ministero

(1) MOORE, op. cit. p. 375.

del lavoro degli Stati Uniti, al gennaio 1944, il 45 % degli operai che lavoravano nelle industrie di produzione di materiali greggi ed il 60% di quelli, impiegati nelle industrie manifatturiere, avevano coi loro datori di lavoro, dei contratti collettivi; in qualcuna delle industrie-chiave, comprese quelle ferroviarie, dell'estrazione del carbone, di navigazione, di trasporto e magazzinaggio, questa percentuale sale in misura variabile dall'80 al 100 %. La pratica dei contratti collettivi è ormai divenuta perciò un fatto accettato, come la rappresentanza operaia, nella vita industriale degli Stati Uniti.

Al suo par. 9 A), la legge Wagner stabilisce che « i rappresentanti nominati od eletti dalla maggioranza dei dipendenti ai fini delle trattative collettive in un dato complesso industriale, saranno i rappresentanti esclusivi di tutti i dipendenti di tale complesso, allo scopo di condurre le trattative collettive per tutto ciò che si riferisce a paghe unitarie, salari, ore di lavoro e altre condizioni d'impiego, tenuto conto che ogni impiegato singolo od ogni singolo gruppo di operai avrà il diritto di presentare in qualsiasi momento, dei reclami al datore di lavoro ».

Il rappresentante eletto degli operai a rappresentarli collettivamente nell'interno dell'officina (*steward*) ha una funzione molto importante perchè impersona, sul posto, il sindacato.

Anche agli Stati Uniti, noi vediamo quindi, che il sindacato ha ormai conquistato una parte decisiva nell'organizzazione della rappresentanza operaia. Inoltre, in caso di controversie sull'applicazione dei contratti collettivi, la metà circa dei contratti in vigore agli Stati Uniti, prevede un collegio arbitrale tripartito, composto di rappresentanti del datore di lavoro e dei lavoratori in parti eguali, e di un presidente estraneo alle parti, mentre circa il 36 % dei contratti, secondo un interessante studio di Miss F. Perkins, ex ministro del lavoro agli Stati Uniti, e di altri, prevede arbitri singoli (1).

A rafforzare i contratti collettivi, in quanto dipendono dall'esistenza di un forte sindacalismo, contribuiscono senza dubbio, accordi, come quello per il mantenimento della qualità di sindacato, che è un'importante innovazione nel campo delle relazioni industriali americane, patrocinata dal *War Labor Board*, e dispone che il membro di un sindacato debba conservare la sua affiliazione al sindacato per la durata del contratto collettivo, che lo riguarda. Lo stesso *Board* rispondendo alle critiche suscitate da questa innovazione, dichiarò che essa « ga-

(1) *Disposizioni relative all'arbitrato nei contratti collettivi di lavoro*, nel primo bollettino sulla soluzione dei problemi sindacali negli Stati Uniti, pubblicato nel 1946, dall'Ufficio Informazioni degli Stati Uniti (serie « Bollettini tecnici »).

rentisce la democrazia in America contro il duplice pericolo della disintegrazione dei sindacati responsabili durante la guerra e della mancanza di difesa dei lavoratori dell'industria, nel dopo-guerra ».

Un grande, arduo passo nelle relazioni fra industria e lavoro agli Stati Uniti, è rappresentato dall'espandersi della collaborazione fra direzione e personale, mediante i comitati misti di fabbrica. Nella primavera del 1942, Donald Nelson, presidente dell'Ufficio di produzione bellica, favorì la costituzione di essi, per affrettare la produzione di guerra. Essi erano puramente volontari: i piani di guerra potevano adottarli od ignorarli. Non si occupavano in alcun modo di contratti collettivi, di salari, di orari, di reclami, ma concentravano la loro attività nel raggiungimento di una più alta produzione e di una morale più elevata dei produttori. Nel 1945, vi erano più di 5.000 di questi comitati, che coprivano 7.500.000 lavoratori. I comitati erano composti paritariamente, di rappresentanti della direzione e di quelli del sindacato, e là dove non esistevano sindacati, i lavoratori erano eletti dai loro stessi compagni.

Essi hanno egregiamente funzionato come una grande *clearing house*, o come una centrale distributrice di suggerimenti e proposte sul miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento del rendimento della produzione bellica.

Il comitato-tipo di questi ultimi anni in America, è stato precisamente quello che è riuscito a incoraggiare gli operai a presentare le loro proposte, a prendere miglior cura dei loro utensili e del macchinario, a migliorare la qualità del prodotto, e ridurre il numero degli « scarti ». In molti casi, l'assenteismo e gli infortuni vennero rapidamente eliminati. La salute e la nutrizione dei lavoratori furono migliorate. Benchè tutti i comitati non fossero egualmente effettivi (alcuni erano organizzazioni semplicemente « sulla carta ») è certo che essi hanno avuto una parte importante nella produzione degli aeroplani, tanks, fucili e di armamenti in generale, e quindi nella vittoria della guerra.

Essi mostrarono la possibilità di una direzione intelligente e di un lavoro progressivo, che le circostanze spingono a collaborare insieme, non solo per affrontare la crisi della guerra, ma anche per affrontare e superare i problemi della pace.

Impressionati dai risultati ottenuti, la Camera di commercio degli Stati Uniti, la Federazione americana del lavoro e il C.I.O. ratificarono, in maggio 1945, una Carta di cooperazione tra il lavoro e la direzione, che è la prima in America, del suo genere. Essa chiede un'associazione di interessi tra loro per stimolare la produzione al più alto grado possibile e assicurare

l'impiego dei lavoratori, a condizioni di salario tale, che costituiscono uno stabile progresso nel livello di vita americano.

Organizzata con mezzi appropriati, sorretta dalla pubblicazione di centinaia di opuscoli illustrativi, la campagna per l'aumento del rendimento della produzione durante la guerra, che ha avuto come molla principale l'azione dei comitati, si traduce in cifre sbalorditive.

« Oggi — scriveva J. H. Wishart, nel *Yearbook of American Labor*, in un articolo intitolato: « Sguardi allo sforzo della produzione » — la gigantesca produzione di guerra è assicurata dal lavoro di più di 18.000.000 di operai. La loro devozione alla causa della produzione è indicata dall'aumento del rendimento, non solo in totale, ma nel rendimento a ora. Malgrado l'inesperienza industriale e l'ingresso di milioni degli operai più efficienti, nelle forze armate, la produttività del lavoro è stabilmente aumentata nelle industrie-base di guerra. In 18 mesi fino al maggio 1943, ad esempio, la produttività per uomo-ora dei lavoratori specializzati dell'arma aerea ebbe un aumento di più del 50 %. Uno studio dell'Ufficio di statistica del lavoro mostra, che il numero di unità orarie di lavoro richieste per le navi *Liberty*, consegnate dal dicembre 1943 all'aprile 1943, è disceso di 51.4 per cento per ogni nave varata, e del 77.1 per cento nei giorni trascorsi fra la messa in bacino della nave e la consegna ».

Secondo il rapporto del Comitato d'investigazione del Senato, presieduto da Harry Truman, ora Presidente degli Stati Uniti, mentre anche quando la produzione quantitativa era ben stabilita, erano necessarie 35.000 unità orarie per montare completamente una fortezza volante B-17, alla fine del 1943, il lavoro di montaggio poteva essere compiuto in sole 18.700 unità. A San Diego, il tempo richiesto per costruire un *Liberator* B-24 era stato ridotto da 24,800 unità orarie a 15,400 unità.

La produzione di guerra americana, secondo il vice-Presidente dell'Ufficio della produzione bellica, William L. Batt, in alcune dichiarazioni da lui fatte nel 1945, attinse in quell'anno « vertici stratosferici ». L'industria degli aeroplani, produceva in un sol anno, più apparecchi di quelli prodotti in 37 anni prima che avesse inizio il programma di armamenti di difesa.

In *Wartime Facts and Postwar Problems* (1943) si calcolava inoltre che l'industria, nel solo anno 1942, avesse compiuto più progressi nei nuovi processi e nei nuovi prodotti, e nel miglioramento di quelli vecchi, che in dieci o quindici anni, prima di tale data. Dal punto di vista della tecnica e dell'organizzazione, questo sforzo di produzione, più prodigioso che in tutti i tempi, ha rivoluzionato la struttura economica degli Stati

Uniti, ed è in non piccola misura il risultato di un nuovo spirito del lavoro in gruppo, di una comune tendenza verso uno scopo, pur esso comune all'enorme massa della Nazione. E' una mentalità certo, di vittoria e di collaborazione, sostenuta dalle immense risorse del paese, impiegate in blocco per la vittoria stessa che ha reso così utile il lavoro dei comitati misti di fabbrica agli Stati Uniti e che non può essere evidentemente imitata, nella stessa misura, da paesi in condizioni ben diverse. Ma questo esempio americano può aprire nuovi orizzonti verso una gestione paritaria dell'industria, che potrebb'essere preparata da una efficace collaborazione delle due parti, nel campo tecnico-produttivo.

E' opportuno, ad ogni modo, meditare su quanto scrisse lo stesso Presidente dell'Ufficio di produzione bellica degli Stati Uniti, sui comitati misti di fabbrica:

« I comitati sono, per principio, paritetici. I delegati degli operai sono eletti dagli stessi operai. Essi assolvono i loro compiti con lo stesso entusiasmo e la stessa energia, dei delegati degli imprenditori.

Risulta da un grandissimo numero di rapporti, che i comitati lavorano con successo... I rapporti che affluiscono da tutte le parti del paese, da ogni specie di fabbrica di qualunque grandezza, dimostrano i risultati eccellenti, ottenuti dalla giusta applicazione dei principî democratici.

In tre fabbriche della Colt, nello Stato di Connecticut, i comitati si radunano ogni lunedì, per discutere quanto si dovrà fare nella settimana in corso. Due capi reparto e due operai di ogni reparto si riuniscono regolarmente ogni giorno dopo il lavoro, per decidere i provvedimenti da attuare. Nelle « cassette delle idee » di questa fabbrica sono stati depositati alcuni consigli eccellenti. Uno di questi consigli ha reso possibile, per esempio, di diminuire lo scarto nella fabbricazione dei fucili, dal 17 per cento al 0,8 per cento. Un'altra proposta ha dato l'impulso a un nuovo metodo di calcolare gli orari; con l'aiuto del sindacato, è stata quindi elaborata una nuova scala di orari e di salari, e la produzione è aumentata di colpo. Le due migliori idee sono state premiate con 25 dollari.

Un esempio del lavoro importantissimo del comitato, rispetto al risparmio dei materiali, è dato dalla fabbrica du Pont de Nemours, a New Jersey. In questa fabbrica, il comitato ha potuto raccogliere, in un mese solo, oltre 100 tonnellate di ferro vecchio, 10 tonnellate di piombo duro, oltre 5 tonnellate di rame, 3 tonnellate di ottone e 2 tonnellate di rottami di alluminio ed acciaio inossidabile ed infine, 500 kg. di scarti di gomma. L'aumento del 25 per cento è stato raggiunto. In molte fabbriche si sta già superando questa quota ».

I comitati misti di fabbrica in America, durante la guerra, sono stati dunque, innegabilmente un successo; vedremo con interesse qual sorte l'avvenire riserverà ad essi, e se essi diventeranno parte attiva di quell'economia *dinamica*, che nel suo messaggio al Congresso del 10 marzo 1943, Roosevelt considerava il risultato della combinazione dei due fattori: democrazia e pace, e che nel suo pensiero comportava una « equa distribuzione nell'insieme della comunità, dei guadagni realizzati, e un'organizzazione, basata sul controllo e la cooperazione democratiche ».

Venendo al nostro paese, le origini dell'agitazione operaia per il controllo dell'industria risalgono, com'è noto, in Italia, all'indomani dell'armistizio, che pose fine alla guerra del 1915-'18. Nell'estate del 1920, scoppiava un gravissimo conflitto tra le organizzazioni sindacali dei metallurgici e dei meccanici e quelle padronali. L'industria, cessate le ordinazioni di guerra e dato il tasso esorbitante del cambio, che rendeva sempre più difficile l'acquisto, all'estero, di materie prime, si trovò in crisi. Il costo crescente della vita spingeva, d'altra parte, gli operai a reclamare forti aumenti di salario. Il 20 febbraio 1919, essi, appoggiati dalle loro organizzazioni, avevano ottenuta l'introduzione della giornata di otto ore, e nella stessa epoca, le organizzazioni degli industriali si impegnavano a procedere regione per regione, alla fissazione dei salari minimi e ad una revisione delle indennità di caro-vita. In Piemonte e in Toscana, il 12 giugno 1919, entrò in vigore un accordo, stipulato a Torino, su questi due punti. Invece, nella Lombardia, in Emilia e in Liguria, le rivendicazioni operaie si urtarono contro la resistenza dei padroni. Proclamato lo sciopero all'inizio di agosto del 1919, esso durava due mesi, costando gravi sacrifici ai lavoratori. Alla fine di settembre, l'intervento dell'on. Nitti, presidente del Consiglio, persuase gli industriali ad accettare le domande degli operai. Ma le modalità di applicazione dell'indennità di caro-vita e l'aumento costante del costo della vita, decisero le organizzazioni operaie a formulare nuove richieste.

La prima fase delle agitazioni per il controllo dell'industria si apre con la presentazione dei memoriali delle organizzazioni operaie interessate. Quello della F.I.O.M. (Federazione Italiana degli Operai Metallurgici), redatto durante il congresso dei segretari regionali dell'organizzazione, tenutosi a Genova, dal 20 al 25 maggio 1920, fu presentato agli industriali il 18 giugno 1920, e riassumeva come segue, gli scopi che gli operai si proponevano: unificare, in maniera compatibile con le esigenze delle diverse industrie, i sistemi di retribuzione attualmente in vigore; parificare i salari e le tariffe per i cottimi delle

varie categorie similari delle diverse industrie, tenendo conto delle loro particolari condizioni e del costo della vita in ogni regione e provincia; stabilire un sistema razionale d'indennità caro-vita, suscettibile di assicurare una relativa tranquillità agli operai, evitando così nella misura del possibile, la presentazione di richieste di miglioramento ad ogni aumento del prezzo delle derrate di prima necessità; elevare i salari attuali, per renderli proporzionali al costo della vita. Seguivano le proposte specificate; sulla nuova divisione del personale in 5 gruppi, suddivisi per l'industria siderurgica, nelle due categorie dei lavoratori a fuoco continuo e di quelli a fuoco non continuo; sulla revisione dei salari; sul lavoro a premi; sui minimi di salario, sull'indennità di caro-vita, sulle ore supplementari e notturne; sulle pause di lavoro; sulle ferie; sull'indennità di licenziamento, sulla istituzione degli uffici di collocamento; sull'assistenza e la previdenza; sulle indennità per i trasporti di operai.

Tutti i memoriali delle organizzazioni operaie (quelli cioè, oltre la F.I.O.M., dell'Unione sindacale italiana, a tendenze sindacali-anarchiche; del Sindacato nazionale operai metallurgici, a tendenze social-cattoliche; della Unione italiana del lavoro, diretta da repubblicani e riformisti dissidenti) chiedevano notevoli miglioramenti delle retribuzioni e delle ricompense ed altri aumenti degli oneri delle imprese. I negoziati cui diede luogo la presentazione di questi memoriali, si aprirono il 15 luglio a Milano, ma in un comunicato del 22 luglio, i rappresentanti dei padroni informarono che l'industria non era in grado di fare alcuna concessione e che gli operai non potevano provare il contrario.

A questo comunicato seguì la risposta della F.I.O.M., che contestava le affermazioni degli industriali. « Le organizzazioni della F.I.O.M. — diceva la risposta — conoscono benissimo le condizioni attuali delle industrie metallurgiche, meccaniche e navali in Italia. Essi sanno che queste condizioni non sono così floride come durante gli anni di guerra, ma sanno anche che le loro condizioni sono lungi dall'essere tristi. Nessuna di queste industrie è in crisi per assoluta mancanza di ordinazioni, e quelle che in certa misura, ne mancano, sono assai poco numerose. Invece, le industrie del materiale ferroviario, quelle dell'automobile e le industrie navali abbondano in ordinazioni, sia per l'interno, che per l'estero. Numerosi stabilimenti hanno la loro produzione assicurata per parecchi anni. Le fonderie non hanno mai lavorato tanto, come ora, e nelle stesse condizioni si trovano parecchi altri rami dell'industria, come quelli della fabbricazione degli apparecchi elettrici, telefonici, ecc. Mai gli industriali hanno chiesto agli operai tante ore supplementari. Non vi è impresa, grande o piccola che sia, che non abbia dato

dividendi alla chiusura del suo bilancio. Se, in quanto si riferisce a certe industrie, vi sono delle difficoltà di ordine finanziario, sarebbe facile dimostrare che esse sono dovute in gran parte, a ragioni piuttosto artificiali e passeggere, come per esempio, l'avidità delle banche, i tentativi di conquista di certi istituti di credito, da parte di grandi industriali, e le manovre di borsa ».

A proposito dei guadagni degli industriali, l'ing. Edoardo Ugolini pubblicava sull'*Avanti!* del 10 settembre 1920, dei dati sui benefici, che sarebbero stati realizzati durante la guerra, in tre anni, da certe grandi imprese:

	CAPITALE (in milioni di lire)	
	prima della guerra	dopo la guerra
Società Alti Forni, fonderie e Acciaierie - Terni	27	111
Società Metallurgica Italiana di Livorno	25	44
Società Siderurgica Savona	24	72.500
Società Anonima Acciaierie e Ferriere Franchi-Gregorini di Dalmine	9.880	70.829
Ferriere di Voltri	11.875	29

Al rifiuto degli industriali, la F.I.O.M. reagì praticamente, seguita dalle altre organizzazioni, mediante la proclamazione dell'ostruzionismo.

La seconda fase del conflitto metallurgico si apre, appunto, con l'applicazione dell'ostruzionismo.

L'ostruzionismo si allargò ben presto e la produzione diminuì rapidamente. Gli industriali dichiararono il 26 agosto, che il metodo di applicazione dell'ostruzionismo andava al di là delle istruzioni stesse, date dal comitato centrale della F.I.O.M., e che la forma di lotta adottata dall'organizzazione operaia, per obbligare gli industriali a pagare dei salari per un lavoro inesistente o quasi, li avrebbe obbligati a prendere misure corrispondenti, quali il licenziamento degli operai, la serrata ecc.

Dal 27 al 28 agosto, ebbero luogo le prime interviste fra il ministro del lavoro, i sottosegretari alla presidenza del Consiglio e i rappresentanti delle parti in lotta, ciascuna separatamente. Il 28, il deputato Buozzi, segretario generale della F.I.O.M., si dichiarava ancora disposto a discutere direttamente con gli industriali, a condizione che essi fossero inclini a larghe concessioni.

Ma tra la fine del mese di agosto e il 1° settembre, la situazione precipita, e si entra nella terza fase del conflitto: serrata e occupazione delle fabbriche.

Il 30 agosto, la Società « Romeo », proclama la serrata nei suoi stabilimenti, per protestare contro gli atti di sabotaggio compiuti sulle proprie macchine. Gli operai rifiutano di lasciare le officine, chiudendovisi con le loro provviste, tenendo in ostaggio ingegneri e capi-tecnici. Il 1° settembre, la Federazione Nazionale Sindacale dell'Industria Meccanica proclama, a sua volta, la serrata. L'organizzazione operaia risponde ordinando ai lavoratori d'invadere gli stabilimenti, dopo aver loro raccomandato il rispetto delle persone e delle cose e la continuazione del lavoro. Il 1° e il 2 settembre, il movimento si estende ai centri industriali della Liguria e di Napoli. Gli ingegneri rifiutano di partecipare al movimento. Gli industriali si dichiarano disposti a organizzare cooperative di consumo in favore degli operai, pur rifiutando ogni aumento di salari, e i negoziati sono interrotti.

A Milano, il Comitato sindacale operaio fa rimettere in libertà gli ingegneri e i capi-servizio sequestrati. Il 3 settembre, gli operai occupano tutte le officine di Milano, e nelle fabbriche importanti, il lavoro continua regolarmente con il concorso dei capi-tecnici. In certe officine, un consiglio di fabbrica entra immediatamente in funzione. In qualche città, gli industriali effettuano la serrata solo in alcune officine.

Taluni stabilimenti sono occupati pacificamente e gli ingegneri sono pregati di restare al loro posto. In altri, l'occupazione non fu pacifica, e come a Genova, si verificarono conflitti, che fecero vittime. In altri ancora, direttori generali e direttore amministrativo furono sequestrati e obbligati a rimanere al loro posto. A Bologna, un'intesa provvisoria ha luogo fra industriali e operai, che riprendono il lavoro, pur continuando ad applicare l'ostruzionismo. Il 3 e 4, l'occupazione si estende ad altre città dell'Alta Italia e le bandiere rosse sono issate sulle fabbriche.

Gli ingegneri, la cui assenza aveva provocato gravi difficoltà agli operai, dopo avere, a mezzo della loro organizzazione, protestato contro le minacce e le violenze, di cui taluni di loro erano stati oggetto, decidono di rimanere neutri nel conflitto fino al giorno in cui la loro associazione avesse ricevuto serie garanzie di libertà e di sicurezza.

Nelle giornate del 6 e del 7, si osserva una certa distensione e sintomi di stanchezza, di esitazione e anche di reazione, si manifestano tra gli operai di Genova e di Roma.

Gli industriali pongono come condizione della ripresa di negoziati diretti, l'evacuazione delle fabbriche e il ristabilimento dell'ordine.

L'ingegnere Agnelli, vice-presidente della Federazione Nazionale Sindacale dell'Industria Meccanica, in una lettera ai

giornali, dopo aver dichiarato che gli industriali avevano accettata la neutralità del governo nel conflitto, perchè stimavano che l'industria non dovesse accogliere le influenze politiche, prosegue: « Quanto al fatto gravissimo dell'invasione delle fabbriche, nessun intervento è possibile, nè ammissibile, perchè gli industriali, dopo la loro occupazione, non hanno nessuna qualità per discutere la riorganizzazione degli stabilimenti, nel momento stesso, in cui la loro gestione è ad essi ritirata con la violenza. Ogni discussione e deliberazione debbono essere riservate alle grandi organizzazioni delle parti in lotta, cioè alla Confederazione generale dell'industria e alla Confederazione generale del lavoro ».

Nell'assemblea del gruppo sindacale della Confederazione generale dell'industria, convocata a Milano il 7 settembre, la votazione è unanime sull'ordine del giorno, presentato dal deputato Olivetti, segretario generale della Confederazione. Esso dichiara che non esisteva alcuna possibilità di riprendere i negoziati, finchè la contesa non fosse stata riportata sul terreno economico e la disciplina gerarchica non fosse stata ristabilita nelle officine.

Pochi giorni prima, il 2 e 3 settembre, si erano intanto svolte conversazioni fra il ministro del lavoro, Labriola, e i rappresentanti dell'Unione italiana del lavoro e del Sindacato nazionale delle cooperative, in vista di trovare alla questione una soluzione cooperativa. Le due organizzazioni si dichiaravano pronte a intraprendere la gestione diretta delle fabbriche costituite in società e associazioni cooperative. Esse avrebbero pagato una somma in locazione, che sarebbe stata fissata tra le parti in conflitto, a mezzo di arbitrato. Le associazioni cooperative interessate e il sindacato nazionale avrebbero versato una cauzione, per garantire la gestione delle installazioni. In un comunicato ufficioso, il ministro diceva: « L'assistenza data dallo Stato alla cooperazione doveva soprattutto avere come scopo quello di assicurare ai salariati di qualsiasi impresa economica, di distribuzione, di produzione o di credito, la possibilità di riscattarla, costituendosi in cooperativa. La mia idea è quella di assicurare — sotto forma cooperativa — l'uso o il possesso dell'azienda da parte dei salariati, e lo Stato dovrebbe, su questo terreno, incoraggiare i lavoratori.

La cooperazione così concepita è un mezzo di trasformazione sociale; essa perde il suo carattere di semplice difesa degli interessi individuali dei produttori e dei consumatori, ed è in questo senso, che io insisterò nel progetto di legge, che presenterò alla Camera ». E riferendosi alle commissioni interne, su cui torneremo in seguito, il ministro affermava in alcune dichiarazioni al *Giornale del Popolo*: « Bisogna incoraggiare l'istitu-

zione di queste commissioni, che permettono agli operai di fare l'esperienza di nuovi sistemi. Ma sono essi stessi, che debbono farla; essa non deve essere imposta dallo Stato. A questo fine, io preparo tre progetti di legge: uno sul Consiglio del lavoro, uno sulla cooperazione, uno sulle commissioni interne nelle aziende. A mezzo di queste commissioni, sarebbe possibile di pervenire a un controllo dell'amministrazione, capace di persuadere gli operai a mantenere le loro richieste nei limiti delle possibilità dell'azienda; è questo il solo modo di evitare pretese arbitrarie ed esagerate. Riassumendo, fu la convinzione che la resistenza degli imprenditori alle loro domande mancava di ragioni serie, che ha inasprito gli operai. Se un certo controllo o una collaborazione amministrativa fosse possibile, la questione si risolverebbe automaticamente ».

La quarta fase della vertenza metallurgica consistette nell'occupazione di officine, diverse da quelle metallurgiche (caucciù, calzature, materie chimiche) per assicurare, secondo le dichiarazioni di qualche Federazione operaia, come quella dei chimici, le materie indispensabili ai metallurgici. Allora, gli industriali sospendono ogni acquisto di carbone.

Il 5 settembre, dopo una dichiarazione di solidarietà con la F.I.O.M., del deputato d'Aragona, fatta il 3 settembre, nel corso di un'intervista col ministro del lavoro, ebbe luogo a Milano, una riunione comune del comitato direttivo della Confederazione stessa, della direzione del Partito socialista ufficiale e dei rappresentanti delle principali Camere del lavoro e del comitato di agitazione della F.I.O.M. Nel comunicato diramato in questa occasione, era detto che « se l'ostinazione dei padroni continuasse o se il governo uscisse dalla sua attitudine di neutralità in modo da non poter arrivare a una soluzione soddisfacente del conflitto, il movimento non potrebbe più rimanere limitato a una sola categoria sindacale, ma dovrebbe essere affidato alla Confederazione generale del lavoro e alla direzione del Partito socialista, affinché essi impegnino nella lotta tutto il proletariato italiano, per arrivare alla gestione collettiva e alla socializzazione di ogni forma di produzione ».

Il 10 e l'11 settembre, si teneva a Milano, la riunione plenaria del consiglio nazionale della Confederazione, con la partecipazione della direzione del Partito socialista ufficiale, e dei deputati rappresentanti il gruppo parlamentare socialista.

Buozzi, segretario generale della F.I.O.M., assicurò che la F.I.O.M. aveva sempre voluto limitare il conflitto al campo strettamente sindacale, e che, se il conflitto aveva cambiato di carattere, erano gli industriali, che ne portavano la responsabilità. I miglioramenti economici che i padroni desideravano accordare erano — aggiungeva l'oratore — insufficienti: essi

non accettavano il principio del controllo e, del resto, insistevano perchè le fabbriche fossero evacuate prima di riprendere le trattative.

D'Aragona, segretario generale della Confederazione, si mostrò d'avviso che si dovesse scegliere fra le tre soluzioni seguenti: 1) trovare una formula di conciliazione, che permettesse di giungere a un accordo diretto con gli industriali; 2) continuare l'occupazione delle fabbriche, limitandola però strettamente all'industria metallurgica; 3) estendere il conflitto, secondo l'opinione degli estremisti, e prendere possesso di tutte le aziende e di tutte le officine, diverse da quelle dell'industria metallurgica. La discussione si svolse animatissima. Il prof. Angelo Tasca, uno dei promotori dei consigli di fabbrica, presentò proposte analoghe a quelle degli organizzatori, che avevano suggerito al ministro del lavoro, come abbiamo ricordato più sopra, di cooperativizzare le aziende. Egli voleva, appunto, istituire una specie di gestione cooperativa delle imprese metallurgiche. Egidio Gennari, segretario della direzione del Partito socialista ufficiale, si dichiarava risolutamente in favore della occupazione di tutte le fabbriche, dato che la situazione era estremamente favorevole, e da essa si riprometteva di affrettare la rivoluzione comunista.

D'Aragona invece, appoggiato dal Consiglio direttivo della Confederazione, notava che il punto di vista di questa non era lo stesso di quello del Partito socialista. Esso si proponeva scopi soprattutto politici, e avrebbe voluto dirigere il movimento. Al contrario, la Confederazione riteneva che la lotta dovesse essere contenuta strettamente nel campo sindacale. Le organizzazioni dovevano scegliere fra le due tesi. Occorreva che esse comprendessero chiaramente che, votando per la tesi del Partito socialista, votavano per la rivoluzione comunista, per la dittatura del proletariato. La Confederazione generale del lavoro non credeva che si potessero trapiantare in Italia, i sistemi coi quali si era realizzato il regime comunista in Russia. Se la direzione del Partito socialista credeva doverlo fare, essa doveva prenderne tutta la responsabilità. Tale la sostanza del discorso D'Aragona. L'ordine del giorno della Confederazione generale del lavoro chiedeva che la direzione del movimento fosse affidata alla Confederazione medesima, allo scopo di ottenere che gli imprenditori riconoscessero il principio del controllo sindacale nelle imprese, che avrebbe condotto più tardi alla gestione collettiva e alla socializzazione.

L'ordine del giorno fu votato con 591.245 voti contro 409.569 dati a quello della direzione del Partito socialista ufficiale (Schiavello), e 93.623 astensioni. In questa votazione, ogni organizzazione aveva votato per il numero dei suoi membri nel

1919. Quasi tutte le grandi organizzazioni operaie aveva votato per l'ordine del giorno D'Aragona.

In realtà, durante il conflitto metallurgico, si affrontarono, a proposito del controllo operaio e dei suoi organi, due concezioni diverse: la tesi comunista e la tesi sindacale.

Le commissioni interne, riconosciute ufficialmente la prima volta, dal contratto collettivo di lavoro, stipulato il 27 ottobre 1906, tra la fabbrica di automobili « Italia » e la F.I.O.M. — contratto disdetto prima della scadenza, perchè la F.I.O.M. e gli operai non avevano sufficiente preparazione per mantenere gli impegni assunti — ebbero dapprima il compito di trattare e di risolvere le controversie di qualunque natura, relative alla interpretazione del contratto e dei regolamenti allegati, e i conflitti tra la F.I.O.M. e la direzione dell'impresa; erano composte di operai, che restavano in carica, per tutta la durata del contratto. Successivamente, le commissioni andarono diffondendosi, e durante la guerra, la F.I.O.M. tentò di ottenere dal governo, l'obbligatorietà della loro istituzione negli stabilimenti soggetti alla mobilitazione industriale, ma a causa dell'ostilità degli industriali, il tentativo falliva. Rinnovato, ai primi del 1919, il concordato di lavoro tra il Consorzio torinese dell'industria automobilistica e la sezione torinese della F.I.O.M., questa richiese il riconoscimento delle commissioni interne e il diritto di designarne essa stessa i membri, e l'organizzazione padronale accettò questo nuovo criterio. Le commissioni si diffusero quindi dal campo delle industrie meccaniche e metallurgiche, in molte altre industrie; l'elezione avveniva negli stabilimenti e il numero dei membri variava da 3 a 9, secondo il numero degli operai dello stabilimento. Il loro compito essenziale era quello di tutelare gli interessi dei lavoratori nelle controversie con la direzione dell'impresa, su questioni di carattere generale; invece, non erano di loro competenza, salvo rare eccezioni, i reclami di puro carattere individuale, che dovevano seguire le norme disciplinari consuetudinarie ed erano regolati da trattative dirette fra i dirigenti e gli operai interessati. Le commissioni non avevano, d'altra parte, alcuna influenza sull'andamento tecnico ed economico dell'azienda.

Dimessasi, nel 1919, la commissione interna della « Fiat Centro », gli operai decidevano di rinnovare radicalmente la costituzione e l'ordinamento della rappresentanza operaia nella fabbrica, facendo nominare dei commissari di reparto, eletti dai lavoratori di ciascun reparto, e fra questi commissari, sarebbero stati scelti i componenti la commissione interna. E' a questo punto, che s'inserisce il tentativo di trasformare le commissioni stesse in un nuovo organismo di gestione operaia: il consiglio di fabbrica, e di rinnovare non solo la rappresentanza

operaia nella fabbrica, ma la stessa organizzazione operaia, preparando l'organo principale della gestione operaia dell'industria. In poche settimane, venivano eletti commissari di reparto in quasi tutte le officine metallurgiche di Torino, e alla metà di ottobre, si riunì la prima assemblea dei comitati esecutivi dei consigli di fabbrica torinesi.

Gli industriali non fecero allora nessuna opposizione. Nell'assemblea generale dei metallurgici torinesi prevalse, a grande maggioranza, un ordine del giorno estremista, che proponeva di estendere la costituzione dei consigli, salvo a determinare poi i rapporti fra questi e i sindacati. Nel « regolamento generale » col quale l'assemblea definiva i compiti dei commissari, le loro attribuzioni e i loro rapporti con i sindacati, si concedeva a tutti i proletari della fabbrica, il diritto di voto; eleggibili erano i soli organizzati a qualsiasi organizzazione appartenessero, a condizione che il sindacato fosse sulle direttive della lotta di classe. I commissari erano revocabili in ogni momento, in seguito a sconfessione della maggioranza degli elettori o della maggioranza dell'assemblea di fabbrica. Il regolamento affidava ai sindacati, la funzione tecnica della stipulazione dei concordati di lavoro d'accordo con le delegazioni dei commissari, salvo la ratifica, da parte di tutti i commissari, e rivendicava a tutti i commissari il diritto di discutere e criticare i sistemi dei sindacati, che non si fossero uniformati alle direttive della lotta di classe. Fra i compiti dei commissari di reparto, rientravano oltre quelli della difesa abituale degli interessi e dei diritti dei salariati, contro la direzione dell'officina, anche i nuovi compiti di controllo, per conoscere in modo preciso, il valore del capitale, impiegato nel reparto, il rendimento del lavoro del reparto, in relazione alle spese, i tentativi di alienazione da parte dei capitalisti, del capitale investito in immobili della fabbrica, le innovazioni tecniche interne. « In sostanza — dice la citata pubblicazione dell'Associazione fra le Società italiane per azioni, sui consigli di fabbrica — la concezione comunista, che stava a base dei consigli di fabbrica, veniva a capovolgere l'esistente struttura dell'organizzazione sindacale, la quale doveva essere effettuata per officina e per industria, con i dirigenti sindacali nominati dai commissari di reparto, sottoposti al controllo di questi ultimi e revocabili ad ogni momento. Tale movimento veniva pertanto a mettersi in opposizione con la Confederazione generale del lavoro ».

Il dissidio si profila e si svolge nei due Congressi della Federazione metallurgica del 1919 e del 1920, e nel giugno 1920, al Congresso della Camera del lavoro di Torino. Nei primi, si riaffermano le responsabilità dei sindacati nel movimento e nell'azione di classe dentro e fuori la fabbrica; si richiama l'at-

tenzione degli iscritti sui pericoli, per l'organizzazione sindacale, dell'istituzione di nuovi organismi, costituenti delle sovrapposizioni all'organizzazione stessa, sottoposta in tal caso, all'influenza predominante della massa non organizzata; si dichiara di consentire all'esperimento dei consigli di fabbrica, a patto di considerare la loro funzione, come la continuazione dell'opera delle commissioni interne, coordinata con quella dell'organizzazione sindacale, ai cui principî esse dovevano ispirarsi; si riconosceva l'opportunità di evitare che l'istituzione dei commissari di reparto, ai quali la sezione metallurgica di Torino aveva conferito funzioni di spettanza dell'organizzazione sindacale, potesse rinnovare l'errore di promuovere azioni locali impreparate, avulse dall'azione della Federazione, e si rinviava ogni decisione definitiva circa l'istituzione dei consigli di fabbrica e la determinazione delle loro funzioni, al Congresso della Confederazione del lavoro. Nel suo discorso, Bruno Buozzi, segretario generale della F.I.O.M. affermava, tra l'altro: « Siamo favorevoli in linea di principio all'istituzione dei consigli di fabbrica; in realtà, essi sono però organi in continua elaborazione e non si è ancora riusciti a stabilire i termini precisi della loro azione, sicchè non possiamo dar loro maggiore responsabilità che gli organi che hanno trent'anni di vita, e dobbiamo prima assicurarci che la nuova via sia la migliore. »

Ricordiamo qui ancora, il progetto preparato da Gino Baldesi, uno dei segretari della Confederazione del lavoro, sulla costituzione dei consigli, i cui punti fondamentali erano i seguenti: a) la composizione e il regolamento dei consigli erano devoluti alle Federazioni e alle Camere del lavoro; b) i consigli di fabbrica dovevano essere formati col voto di tutta la manodopera dell'azienda; c) i compiti immediati dei consigli di fabbrica erano: 1) assicurare i metodi di produzione adottati in una data azienda e chiedere quelle modifiche che, aumentando la produzione, potessero consentire aumenti di salario; 2) studiare e proporre le modifiche amministrative e tecniche suddette, nell'intento di preparare una produzione industriale più efficiente ed orientata, per quanto fosse possibile, verso la possibilità di una produzione comunista; 3) far propaganda tra gli operai affinché aderissero ai rispettivi sindacati e accettassero il postulato della socializzazione dei mezzi di produzione e di scambio; e) i consigli dovevano essere sottoposti alla disciplina comune dell'organizzazione sindacale per tutto ciò che si riferiva alle agitazioni di indole sindacale e per i movimenti a carattere politico.

Nei congressi e convegni delle Camere del lavoro di Torino e di Milano, nel 1919-20 si trovano effettivamente di fronte quasi sempre, tre tesi: quella comunista della subordinazione del sin-

dacato al consiglio di fabbrica, quella della loro stretta coordinazione con i sindacati, e quella intermedia per cui consigli e sindacati non erano organismi di diversa natura, ma un unico organismo, non essendo altro i consigli se non l'espressione dell'attività sindacale nel luogo in cui l'operaio lavora, e il sindacato l'organo d'insieme, raggruppante i consigli per rami di industrie, coordinandone e disciplinandone l'azione. Espressione appunto di questa tesi furono gli ordini del giorno Tasca-Guarneri, votato dalla Camera del lavoro, nel suo congresso di Torino, e la relazione Schiavello della Camera del lavoro di Milano, presentata e discussa in una riunione della sezione socialista, qualche tempo dopo il convegno di Torino del 1919.

Nel 1921, il congresso di Livorno della Confederazione del lavoro, votava un ordine del giorno, col quale, «deliberando il rinvio della discussione sul problema dei consigli di fabbrica, impegna tutte le organizzazioni a rispettare la disciplina confederale e a non farsi iniziatrici della costituzione di consigli di fabbrica aventi obiettivi politici e miranti a trasformare la struttura dei sindacati e le funzioni delle rappresentanze operaie nelle fabbriche.».

In conseguenza della situazione politica, la questione fu rimandata al prossimo congresso federale, dal Congresso di Roma dello stesso anno, nel quale Baldesi ripresentò il suo progetto, già da noi esposto, e propose che la Confederazione promuovesse un'agitazione da parte delle Camere del lavoro e delle Federazioni per chiedere la modificazione delle commissioni interne e il riconoscimento dei consigli. D'Aragona manifestò invece, il suo scetticismo circa i risultati che Baldesi si riprometteva di ottenere attraverso i consigli di fabbrica, i quali, a suo avviso, non potevano essere che un ampliamento delle commissioni interne, di cui dovevano conservare le funzioni; comunque, escludeva un impegno a fondo della Confederazione per ottenere risultati incerti. Ma la questione non venne mai più ripresa, dato l'aggravarsi della situazione politica.

Dobbiamo ora riprendere il filo della narrazione delle vicende del conflitto metallurgico — da noi interrotto alla riunione comune di Milano, della Confederazione generale del lavoro e dei rappresentanti del Partito socialista e alle successive riunioni sindacali per dar conto della diversità delle concezioni comunista e sindacale, sui consigli di fabbrica — sia perchè la vertenza metallurgica inquadra tutto lo sviluppo della questione del controllo in Italia, e ci permetterà più tardi di trarne alcune logiche deduzioni, che potrebbero avere valore di attualità per la regolamentazione futura di esso, in Italia, sia perchè è dalle fasi della prima, che scaturirono il progetto del governo del tempo e quelli delle organizzazioni

interessate, per la soluzione della questione del controllo operaio nelle aziende.

Il 18 settembre 1920, il presidente del Consiglio riunì a Roma, i rappresentanti delle due parti, e diede loro lettura del progetto di un decreto sul controllo sindacale, esprimendo il desiderio che si arrivasse a una transazione sulle questioni economiche e disciplinari, prima della sera stessa. Propose quindi alle parti di accettare per tutto il paese un aumento di salario di lire quattro, facendosi soltanto una eccezione, su domanda degli imprenditori, per le piccole industrie. Tra queste, si decise di classificare quelle occupanti almeno 75 operai. Per tali imprese, sarebbe stata applicata una riduzione del 20% sui nuovi salari fissati per le altre industrie. Sulla questione disciplinare, la discussione fu lunghissima e gli industriali dichiararono che essi non potevano accettare, che come un'imposizione del governo, l'impegno di conservare nelle officine, gli operai che si erano resi colpevoli di violenza. I termini dell'accordo, firmato dal rappresentante degli industriali e da quello degli operai, erano i seguenti:

«Sotto la presidenza dell'on. Giolitti, presidente del Consiglio dopo lunga discussione, le parti hanno concluso il seguente accordo:

Atteso che gli operai meccanici domandano — e gli industriali non concedono — la retroattività degli aumenti di salari durante l'occupazione delle fabbriche; atteso che gli industriali domandano a loro volta — e gli operai non lo consentono — il pagamento dei danni eventuali, tenuto conto delle difficoltà di controllo della produzione; le parti accettano che i nuovi salari siano pagati dal 15 luglio 1920, e non a partire da questo giorno di ripresa normale del lavoro, rimanendo esclusa ogni compensazione posteriore al giorno dell'occupazione delle fabbriche. Per gli stabilimenti occupati non compresi nel concordato (e cioè quelli chimici, tessili, ecc. occupati durante la fase acuta del conflitto metallurgico) vi sarà, in principio, compensazione fra i danni e la produzione, eventualmente constatata, sotto riserva che le parti regoleranno equamente ogni caso particolare. Le somme eventuali che saranno pagate saranno proporzionalmente attribuite a coloro, che erano presenti nelle officine, il giorno precedente l'occupazione.

La delegazione degli industriali dà atto che essa non può, in virtù del mandato che essa ha espressamente ricevuto, accettare la proposta del presidente del Consiglio riguardante le condizioni di riammissione al lavoro del personale ed essa dichiara che questa proposta sarà seguita come imposta dal governo, al quale ogni responsabilità è lasciata su questo punto». L'accordo, firmato il 19 settembre, fu integrato dalle mo-

dalità di applicazione, stabilite da una commissione, incaricata di precisarne i dettagli, e che il 1° ottobre firmò a Milano, le sue clausole definitive.

Il 20 settembre, l'agenzia « Stefani » pubblicava il testo del decreto, che istituiva il controllo sindacale nell'industria. Il decreto diceva:

« Il presidente del Consiglio, visto che la Confederazione generale del lavoro afferma che essa intende modificare i rapporti in vigore finora tra gli imprenditori e gli impiegati, in modo che questi possano, mediante i loro sindacati, avere la facoltà di controllare le industrie allo scopo di arrivare, attraverso il controllo, a migliorare questi rapporti e ad aumentare la produzione, alla quale la ripresa economica del paese è subordinata;

atteso che la Confederazione generale dell'industria non si oppone all'esperienza dell'introduzione di un controllo per categorie d'industrie allo scopo summenzionato;

il presidente del Consiglio prende atto di questi accordi e decreta che una commissione paritaria è costituita, composta di sei membri nominati dalla Confederazione generale dell'industria e sei dalla Confederazione generale del lavoro, di cui due tecnici o impiegati per parte. La commissione è incaricata di formulare delle proposte al governo per l'elaborazione di un disegno di legge, che organizzi le industrie sulla base dell'intervento degli operai nel controllo tecnico, finanziario e amministrativo. La commissione è pure incaricata di determinare, entro otto giorni, le disposizioni per risolvere le questioni, che possono sorgere in materia di assunzione e di licenziamento degli operai;

il personale riprenderà il suo posto. Tuttavia, se la presenza nella stessa officina, di operai e di capi fosse divenuta incompatibile, una commissione composta di due membri designati dagli industriali e due designati dagli operai, stabilirà le disposizioni da prendersi ».

Un importante elemento nella storia del controllo è il concordato, che poneva fine allo sciopero generale di Torino del 1920, concordato, che accettava le richieste degli industriali, così formulate in una lettera rivolta al comitato di agitazione: 1) non ammettersi nè i consigli di fabbrica, nè alcuna loro autorità nè di nome, nè di fatto, nelle officine; 2) riconoscere come contraria al regolamento, l'istituzione dei commissari di reparto, e che quindi non può ammettersi che nelle fabbriche avvenga alcuna elezione di consiglio di fabbrica e di commissari. Gli industriali dichiaravano però di voler conservare le commissioni, affermando che dovessero essere organi di collaborazione per il buon andamento delle fabbriche e « non or-

gani politici di controllo, e per conseguenza, di disorganizzazione della produzione». Implicitamente, per quanto se ne facesse nel concordato, i commissari di reparto restavano impediti di funzionare entro la fabbrica, anche se non ne era espressamente vietata la nomina.

D'altronde, il concordato accoglieva una richiesta degli operai, ammettendo che i rapporti fra commissioni interne e direzioni degli stabilimenti potessero aver luogo durante le ore di lavoro e che i loro membri dovessero essere indennizzati del salario perduto a causa dell'esercizio delle loro funzioni.

Al momento del decreto sul controllo, la questione era pertanto già pregiudicata dall'insuccesso degli scioperi e dei mezzi di lotta, adoperati dagli operai. Il fallimento del movimento per i consigli di fabbrica non fu dovuto tuttavia, soltanto all'atteggiamento reciso degli industriali, ma anche al contrasto delle correnti socialiste e comuniste della Confederazione generale del lavoro, sui compiti e le competenze degli stessi consigli.

Gli strascichi di questo contrasto si ebbero in occasione della ratifica dell'accordo di Roma summenzionato, da parte del Congresso nazionale della FIOM.

Immediatamente dopo il decreto governativo, una campagna incomincia nell'*Avanti!* contro i dirigenti della Confederazione generale del lavoro e della FIOM. Gli operai sono invitati a restare nelle fabbriche occupate.

La Borsa del lavoro di Torino lancia il 21 settembre un proclama, secondo il quale « le officine non dovrebbero essere evacuate senza averne ricevuto l'ordine, da darsi esclusivamente dal comitato della Camera del lavoro ».

Alcune organizzazioni sindacali, come l'Unione sindacale italiana e gli estremisti, si esprimono con violenza sulle concessioni ottenute, e qualificano d'inganno il decreto sul controllo e di « tradimento » l'opera di D'Aragona e di Buozzi. Essi invitano gli operai ad insorgere contro i loro rappresentanti e a rifiutare ogni ratifica all'accordo di Roma. In presenza di queste manifestazioni, il comitato esecutivo della FIOM convoca a Milano i delegati di tutte le sezioni nazionali dell'organizzazione, per chiedere loro la ratifica dell'accordo.

Il congresso nazionale della FIOM si aprì il 22 settembre. Il deputato Buozzi, segretario generale, fece un dettagliato rapporto delle trattative di Roma e propose all'assemblea un ordine del giorno, che dopo avere sottolineate le conquiste realizzate, approvava l'azione del comitato di agitazione e decideva di sottoporre a referendum l'ordine del giorno stesso.

Per l'opposizione, un ordine del giorno fu presentato dagli anarchici Ferrero e Garino. Essò, pure riconoscendo che il concordato rappresentava una notevole vittoria operaia nel

campo sindacale, conteneva la dichiarazione che i firmatari « subivano » il concordato perchè il controllo, istituito per decreto reale, avrebbe dovuto essere considerato come una soluzione anti-rivoluzionaria del conflitto, mentre, se la C.G.L. l'avesse voluto, il movimento avrebbe potuto trasformarsi in un tentativo di rivoluzione, che avrebbe assicurato il possesso definitivo delle fabbriche e forse realizzato il comunismo. L'ordine del giorno aggiungeva ancora, che la ratifica dell'accordo non poteva essere accordata finchè gli industriali non avessero accettato di pagare agli operai le giornate di occupazione, invece di considerarli come indennizzati dalla retroattività degli aumenti deliberati.

L'ordine del giorno Buozzi per la ratifica del concordato raccolse 148.740 voti, contro 42.140 voti a quello Ferrero-Garino e 5059 astenuti. Il comitato di agitazione diede immediatamente le istruzioni a tutte le sezioni per l'immediata effettuazione del referendum. Le operazioni di voto, incominciate il 24 settembre, ebbero luogo nelle officine stesse, sempre occupate dagli operai. Le schede erano controllate dai rappresentanti delle commissioni di fabbrica. I risultati della votazione, comunicato il 26 settembre, furono nettamente favorevoli all'ordine del giorno Buozzi, e per conseguenza, alla ratifica del concordato di Roma. Su 133 sezioni, votarono per Buozzi 127.904; contro, 44.531 e 3006 si astennero.

Questo referendum segnava la fine del conflitto nella metallurgia italiana. Gradualmente, gli operai evacuarono le officine, le bandiere rosse o nere, issate sulle fabbriche, furono ammainate. Il ricordo delle violenze avvenute si attenuava nella constatazione, che gli imprenditori quasi dappertutto, trovavano le loro officine in buono stato e gli operai, ritornati ad una maggiore tranquillità. « Voi rientrate nelle officine — diceva del resto, il proclama della FIOM agli operai, pubblicato nell'*Avanti!* del 6 ottobre 1920 — più liberi e più gagliardi. Voi avete tolti all'industrialismo tutti i mezzi di sopraffazione, di rappresaglia, di vendetta, di cui disponeva contro di voi. Voi avete conquistato definitivamente il diritto di trattare da pari a pari, di conoscere interamente l'attività, che si svolge nella fabbrica, di impedire le speculazioni ignobili a danno di tutta la collettività... Mentre proseguono le discussioni sui metodi di lotta, che applicammo in questa battaglia, noi ci teniamo — aggiungeva il proclama, firmato per primi da Buozzi e Colombino, — a rivendicare in confronto di tutti quelli che pretendono giudicare la nostra condotta, la perfetta coerenza dell'azione nostra. L'esserci opposti sempre alle azioni convulsive e impulsive, non avrebbe mai potuto essere interpretato come disposizione nostra ad insegnare alle masse, la dedizione

e la rinuncia. Noi fummo sempre preoccupati di non esporre inutilmente la nostra Organizzazione agli attacchi avversari, ma proclamammo sempre — e lo dimostrammo con lo sciopero dello scorso anno — che vi sono dei momenti in cui, contro il padronato in armi, l'Organizzazione e il proletariato debbono tutto osare per non essere umiliati e vinti ».

A commento dell'azione del governo e del decreto sul controllo sindacale, giova ricordare il discorso pronunciato il 26 settembre 1920, da Giolitti in Senato, in occasione della discussione sulla politica del governo nel conflitto metallurgico. « Quando si tratta — egli diceva — di un movimento così vasto, non è possibile applicare le norme ordinarie. L'operaio, che occupa un locale, da cui il proprietario vorrebbe farlo uscire, commette una contravvenzione. Impiegare la forza contro l'operaio avrebbe significato punire questa contravvenzione con la pena di morte. Ho creduto di dovere intervenire nei rapporti fra industriali e operai e il Senato sa che un concordato è stato concluso, la cui idea essenziale è quella di trasformare l'organizzazione dell'industria in modo tale, che l'operaio possa conoscere esattamente la situazione dell'officina, che fin'oggi non aveva il mezzo di conoscere. Quando l'operaio conoscerà questa situazione, potrà rendersi conto del punto, cui erano arrivate le sue domande. Il decreto non pregiudica nulla; la commissione paritaria deve presentare le proposte che serviranno ad elaborare un progetto di legge, destinato ad organizzare le industrie sulla base dell'intervento degli operai nel controllo tecnico, finanziario e amministrativo dell'impresa.

La stessa commissione proporrà delle norme per l'osservanza dei regolamenti e l'assunzione e il licenziamento degli operai. Così l'operaio sarà posto nella situazione di un associato e non più di un avversario dell'industriale.

« La questione del controllo operaio — avvertiva Giolitti — non si pone oggi per la prima volta: il principio ne è stato esplicitamente approvato il 5 marzo 1915, dal congresso dei rappresentanti padronali ». In realtà, la questione della « fabbrica costituzionale », come la chiamava Filippo Turati, si era posta in Italia, contemporaneamente o prima che in altri paesi; così anche la sezione X della Commissione del dopo-guerra proponeva che si studiasse l'opportunità di « creare nelle singole aziende industriali, commissioni interne operaie di fabbrica e di regolarne il funzionamento in modo da renderle rappresentanti autorevoli delle aspirazioni e degli interessi delle maestranze, efficaci organi di mediazione fra imprenditori e operai ».

In connessione diretta col problema, che avrebbe fatto oggetto dei lavori della commissione istituita dal decreto gover-

nativo, di cui sopra, sono il pensiero di Turati stesso, e quello di Gino Baldesi, chiamato a far parte della commissione incaricata di preparare il disegno di legge sul controllo sindacale.

All'articolo di Turati, in *Critica sociale* del 24 settembre 1920, abbiamo accennato altrove; tuttavia è opportuno ritornarvi più largamente per i suggerimenti, che contiene sull'organizzazione del controllo.

Dopo aver affermato che il controllo operaio costituisce una rivoluzione, l'autore si chiedeva: qual'è il cammino per arrivarvi? Non vi è dubbio — egli sostanzialmente rispondeva — che i sindacati e le commissioni di fabbrica costituiranno il suo punto di partenza. La commissione e il sindacato designeranno quelli che sono destinati ad esercitare il controllo. Ma ecco ancora una grave questione: l'azione di controllo deve venire dal di fuori e contro i consigli di amministrazione, o esercitarsi nell'impresa stessa e presso i consigli di amministrazione? Occorre — diceva Turati — mettere insieme i rappresentanti del capitale e dell'impresa; i rappresentanti del lavoro manuale e degli ingegneri, e un rappresentante dello Stato, qual rappresentante degli interessi generali del consumo contro la collusione dei produttori. Il controllo che venga dal di fuori non solo non sarebbe efficace, ma non permetterebbe neppure la formazione di una « élite » operaia, in vista di una futura socializzazione. Il controllo dal di fuori, non farebbe che intralciare l'andamento delle aziende, con le proteste e le opposizioni, o non avrebbe che il nome di controllo. Si aggiunga che « il controllo sulla fabbrica, non si esaurisce nella fabbrica. La connessione delle aziende e delle industrie fra loro e con la Banca e la Borsa, lo Stato e i mercati nazionali e internazionali, sforzerà ben presto, chi sia incaricato del controllo, a spingere lo sguardo fuori delle mura della singola azienda. Già intravediamo il sorgere di tutta una rete di « Consigli d'industria », locali, regionali, nazionali, a rappresentanza mista di operai, di tecnici, d'impresе, di cooperative, di aziende dei consumi, che domineranno il campo di numerose industrie affini consorziate, per difenderle, per epurarle, per reciderne i rami parassitari, nell'interesse collettivo. Il controllo operaio sulla fabbrica non è che un primo passo. Ma lasciate che il germe getti le radici ed i rami. Sarà tutta la vita economica che attenderà la propria rinnovazione, della quale l'avvento socialista sarà lo sbocco necessario. Non ci dissimuliamo tuttavia che la tesi da noi sostenuta — proseguiva lo scrittore — possa urtare in obiezioni di carattere tecnico-giuridico, che vorranno essere ponderate, prima di prendere una decisione definitiva. La molteplice rappresentanza di categorie nel Consiglio di amministrazione è essa conciliabile con quella unità di di-

rettive, con quella rapidità di procedimenti, con quella discrezione o, diciamo pure, segretezza delle deliberazioni, che sarebbero, secondo i pratici, condizione « sine qua non » del prosperare di un'azienda? E' compatibile la funzione di controllore con quella di esecutore e di corresponsabile? La corresponsabilità nell'azione amministrativa non è troppo grave soma per la nostra massa operaia, ancora così semplice e impreparata? E troverà essa nel proprio seno un sufficiente numero di elementi, la cui intelligenza e sicura probità possa far fronte all'arduo compito?

Questi dubbi potrebbero suggerire una soluzione intermedia: che cioè, anziché nei Consigli di amministrazione, le categorie del lavoro fossero rappresentate nel collegio dei sindaci.

Ben sappiamo che la funzione di sindaco delle società commerciali è oggi ritenuta più formale che sostanziale, per la dipendenza in cui praticamente, esso quasi sempre si trova verso i Consigli di amministrazione che dovrebbe sindacare. Ma il sindaco dei lavoratori ben poco avrebbe di comune coi sindaci, nominati dagli azionisti. Le categorie interessate potrebbero sceglierlo fra esperti di loro fiducia, in qualunque classe sociale. E la riunione dei sindaci del lavoro di tutto un gruppo di aziende, potrebbe formare il primo nucleo per quella « inchiesta permanente sull'industria », che è reclamata dai più, impellenti interessi della collettività ».

Già nel suo progetto, e ancor più chiaramente nei suoi scritti o nei suoi articoli, Baldesi d'altra parte, considerava la nuova conquista del controllo sindacale, come una tappa di trasformazione sociale, che egli credeva realizzabile, ma per gradi. Egli riteneva anche, che la produzione sarebbe aumentata nel nuovo regime, soprattutto se gli industriali non avessero cercato di sabotare il controllo e pensava che questo non dovesse identificarsi con la partecipazione ai benefici; l'operaio avrebbe dovuto semplicemente controllare l'impresa per apprenderne prima il funzionamento e impadronirsene in seguito.

In realtà, la partecipazione ai benefici, non solo secondo i socialisti, ma secondo economisti, come Attilio Cabiati, nei suoi articoli nel *Secolo* del settembre 1920, non avrebbe potuto essere il fine del controllo, come sostenevano coloro, che avrebbero voluto inquadrare il controllo stesso nell'economia capitalista, che altri economisti sostenevano invece, nei punti fondamentali, intrasformabile. « La partecipazione, in sostanza — scriveva Cabiati — mira a dare agli operai i mezzi liquidi necessari per giungere alla proprietà della fabbrica: ossia a sostituirsi nel diritto quiritario di proprietà dei padroni, eser-

citandolo, magari, contro altri operai»: Egli sosteneva perciò la maggiore esattezza della formula di proprietà associata, nella quale la fabbrica non sarebbe più stata considerata come proprietà esclusiva di una parte, ma come un semplice apporto del capitalista all'operazione produttiva, di cui gli altri due apporti sono la forza di lavoro dell'operaio e la capacità di organizzazione dell'imprenditore.

Tuttavia in pratica, le masse, dando inizio al movimento per i consigli di fabbrica, erano nettamente dominate dall'idea del controllo, come strumento rivoluzionario, avendo specialmente di mira l'esempio della rivoluzione russa. Esse credevano anzi, alla virtù quasi miracolosa del controllo operaio, chiave magica di un nuovo Eden sociale, mezzo di soluzione di tutte le questioni. In mancanza di esso, e per ottenerlo, si moltiplicavano le interruzioni di lavoro in stabilimenti, come la « Fiat », dove dal 1° gennaio al 27 marzo 1920 si ebbe una diminuzione del 15 per cento della produzione.

D'altra parte, la divergenza di opinioni fra comunisti e socialisti sindacalisti non poteva che giovare agli industriali. Alcuni di essi, in principio, non erano avversi ai consigli, sperando che a poco a poco essi subirebbero la trasformazione verificatasi nei sindacati e nella festa del primo maggio, che da rivoluzionari che erano, divennero organi ed elementi perfettamente costituzionali. Altri industriali, invece, guidati dall'on. Olivetti, segretario generale dell'industria, si opposero decisamente ai consigli di fabbrica, e questa fu poi la tesi ufficiale dell'organizzazione industriale.

Neanche oggi, gli industriali hanno mutato pensiero. A proposito del controllo dei consigli di gestione, di cui ci occuperemo più tardi, *Il Tempo* del 1° febbraio 1946, riportava, così la seguente notizia: « E' stato presentato al governo e personalmente ai ministri De Gasperi e Gronchi, un lungo, particolareggiato memoriale della Confederazione dell'industria, contro i consigli di gestione. La Confederazione si dichiara sollecita a fare tutto quanto può contribuire all'elevazione delle classi lavoratrici, ma ritiene che i « consigli » compromettano le esigenze fondamentali di un'efficiente attività produttiva. Del resto, lo stesso rappresentante delle masse lavoratrici americane, William Green, mesi or sono (6 novembre) escludeva tassativamente ogni possibile ingerenza dei lavoratori nella gestione dell'impresa ».

Ad ogni modo, e appunto a causa della varietà successiva di opinioni, verificatasi nel 1920, nello stesso ambiente industriale, troviamo in quell'anno, uno schema di progetto di legge elaborato dalla Confederazione dell'industria, sui consigli di fabbrica, ma si tratta, in sostanza, di un ampliamento delle fun-

zioni delle commissioni interne, e di un progetto che nulla aveva di comune con la concezione politica, economica e sindacale del primitivo movimento dei consigli di fabbrica.

Esso prevedeva l'istituzione dei consigli in tutti gli stabilimenti o in tutte le aziende industriali, commerciali e agricole, occupanti complessivamente, in modo continuo, almeno 30 operai, capitecnici e impiegati. Abbracciando un'impresa più stabilimenti, si sarebbe dovuto nominare un consiglio per stabilimento. Avrebbero partecipato all'elezione tutti gli appartenenti alle suddette categorie, che superassero i 18 anni di età, e un regolamento avrebbe disciplinato il numero dei consiglieri riservato alla rappresentanza di ciascuna di esse, i posti lasciati alla minoranza, le modalità del procedimento elettorale, ecc.

Nelle fabbriche, stabilimenti e aziende, nei quali la istituzione dei consigli non fosse obbligatoria, le relative funzioni erano affidate a fiduciari, a condizione che vi fossero occupati non meno di dieci fra operai, capitecnici e impiegati, aventi più di 18 anni di età.

I consigli avrebbero dovuto avere questi compiti:

1) tutelare e promuovere gli interessi economici, sociali e culturali degli operai, capi tecnici e impiegati dello stabilimento o dell'azienda;

2) vigilare sull'osservanza dei concordati e patti di lavoro in corso, con facoltà d'ispezionare i libri, i fogli e i libretti di paga, di cui alle leggi sugli infortuni sul lavoro;

3) stabilire in confronto e con la collaborazione della ditta, tutti questi accordi complementari, sia in materia di paghe e tariffe, sia in materia di sistema di lavoro e di regolamento, che risultassero necessari per una più completa applicazione dei concordati vigenti e per circostanze e particolarità non previste dai concordati stessi;

4) promuovere la stipulazione di contratti collettivi dove questi non esistessero;

5) promuovere la formazione di un regolamento interno, dove non esistesse, e concordare con la ditta quelle riforme dei regolamenti vigenti, che risultassero necessari o più opportuni a mantenere una buona disciplina ed assicurare una maggiore e più perfetta produzione;

6) vigilare sull'applicazione e l'osservanza della legge e delle prescrizioni sulla protezione degli operai, l'igiene del lavoro, la prevenzione degli infortuni, le assicurazioni sociali, con facoltà di provvedere all'intervento delle competenti autorità ispettive ed assistere ai relativi accertamenti;

7) collaborare al mantenimento della disciplina interna e vigilare perchè le punizioni non fossero inflitte che in conformità al regolamento interno e con l'intervento, per tutte le punizioni, superanti una settimana di sospensione od un'equivalente ammenda, di una commissione formata di un rappresentante della ditta o di uno, designato di volta in volta, dal consiglio di fabbrica;

8) partecipare all'amministrazione delle istituzioni di previdenza e beneficenza esistenti presso la ditta, col concorso degli impiegati, capitecnici e operai, o di alcune di queste categorie;

9) nominare nei collegi dei probiviri delle società anonime un rappresentante, che avrà gli stessi diritti e doveri degli altri membri del Consiglio, senza però il diritto di rappresentanza o di firma;

10) sottoporre e discutere con la ditta tutte quelle innovazioni o riforme di carattere tecnico, che si proponessero di migliorare l'andamento e il rendimento della produzione;

11) avere ogni anno visione del bilancio consultivo e del conto profitti e perdite della ditta, insieme con tutte quelle spiegazioni, che consentissero un apprezzamento esatto delle diverse risultanze;

12) avere periodicamente dalla ditta una relazione verbale sull'andamento in genere, dell'azienda. Un regolamento avrebbe disciplinato tutte le funzioni suddette.

Le vertenze insolute fra ditte e consigli, sarebbero state rimesse alla definizione inappellabile di un ufficio arbitrale, composto di rappresentanze paritetiche e presiedute da persona designata, in difetto di accordo, dal presidente delle Camere di commercio e industria di ciascuna giurisdizione.

Ogni ramo d'attività industriale o commerciale avrebbe avuto i suoi consigli d'industria, costituiti da un rappresentante dei datori di lavoro, da un egual numero di rappresentanti dei consigli di fabbrica, da una rappresentanza di consumatori, con voto consultivo, designata dai Comuni, dalla Camera di commercio, dall'associazione degli esercenti, dalle cooperative e dagli Istituti di credito. Il consiglio d'industria, che avrebbe dovuto riunirsi almeno una volta ogni sei mesi, sarebbe stato presieduto e convocato da un rappresentante dello Stato.

Il consiglio d'industria aveva il compito di esaminare, su proposta sia dei datori di lavoro, sia dei rappresentanti dei consigli di fabbrica, tutte le questioni e i provvedimenti generali interessanti l'attività industriale e commerciale di sua competenza, provvedimenti doganali e legislativi, trasporti, cambi,

mercati di esportazione, rifornimenti di materie prime, mercato interno, istruzione professionale, igiene del lavoro, misure contro la disoccupazione e per il collocamento del personale, abbassamento del costo della vita ecc., in guisa da rendere sempre più efficace e cordiale la collaborazione per il migliore andamento della produzione, e da fornire esatte informazioni sulla situazione complessiva di un determinato ramo d'industria e di commercio.

La Confederazione dell'industria proponeva infine, l'istituzione di un Consiglio generale dell'industria, con sede a Roma, presso il ministero del lavoro, composto di una rappresentanza in egual numero, di datori di lavoro e dei rappresentanti dei consigli di fabbrica, eletti da ciascun consiglio d'industria; di una rappresentanza di consumatori, con voto consultivo, designata dalle singole rappresentanze; di una rappresentanza, con voto del pari, consultivo, dei ministeri dell'interno, dell'industria, del lavoro, delle finanze, dell'istruzione pubblica e delle colonie. Esso sarebbe stato convocato e presieduto dal ministro del lavoro o da persona da lui designata e doveva riunirsi almeno una volta l'anno. A tale Consiglio competevano le stesse funzioni dei consigli d'industria, ma estese a tutte le forme dell'attività industriale e commerciale del paese. Il suo avviso era obbligatorio su ogni legge o regolamento, riguardante l'attività industriale e commerciale.

La Commissione paritaria, nominata dall'on. Giolitti, e di cui si è parlato più sopra, riunitasi dal 21 al 29 ottobre 1920 a Milano, si sciolse senza aver concluso nulla, data l'inconciliabilità dei punti di vista delle organizzazioni padronale ed operaia, che si riservarono di presentare singolarmente le loro proposte al presidente del Consiglio.

Malgrado l'insuccesso della commissione, il governo presentava allora un progetto di controllo per categorie d'industrie, che fu oggetto di numerose critiche, e fu sottoposto nel gennaio 1921 all'esame del Consiglio superiore dell'industria, che propose emendamenti, del Consiglio superiore del lavoro, nella sua XXV sessione del marzo dello stesso anno, dopo che già il comitato permanente aveva avanzato, in febbraio 1921, un proprio progetto, e del Consiglio superiore della marina mercantile, che si espresse in senso contrario, pure nel marzo di quell'anno, nei riguardi dell'industria dell'armamento.

Analizzeremo il progetto governativo, dopo avere esaminati quelli, ad esso allegati, della Confederazione generale del lavoro, per un controllo sindacale, della Confederazione generale dell'industria, per un controllo di commissioni nazionali e regionali per ogni categoria d'industria, ove fossero rappresentati i datori e i prenditori di lavoro, eletti dalle rispettive

organizzazioni, e la collettività impersonata dallo Stato, e della Confederazione italiana dei lavoratori (bianca o cristiana) per un regime delle aziende a partecipazione e azionariato del lavoro.

Per il progetto della Confederazione del lavoro, tutte le imprese industriali dovevano essere sottoposte a controllo, qualunque ne fosse la figura giuridica e la formazione statutaria, purchè avessero alle loro dipendenze un numero non minore di 50 salariati per alcune industrie e di 10 per le altre.

Nelle anonime, il controllo si sarebbe effettuato mediante l'intervento alle adunanze del Consiglio di amministrazione, dei rappresentanti del personale, col diritto di controllare oltre l'amministrazione, la gestione, la formazione, l'aumento e la diminuzione di capitale, la stipulazione dei contratti e tutte le operazioni bancarie, ed il processo tecnico di lavorazione. Era riconosciuto il diritto di porre la candidatura di rappresentanti propri, ai sindacati operai, aventi degli iscritti addetti alle industrie, sottoposte a controllo. Tutto il personale di età superiore a 18 anni, appartenente ad ogni stabilimento aveva diritto al voto, sotto la sorveglianza dei diversi sindacati, che avevano diritto a porre candidature, e dei rappresentanti industriali.

Nel caso di società anonime, con diversi stabilimenti, sarebbero stati nominati per ogni stabilimento, sindaci supplenti, con diritto di controllo sulla parte amministrativa e tecnica dello stabilimento, in cui fossero stati eletti. Essi provvedevano alla nomina di rappresentanti nel Consiglio di amministrazione, nel numero stabilito dalla legge, e avrebbero dovuto mensilmente inviare ai sindaci e controllori sindacali nel Consiglio di amministrazione, un rapporto sulla vita amministrativa e tecnica di ciascun stabilimento. I sindaci controllori sindacali avrebbero proceduto a tutte le verifiche necessarie per conoscere le operazioni amministrative, col diritto di far mettere a verbale nelle adunanze del Consiglio, tutte le proposte ed osservazioni, ritenute utili per il miglioramento della produzione; infine, avrebbero avuto quello di studiare e denunciare al Consiglio di amministrazione tutti i rapporti intercorrenti fra produzione e salari, e le lacune delle disposizioni legislative sull'igiene del lavoro. Ogni trimestre, i sindaci controllori avrebbero dovuto inviare il loro rapporto alla commissione di controllo, su cui torneremo in seguito. I rapporti dei sindaci controllori dovevano essere consegnati al consigliere delegato della società anonima esercente l'industria. Le società in accomandita nelle condizioni delle anonime, dovevano essere sottoposte al controllo sindacale, avendo i sindaci controllori, diritti e doveri analoghi. Nelle società di fatto e nelle aziende individuali aventi alle loro dipendenze un nu-

mero di operai non inferiore a quello fissato per le anonime, il controllo avrebbe dovuto essere esercitato come nelle accomandite. Il proprietario e i soci avrebbero dovuto tenere distinta l'amministrazione del patrimonio individuale da quello industriale, affinché i sindaci controllori avessero potuto prendere visione di tutto l'andamento dell'azienda, senza avere il diritto di conoscere quanto riguardasse il patrimonio personale.

Dal controllo sarebbero state escluse tutte le industrie di nuova creazione, per un periodo minore di due anni, qualunque fosse il numero dei loro dipendenti.

Ogni ramo d'industria sarebbe stato sottoposto ad un controllo sindacale superiore, a mezzo di una commissione superiore di controllo.

La commissione sarebbe stata composta di rappresentanti dei sindacati, eletti a suffragio universale dai sindaci controllori. Le varie commissioni superiori di controllo avrebbero dovuto scambiarsi reciprocamente tutte le informazioni occorrenti per accertare i rapporti finanziari o di produzione od in qualsiasi modo interferenti tra un'industria e l'altra.

Le elezioni delle commissioni superiori di controllo avrebbero avuto luogo ogni anno non oltre un mese dopo il rinnovamento dei Consigli di amministrazione e la nomina dei sindaci controllori, nelle aziende non costituite in società anonime. I sindacati rappresentati nelle singole industrie avrebbero presentato i propri candidati, che sarebbero stati scelti dai sindaci controllori con elezione segreta, secondo il metodo della rappresentanza proporzionale, in modo che ogni sindacato avesse potuto concorrere, secondo le forze che avrebbe rappresentato nelle singole industrie, a formare la commissione superiore di controllo.

La commissione avrebbe dovuto rilevare per tutte le industrie, i dati atti a stabilire:

- 1) i prezzi di costo della produzione nei diversi stabilimenti per le medesime merci;
- 2) i metodi amministrativi adottati e le spese generali in confronto della qualità dei prodotti;
- 3) i metodi di produzione e il macchinario impiegato, per stabilire le ragioni del diverso costo della produzione;
- 4) i salari operai e le loro differenziazioni;
- 5) la costituzione del capitale, la sua divisione, le sue trasformazioni e i passaggi di proprietà;
- 6) i quantitativi totali di produzione, posti a raffronto con la capacità di assorbimento del paese e le sue possibilità di esportazione.

Dopo due anni dall'entrata in vigore della legge sul controllo, sarebbe spettato alla commissione anche quello dei nuovi

impianti industriali, dovendo essa decidere sulla convenienza o meno della creazione di nuove industrie, a seguito di domanda d'informazioni, presentata a titolo individuale o collettivo, dagli interessati.

La commissione superiore di controllo avrebbe dovuto rendere annualmente conto dei risultati del proprio lavoro: ai sindacati, che avessero rappresentanti nel suo seno; al Consiglio superiore del lavoro; al ministero dell'industria e del commercio. Essa doveva mettere in evidenza nei suoi rapporti: 1) il modo di costituzione del capitale azionario delle società anonime, per accertare il rapporto tra finanza e industria; 2) lo sviluppo dell'industria in Italia, le sue possibilità e le ragioni d'ingrandimento ed esistenza; le possibilità di trasformazione del sistema capitalistico verso una forma di cooperazione fra addetti all'industria, siccome i mezzi di riscatto e di esercizio cooperativo; 3) i difetti di lavorazione e le manchevolezze industriali; 4) le condizioni salariali per ogni ramo d'industria, indicando le possibilità di miglioramento; 5) la statistica della produzione e del costo del prodotto comparativamente fra industria e industria, e le condizioni di produzione in confronto ai mercati esteri; 6) la statistica delle materie occorrenti, di provenienza dall'estero e le possibilità di sostituzione con altre di produzione nazionale.

Un rappresentante degli industriali e delle loro associazioni avrebbe avuto il diritto di assistere alle sedute della commissione di controllo, senza diritto di voto deliberativo, nè consultivo, ma come semplice auditore. Egli avrebbe avuto il diritto di chiedere che venissero tolte dalle relazioni, o non poste a verbale, notizie suscettibili di pregiudicare gli interessi particolari di una data industria, nei riguardi delle industrie concorrenti. Era previsto dal progetto, che un rappresentante del Consiglio superiore del lavoro avrebbe dovuto partecipare ai lavori della commissione di controllo, nelle stesse condizioni del rappresentante industriale.

Interessa qui conoscere le obiezioni, che a questo progetto, preceduto da una relazione, che portava le firme di Gino Baldesi, di Bruno Buozzi e Luigi Cattaneo, mossero gli industriali, nella relazione premessa al loro progetto, e di cui ricorderemo, prima di analizzarne il testo, i punti principali.

« Il progetto — affermava la relazione — tende a due scopi ben distinti e diversi a precisamente, col controllo che si esercita nelle singole aziende, esso intende creare le scuole, in cui rappresentanti degli operai abbiano ad imparare la misteriosa scienza del far funzionare le aziende stesse, scienza che credono loro occorra ancora per mettersi in grado di impossessarsi delle industrie e dirigerle da sè, senza gli industriali e i dirigenti: col secondo controllo, o controllo superiore, esso provvede a gettare

senz'altro, le basi di una politica economica a carattere comunitario, quale sarà quella che verrà necessariamente praticata una volta che le aziende saranno in mano agli operai». Inoltre, la relazione padronale rilevava che il progetto avrebbe dato luogo alla creazione di un'enorme organizzazione burocratica, che avrebbe reso praticamente impossibile dirigere le imprese con la necessaria indipendenza, energia e rapidità di decisione.

Perciò, la Confederazione degli industriali concludeva, respingendo il progetto operaio, e dicendosi disposta ad accettare solo un sistema, che avesse permesso agli industriali di conservare il loro posto ed esercitare le loro funzioni, con la necessaria autorità e indipendenza.

In particolare, essa sosteneva che dovesse intendersi per controllo, unicamente la facoltà concessa agli operai di conoscere i fatti riferentisi all'andamento dell'industria, dopo che i fatti stessi si erano verificati, escludendo ogni controllo interno sulla gestione economica, commerciale e finanziaria, e ammetteva solo un controllo per categorie d'industrie, che avrebbe dovuto essere realizzato da commissioni superiori tripartite, cioè rappresentative degli industriali, dei lavoratori e dello Stato, con il compito di raccogliere i dati relativi all'andamento delle imprese appartenenti a una data categoria d'industrie, e tra essi soprattutto quelli che interessavano la mano d'opera e la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro e di elaborare i dati stessi in guisa da poter trarne insegnamenti utili per i produttori, gli operai e i consumatori.

Il progetto, che consisteva di 6 articoli, definiva quindi preliminarmente, lo scopo del controllo, che avrebbe dovuto essere quello di « conoscere la situazione di una determinata industria, non ritenendo che le condizioni di ogni singola azienda possano avere influenza sulle condizioni economiche dei lavoratori, poichè solo con la conoscenza generale dello stato di un'industria, si può giudicare delle sue condizioni di sviluppo o di crisi ».

Per ogni categoria d'industria, veniva proposta la creazione di una Commissione nazionale di controllo, in cui gli imprenditori e i lavoratori sarebbero stati rappresentati paritariamente ed eletti su base proporzionale, e della quale doveva far parte anche un rappresentante dello Stato. Compito principale della Commissione sarebbe stato quello di tendere ad assicurare nella più larga misura possibile, l'azione comune degli imprenditori e degli operai per lo sviluppo dell'industria e il miglioramento delle condizioni del personale occupato. Gli scopi specifici della Commissione erano:

a) l'esame regolare dei salari, degli orari e, in genere, delle condizioni di lavoro nell'insieme dell'industria, anche in relazione al costo della vita; b) il miglioramento delle condizioni igieniche

di lavoro; *c*) le rilevazioni sull'approvvigionamento delle materie prime; *d*) lo studio delle questioni economiche e finanziarie (dogane, trasporti, mercati interni ed esterni di consumo e di rifornimento delle materie prime, prezzi di vendita, cambî, crediti, imposte, tasse, ecc.) interessanti l'industria; *e*) l'incoraggiamento allo studio dei processi industriali e alle ricerche scientifiche, allo scopo di perfezionare i prodotti dell'industria; *f*) le rilevazioni sull'andamento dell'industria e della produzione; *g*) il controllo sulle leggi sociali (infortuni, invalidità, vecchiaia, disoccupazione); *h*) la cooperazione con le autorità competenti per organizzare l'insegnamento professionale; *i*) la cooperazione con le Commissioni di controllo delle altre categorie d'industrie per la trattazione dei problemi d'interesse comune. Le aziende avrebbero dovuto fornire alla Commissione di controllo tutti i dati e gli elementi necessari per l'espletamento dei suoi compiti, riservandone alla Commissione la facoltà di verifica per mezzo di funzionari statali.

Evidente è la somiglianza delle Commissioni nazionali di controllo con i consigli Whitley, di cui ci siamo già occupati. Al posto delle Commissioni distrettuali di quei consigli, troviamo poi le Commissioni regionali per ciascuna categoria d'industria, composte allo stesso modo delle Commissioni nazionali, le quali avrebbero dovuto avere, nella sfera della loro competenza territoriale, le funzioni loro affidate dalla Commissione nazionale di controllo.

Infine, si proponeva l'istituzione di un Consiglio generale delle industrie, col compito di coordinare l'azione delle Commissioni nazionali. Le imprese di nuova costituzione erano esenti dal controllo per tre anni dalla loro costituzione, al fine di dar loro modo di organizzarsi. Le piccole aziende con meno di 75 dipendenti erano del pari, esentate dal controllo. Ove fosse, inoltre, ritenuta opportuna, si proponeva l'estensione a tutte le industrie, delle commissioni interne, ai cui compiti, si sarebbero aggiunti i seguenti: *a*) questioni inerenti al benessere fisico degli operai; *b*) tirocinio degli apprendisti; *c*) biblioteca tecnica; lezioni di carattere tecnico e sociale relative alle industrie; *d*) proposte di miglioramento dei metodi e della organizzazione di lavoro nelle fabbriche; *e*) esame delle circostanze tendenti a ridurre l'efficienza e in qualsiasi modo, ad ostacolare un rendimento soddisfacente del lavoro nella fabbrica; *f*) modalità di pagamento dei salari; *g*) distribuzione delle ore di lavoro, interruzioni, registrazioni; *h*) proposte per i giorni festivi.

Il progetto della Confederazione bianca dei lavoratori è il risultato di un movimento di pensiero, diretto a vedere nel partecipazionismo integrale e nello azionariato del lavoro, le

basi di una trasformazione sociale, costruita sull'associazione del capitale e del lavoro. Secondo questo movimento, il « nudo » controllo, scisso o indipendente, cioè dal partecipazionismo e dall'azionariato, non sarebbe che « una scatola vuota »; l'operaio non se ne avvantaggerebbe quindi nella sua posizione sociale, ma resterebbe sempre un salariato. Solo la compartecipazione alla proprietà dell'azienda potrebbe sollevarlo dal suo stato presente, ma « essa non si attua — come venne notato durante le discussioni del Congresso di Pisa, del 1920, della suddetta Confederazione — coi soli consigli di fabbrica, nè è a credersi che questi siano sufficienti a produrre nell'operaio, uno stimolo tale da fargli aumentare la quantità di lavoro prodotto ». Il partecipazionismo e l'azionariato del lavoro « comprendono e superano, nobilitandola, l'idea del controllo e dei consigli di fabbrica », i quali nello schema confederale bianco, avevano precisamente a loro compito, « la rappresentanza e la tutela dei propri interessi nei confronti di quelli del puro capitale azionario, ai fine della partecipazione agli utili, alla gestione e alla proprietà dell'azienda ». Non è però a credere che il giudizio sul controllo e relativa « scatola vuota », fosse universalmente pacifico in campo cattolico: l'Olgiati, a esempio (op. cit. p. 166) scriveva: « Il controllo ha un'importanza di primo ordine per la trasformazione dei rapporti fra capitale e lavoro; cambia essenzialmente le relazioni tra padroni e operai; può servire a proiettare un fascio di luce nel mondo commerciale ed a preparare benefiche evoluzioni; avrebbe un influsso immenso anche per i consumatori. Altro che « scatola vuota »! Non per nulla i liberali puro sangue non ne vogliono sapere ».

Il progetto della Confederazione bianca contava 35 articoli. Dopo avere stabilite le modalità per la richiesta del nuovo regime industriale, da essa proposto, si definivano i limiti della partecipazione nelle società anonime per azioni. Era previsto per esse, che l'utile netto, risultante alla fine dell'esercizio finanziario annuale, dopo liquidato al capitale azionario realmente versato, l'interesse legale medio, e dopo compiuti i prelevamenti e gli accantonamenti, stabiliti dalla legge o dalla consuetudine amministrativa, sarebbe stato ripartito tra il capitale azionario realmente versato ed il lavoro, sia direttivo, che esecutivo, in rapporto all'effettivo contributo apportato da ciascuno dei due fattori della produzione. Il personale, per la rappresentanza della tutela dei propri interessi, avrebbe eletto un consiglio di azienda, i cui partecipanti variavano da 3 per le imprese, occupanti da 10 a 30 persone, a 25, per quelle, impieganti più di 500 persone. L'elezione avveniva a scheda segreta e sulla base della rappresentanza proporzionale. Per es-

sere eletti, era necessario aver compiuti i 21 anni di età e appartenere da almeno un anno all'azienda; per essere elettori, occorrevano 18 anni.

Per la ripartizione degli utili fra capitale e lavoro, doveva eleggersi, dal Consiglio di amministrazione della società e dal consiglio di azienda, una commissione paritetica, composta da 4 a 16 membri, in relazione al numero dei dipendenti dell'azienda.

Il criterio generale per la ripartizione degli utili era il seguente: la parte degli utili del lavoro doveva stare alla parte del capitale azionario realmente versato, come la somma delle mercedi annue stava al capitale stesso. Le eventuali correzioni, che questa formula poteva subire ad opera della commissione dovevano tener presenti: *a*) la prevalenza effettiva sul capitale in determinate imprese (ad es. quelle di sterro, mineraria, ecc.) o del capitale sul lavoro, come nelle imprese commerciali; *b*) i rischi finanziari maggiori o minori, connessi con l'attività produttiva; *c*) un limite di ripartizione, per cui nessuno dei due fattori: capitale e lavoro, avrebbe potuto in ogni caso, percepire più del 25 per cento, l'eventuale eccedenza a profitto di un elemento, andando a beneficio dell'altro, e nell'ipotesi, in cui entrambi raggiungessero il massimo summenzionato, l'eccedenza ulteriore eventuale dovendo andare a beneficio della collettività, o mediante il ribasso dei prezzi di vendita del prodotto o l'investimento in nuovi impianti di evidente utilità sociale o in altri modi che apparissero più efficaci ed utili alla collettività, a giudizio dei due terzi dei membri della commissione. La commissione paritetica era altresì l'organo competente a decidere in merito agli accantonamenti degli utili per fini industriali e commerciali (sviluppo di affari, nuovi impianti, ecc.) e sulle controversie insorgenti dalla divisione delle gestioni commerciali, da quelle industriali e simili.

Le parti potevano ricorrere in via arbitrale, contro le decisioni della commissione, al Consiglio d'industria, di cui il progetto contemplava l'istituzione.

Le somme, attribuite annualmente al lavoro sugli utili dell'azienda, dovevano essere ripartite proporzionalmente alle mercedi effettivamente riscosse, fra gli addetti ad essa, purchè questi vi lavorassero da almeno sei mesi e avessero accettato il contratto di lavoro o d'impiego, concordato con le organizzazioni sindacali interessate.

Le azioni di lavoro erano divise in « quote di partecipazione » di lire 5 ciascuna: la ripartizione ed assegnazione delle azioni era fatta direttamente ad ogni addetto per almeno 2/3 in titoli della società e per il resto, in contanti, d'accordo con l'organizzazione operaia. Le quote di partecipazione erano

consegnate all'interessato alla loro maturazione. Man mano che esse maturavano, le azioni passavano in proprietà di ogni singolo addetto, restando depositate presso il consiglio di azienda, insieme al conto di partecipazione di ognuno.

Le azioni di lavoro e le « quote di partecipazione » erano nominative, inalienabili e insequestrabili. Se il titolare di azioni o di quote avesse lasciato l'azienda o si fosse fatto licenziare per godere del prezzo delle azioni o quote ad esso spettanti, per avidità o a scopo di speculazione finanziaria, il consiglio di azienda, o in via succedanea, quello di amministrazione, trattenevano sul rimborso dal 20 al 75 per cento del loro importo, tranne il caso di invalidità, vecchiaia, cambiamento di residenza, ecc.

Le azioni di lavoro liberate o maturate godevano gli stessi diritti, dividendi, ecc. di quelle di capitale, salvo disposizioni espresse in contrario.

Le azioni di lavoro, che secondo i regolamenti generali della società, davano all'azionista il diritto di rappresentanza diretta o a mezzo di delegati nell'assemblea, erano equiparate anche per questa parte, alle azioni di capitale. L'elezione degli azionisti del lavoro era quindi ammessa a tutte le cariche sociali: Consiglio di amministrazione, Collegio dei sindaci, ecc.

Sino a quando la rappresentanza delle azioni di lavoro nel Consiglio di amministrazione, nel Collegio dei sindaci, e negli altri organi statutarî o regolamentari, non avesse raggiunto la terza parte in confronto a quella del puro capitale azionario, i suddetti organi avrebbero dovuto comprendere una rappresentanza del lavoro, nominata dal consiglio di azienda con diritti e doveri eguali a quelli degli altri membri, e di regola, non inferiore a due nel Consiglio di amministrazione e ad un rappresentante negli altri, nè superiore al terzo dei rispettivi componenti.

Si aggiungeva annualmente a tale rappresentanza minima, quella eletta dagli organi normali della società (Assemblea, Consiglio di amministrazione, ecc.) o dell'azienda, e allorchè quest'ultima, normale rappresentanza, avesse raggiunto, nel Consiglio di amministrazione, il terzo delle azioni di puro capitale, essa doveva sostituire la rappresentanza iniziale del consiglio di azienda, in modo, tuttavia, che la rappresentanza del lavoro non diminuisse numericamente in alcun momento del processo partecipazionista.

Un numero di azioni di capitale corrispondente all'importo complessivo delle azioni di lavoro o delle loro « quote di partecipazione », nuovamente create in ogni esercizio, doveva essere rimborsato alla pari, ed il rimborso stesso avrebbe dovuto essere iniziato sugli « stocks » azionari più forti: in caso

di parità di questi, mediante estrazione a sorte. La commissione paritetica aveva nondimeno sempre la facoltà di disinteressare, mercè il rimborso, determinati azionisti e di scendere anche sotto la pari, se le azioni fossero fortemente deprezzate. Ad evitare giochi di borsa e speculazioni finanziarie, le azioni non potevano essere rimborsate o cedute sopra la pari, ma solo al valore effettivamente versato dal detentore e indicato sulle azioni medesime.

Se un azionista di capitale esplicasse presso l'azienda una determinata mansione direttiva o esecutiva abituale, le sue azioni di capitale sarebbero state riconosciute in tutto o in parte, dalla commissione paritetica, come azioni di lavoro e gli sarebbe stato fissato un adeguato compenso per la sua opera.

Rimborsate tutte le azioni di capitale, l'utile netto dell'azienda, dopo prelevata la somma occorrente alla riserva legale delle azioni di lavoro, doveva essere distribuito al personale, in proporzione della somma annua del salario o dello stipendio di ognuno.

L'assegnazione al personale dell'azienda delle azioni di lavoro o delle loro « quote di partecipazione e dell'utile netto, doveva essere fatta, attuando una ripartizione in categorie dei salari o degli stipendi, tale che il rapporto tra la categoria inferiore e quella superiore non superasse mai quello di 1 a 5. Nel caso di assorbimento completo delle azioni dell'azienda in azioni di lavoro, convertendosi di fatto l'azienda in cooperativa di lavoro, il Consiglio di amministrazione avrebbe provveduto a darle la forma di gestione ritenuta migliore, d'accordo col consiglio di azienda, col sindacato operaio di categoria, e col competente Consiglio d'industria. Per quanto riguarda le aziende personali, alle quali si faceva obbligo della tenuta dei libri fino a che occupassero almeno 10 operai, il loro capitale, liquido o fisso, esclusi gli oggetti di proprietà e uso personali, sarebbe stato considerato diviso in tante azioni nominali, ciascuna di lire cento, e queste azioni divise in quote di partecipazione di lire 5 ognuna, come nelle anonime. Il personale di ogni categoria avrebbe eletto un consiglio di azienda; il proprietario o i proprietari di essa, il loro procuratore o i loro procuratori, avrebbero eletta una commissione mista paritetica, come sopra. Se gli uni e gli altri svolgevano un lavoro direttivo, esecutivo o amministrativo nell'azienda, la commissione paritetica valutava lo stipendio, o comunque, la remunerazione loro equamente spettante, e poteva assegnar loro un certo numero di azioni di godimento. Gli utili risultanti alla fine dell'esercizio annuo sarebbero stati trattati come per le società per azioni, e quelli attribuiti alle maestranze avrebbero costituito tante azioni di lavoro, che avrebbero continuato a

far parte del capitale dell'azienda, salva sempre la distribuzione eventuale degli utili annui in contanti.

A misura che coi vari esercizi annui, si procedesse all'emissione di azioni di lavoro, il proprietario o i proprietari dell'azienda avrebbero ritirato annualmente, una somma di capitale pari all'importo delle azioni di lavoro, costitutesi nell'esercizio, con esenzione delle eventuali azioni di godimento. Per analogia, si applicavano alle aziende personali, le altre disposizioni stabilite per le aziende sociali. Infine, il progetto prevedeva la costituzione di un Consiglio di industria, da eleggersi pariteticamente dai sindacati nazionali padronali e operai di una determinata industria, che avessero accettato il programma partecipazionista e il metodo della collaborazione di classe.

Il Consiglio d'industria doveva avere i seguenti compiti:

1) La preparazione, discussione, conclusione, interpretazione e revisione dei concordati, nei quali dovevano essere regolati i rapporti di partecipazione;

2) la fissazione dei rapporti organici fra consigli di aziende, commissioni paritetiche, sindacati di categorie o Confederazioni;

3) la fissazione dei salari minimi e dei prezzi dei prodotti;

4) la decisione dei ricorsi, dei quesiti e delle controversie provenienti dalle commissioni paritetiche o dalle organizzazioni sindacali sottoposte;

5) l'esercizio del controllo tecnico ed amministrativo di secondo grado;

6) la retta distribuzione, a mezzo del commercio e della cooperazione, dei prodotti lavorati, senza dannose speculazioni;

7) la competenza su tutto ciò che venisse loro deferito dalle Confederazioni, da leggi, regolamenti di autorità o da enti di qualsivoglia natura;

8) la vigilanza sulle singole aziende o cooperative di lavoro, specialmente su quelle lavoranti in condizioni di particolare favore, affinché non accumulassero eccessivi profitti od utili, a danno dei consumatori o eccessive azioni di lavoro a beneficio di pochi.

Il progetto prevedeva che allorquando tutte, o la grande maggioranza delle aziende avessero compiuto il proprio processo di trasformazione mediante il nuovo regime, anche i Consigli d'industria si sarebbero trasformati automaticamente in strumenti di cooperazione delle categorie produttrici, analogamente alle commissioni paritetiche delle singole aziende.

Le critiche non mancarono neppure a questo progetto. Si disse: e se gli utili mancano? Se l'azienda fallisce, come farete voi ad attuare l'associazione, prima, la sostituzione poi, del capitale col lavoro, nelle aziende? Non è forse un'illusione credere che il capitale — la frase era del Valente, segretario generale della Confederazione bianca — fosse una specie di « garibaldino » dell'economia, destinato ad espugnare le posizioni di avanguardia del progresso economico, o una specie di « buon papà » (anche questo paragone era del Valente), che inizia le imprese, e quando sono mature, dopo averle lanciate, organizzate, cresciute, se ne ritrae automaticamente e diventa di nuovo, libero per altre imprese? Don Olgiati, nello stesso campo cattolico, dopo aver premesso, nella prefazione all'opera citata, che esaminando « col rispetto sereno che si deve ad ogni teoria lealmente professata e difesa, il programma sociale della Confederazione bianca e del Partito Popolare Italiano, non ho creduto di rinunciare alla più ampia libertà di critica e di discussione, perchè penso che lo studioso deve dimenticare le tessere che eventualmente tiene in tasca, ed anche la disciplina dell'azione non deve mai limitare la piena indipendenza della ricerca », scriveva a questo proposito: « Ma queste cose si possono scrivere proprio sul serio? L'industria, almeno finora, non ha mai avuto come molla vera il sentimento « garibaldino », ma solo l'utilità. E quando all'industriale si dice che deve essere il « buon papà », che deve ritirarsi dopo d'aver corso l'alea che la creazione di un'azienda porta con sé, c'è pericolo ch'egli vi ritenga impazziti ». (Op. cit. p. 282). E altrove (pag. 281), opponeva al Valente, che gli industriali e i capitalisti fanno le seguenti riflessioni: « il vero azionariato conduce inesorabilmente a cedere ai lavoratori, in modo completo, il possesso e l'esercizio dell'impresa. Si potranno fare dei tentativi per ritardare una simile fine; ma essa è inesorabile.

Dato questo, se si prescinde da qualche raro filantropo o da qualcuno, che voglia ritirarsi dagli affari, perchè stanco o senza eredi, come mai si può aspettare dagli industriali d'oggi, una benevola accoglienza alle azioni di lavoro? L'azionariato è il mezzo per espropriare gli attuali proprietari, i quali dovrebbero essere ben sciocchi per introdurlo di loro iniziativa. Sì, parleranno magari di azioni di lavoro, ma vi daranno non la realtà, ma un'apparenza ingannatrice: la voglia di lasciarsi ammazzare, in genere, non può supporre diffusa nel ceto industriale.

Se poi per legge, si impone l'obbligo (assoluto o relativo) di adottare l'azionariato, allora il capitale fuggirà dalle imprese inesorabilmente. Chi vuol arrischiare i suoi denari in

un'impresa, della quale, se va bene, verrà espropriato, e che se va male, sarà la sua rovina? ».

Tra le applicazioni del partecipazionismo si cita anche il famoso « lodo Bianchi » o « lodo di Soresina », che tra i suoi principî sanciva il diritto dei contadini di partecipare al capitale, utili e perdite dell'azienda, ma non alla direzione tecnica dell'azienda stessa; lodo che seguì ad aspre lotte e diede luogo a vertenze giudiziarie.

Sull'azionariato operaio e la partecipazione agli utili si ebbero inoltre i progetti dell'on. Ruini e del prof. Cesare Vivante.

Secondo il primo, le società anonime avrebbero potuto assumere la forma di società a partecipazione di Stato, o a partecipazione operaia, o l'una o l'altra insieme. Nelle società a partecipazione operaia, le azioni sarebbero state di proprietà collettiva degli operai e degli impiegati.

Facevano parte della cooperativa tutti gli operai e impiegati, che avessero compiuto 21 anni di età ed appartenuto alla società da oltre un anno. Il Consiglio di amministrazione comprendeva uno o più delegati degli impiegati ed operai. Il loro numero (come nelle assemblee) non poteva essere superiore al rapporto intercedente fra le azioni di lavoro e di capitale.

Qualora lo statuto avesse disposto che prima di ogni distribuzione di dividendo fosse da prelevare a favore delle azioni di capitale, la somma corrispondente ad un dato interesse sul capitale versato, dovevasi attribuire alle azioni di lavoro almeno la metà dei dividendi, indipendentemente dal rapporto esistente fra le due categorie di azioni.

Mentre l'azionariato del lavoro nel progetto Ruini era facoltativo, quello del progetto Vivante era obbligatorio per tutte le società per azioni. Esse, prelevato il 6 % a favore degli azionisti e le quote per la riserva legale e per gli amministratori (non superiori al 5 %) dovevano assegnare al personale una parte degli utili netti annuali nella proporzione in cui l'ammontare annuale delle mercedi sta al capitale sociale. Questi profitti sarebbero stati investiti in azioni della società, in aumento del suo capitale. Il personale sarebbe stato costituito in cooperativa e i dividendi delle azioni, a questa intestati, ripartiti in ragione della mercede annuale, moltiplicata per gli anni completi di anzianità. Uno dei sindaci della società avrebbe dovuto essere scelto nella persona designata dai delegati della cooperativa.

A favore del partecipazionismo e dell'azionariato operaio si pronunziarono pure gli ing. Astorri e Sinigaglia nella loro ampia relazione al Congresso dell'Associazione degli ingegneri italiani, tenutosi a Roma, sulla fine del 1920.

E veniamo al progetto governativo.

Nella relazione al disegno di legge, si dice che: « Stante il mancato accordo fra i due gruppi interessati, il governo riconoscendo, per un complesso di ragioni d'ordine politico, sociale ed economico, che sia giunto il momento di accordare alle classi lavoratrici, nei limiti del giusto e del ragionevole, il diritto di conoscere lo svolgimento delle industrie e di controllarle, predispose un progetto che, pur rispondendo al concetto suesposto, non desse luogo agli inconvenienti rilevati dalla Confederazione dell'industria, e giovasse anzi al consolidamento e al migliore sviluppo della produzione ».

Il progetto prevedeva l'istituzione del controllo sulle industrie, da parte dei lavoratori, che vi sono addetti, allo scopo di permettere loro di conoscere le condizioni nelle quali le industrie stesse si svolgono, di promuovere miglioramenti nella istruzione tecnica e nelle condizioni morali ed economiche dei lavoratori, entro i limiti consentiti dalle condizioni delle industrie, di assicurare l'esecuzione di tutte le leggi, istituite a protezione delle classi operaie, di consigliare i miglioramenti nei metodi di produzione, che potessero accrescere o comunque, rendere più economica la produzione, di rendere sempre più normali e pacifici i rapporti fra datori e prenditori d'opera.

Il controllo era istituito separatamente per ogni categoria d'industria, e segnatamente per le seguenti: *a)* siderurgiche, metallurgiche e meccaniche; *b)* tessuti e del vestiario; *c)* chimiche e affini per la lavorazione di colori, di sapone, di zucchero, ecc.; *d)* di produzione di generi alimentari; *e)* di concia di pelli, lavorazione di spoglie animali, manufatti relativi e affini; *f)* elettriche; *g)* edilizie, costruzioni, lavorazione di legno, vetro, ceramica e affini; *h)* trasporti per terra; *i)* navigazione e scarico delle navi; *l)* tipografiche e affini, cartiere; *m)* estrattive, miniere e cave. Erano escluse dal controllo le industrie nuove per i primi quattro anni e le aziende, impieganti meno di 60 operai. L'organo di controllo era una commissione di 9 membri, dei quali 6 per gli operai e 3 per gli ingegneri, impiegati, capitecnici, maggiori di età, eletti per 3 anni e rieleggibili. I sindacati che avevano iscritti fra i lavoratori dell'industria, presentavano essi stessi le liste dei candidati.

Per ogni stabilimento industriale, gestito da società anonima o in accomandita o da privato industriale, la commissione delegava due o più lavoratori, secondo l'importanza dello stabilimento, per esercitare il controllo e riferire ad essa. Col rinnovamento triennale della commissione, si rinnovava pure la nomina dei delegati, rieleggibili.

Per mezzo dei suoi delegati, la commissione di controllo aveva il diritto di avere i dati necessari per conoscere: *a)* il

costo delle materie prime; *b*) i prezzi di costo della produzione; *c*) i metodi amministrativi; *d*) i metodi di produzione, escluso tutto ciò che dipendesse dai segreti di fabbrica; *e*) i salari degli operai; *f*) la costituzione del capitale; *g*) gli utili dell'azienda; *h*) il modo col quale erano eseguite le leggi che tutelavano i lavoratori e le disposizioni relative al reclutamento e ai licenziamenti di operai. I dati relativi a operazioni di carattere finanziario e commerciale dovevano, di regola, comprendere solamente le operazioni compiute, e le notizie raccolte dai delegati, non potevano essere comunicate a persone estranee alla commissione.

Alle sedute di questa, gli industriali potevano assistere a mezzo di loro rappresentanti, in numero non maggiore di due. Poteva anche assistervi un rappresentante del Consiglio superiore del lavoro. Gli uni e l'altro potevano fare osservazioni e chiedere che esse venissero iscritte a verbale, ma non avevano diritto a voto, ed avevano anche il diritto d'impedire che fossero pubblicate, iscritte nelle relazioni o anche a verbale, le informazioni suscettibili di pregiudicare gli interessi dell'industria.

Gli industriali compresi in ciascuna categoria d'industria dovevano nominare essi pure, la loro rappresentanza per le trattative che occorressero con la commissione di controllo, per imporre ai singoli industriali l'adempimento degli obblighi nascenti dalla legge e relativi regolamenti, e per delegare i loro rappresentanti alle sedute della commissione di controllo. Queste rappresentanze degli industriali sarebbero state composte di 9 membri, anch'esse rinnovabili ogni triennio. Alle sedute della rappresentanza degli industriali potevano intervenire due delegati della commissione di controllo, che potevano presentare le loro osservazioni, senza avere diritto al voto. Erano previste, almeno una volta all'anno, riunioni comuni per l'introduzione di perfezionamenti tecnici e per dirimere eventuali controversie. Dei regolamenti speciali, da emanarsi per ogni categoria d'industria, sentito il parere della rappresentanza degli industriali, della commissione di controllo e del Consiglio superiore del lavoro, avrebbero dovuto disciplinare il reclutamento e i licenziamenti del personale operaio, in modo da tener conto delle speciali condizioni, nelle quali ciascuna industria si svolgeva.

Nei luoghi designati da tali regolamenti, erano istituiti uffici di collocamento misti, di rappresentanti degli industriali e delle commissioni di controllo. Tali uffici tenevano nota di coloro, che chiedessero lavoro, e quando non si trattasse di provvedere a lavori, richiedenti particolari attitudini, erano tenuti a procedere al collocamento per ordine di iscrizione,

dando però la preferenza agli operai residenti nel comune, in cui si trovava lo stabilimento, e a quelli, che ritornassero dal servizio militare e fossero prima occupati nello stesso stabilimento.

Era proibito di tener conto di considerazioni di carattere politico o sindacale nel collocamento degli operai. Qualora nel personale iscritto non vi fossero stati operai adatti alla specialità di lavoro al quale dovevasi provvedere, le ditte industriali potevano provvedersi altrove, della mano d'opera occorrente. Le divergenze fra industriali e commissioni di controllo, relative ad assunzione di personale, venivano inappellabilmente decise da due arbitri, scelti uno per parte, sotto la presidenza scelta dai due arbitri parziali, o, in caso di disaccordo, nominata dal Presidente del Tribunale.

Nessun licenziamento per ragioni politiche e sindacali era ammesso.

Quando le condizioni dell'industria avessero reso necessaria una riduzione di mano d'opera, prima di procedere a licenziamenti, si doveva, se la natura del lavoro lo avesse consentito, ridurre l'orario normale di 36 ore settimanali, con la riduzione della paga; e se ciò non fosse bastato, si sarebbe dovuto, per quanto possibile, fare un turno di lavoro fra operai. Dovendo procedere a licenziamenti, dovevano essere a preferenza, conservati al lavoro, gli operai più anziani e quelli aventi carico di famiglia. Le controversie sorgenti circa i licenziamenti, erano decise da arbitri nominati nel modo stabilito come sopra.

Se le condizioni speciali dell'industria, lo avessero richiesto, e specialmente se vi fosse stata grande differenza per il modo col quale una determinata industria si svolgeva nelle diverse parti d'Italia, si poteva disporre, per via di regolamento, che per una stessa industria vi fosse più di una commissione di controllo, nel qual caso, doveva essere aumentato in corrispondenza, il numero delle rappresentanze degli industriali. Le spese per le commissioni di controllo erano per metà a carico degli industriali, e per metà, a carico dei lavoratori.

Il progetto governativo suesposto distribuì — per dirla con una frase di Luigi Luzzatti — equamente il malcontento; fu cioè criticato vivamente al Consiglio superiore del lavoro, dai rappresentanti dei lavoratori, che ritenevasi doversi il controllo estendere a tutte le industrie, al commercio, alle banche, e da quelli degli industriali, che si opponevano decisamente al controllo, sostenendo che esso avrebbe dato ai sindacati, il dominio dell'industria.

A causa della fine della legislatura, esso decadde, e fu ripresentato immutato al Parlamento nel giugno 1921, ma la

discussione ne fu impedita dalla caduta del Ministero, e successivamente non fu mai più riesumato.

Dalla dettagliata, eppur necessaria esposizione, che abbiamo fatta, delle fasi del conflitto metallurgico in Italia, nel 1919-20, e dei progetti per l'organizzazione del controllo operaio, discendono alcune logiche conclusioni, che potrebbero essere di attualità, anche in questo momento della nostra vita nazionale.

La prima è che un movimento come quello, che culminò nell'occupazione delle fabbriche, non poteva raggiungere i suoi fini, che nell'eventualità in cui la situazione del paese avesse allora consentita la realizzazione immediata dell'idea da cui esso era partito, e cioè la socializzazione dei mezzi di produzione e la sostituzione di un'economia comunista, all'economia capitalistica.

E' vero senza dubbio, che nel grande bilancio della storia, le battaglie perdute dal proletariato, hanno importanza non minore delle battaglie vinte, in quanto le preparano o le rendono ulteriormente possibili, ma è vero pure, che ciò condusse a non tener conto di soluzioni intermedie, come quella, cui non era avverso qualche industriale, come lo stesso Agnelli, che in un'intervista alla stampa, dichiarava che la gestione operaia delle fabbriche FIAT avrebbe potuto avvenire mediante il disinteressamento degli azionisti e il riscatto del capitale, ottenuto con anticipi effettuati dall'Istituto nazionale delle cooperative.

Il secondo coefficiente d'insuccesso, oltre le circostanze, fu l'im maturità o l'impreparazione degli operai ad esercitare il controllo sulle aziende. Un lungo tirocinio sarebbe stato infatti, necessario perchè i lavoratori acquistassero le capacità indispensabili alla direzione e all'amministrazione delle imprese. Si sarebbe anche potuto immaginare, se l'azione sindacale non si fosse urtata ad incomprensioni nella stessa massa operaia, che il controllo operaio in questo campo, venisse in un primo tempo, esercitato, a nome e per conto dei lavoratori, da esperti sindacali, tratti da uomini qualificati, per i loro studi di contabilità e di organizzazione industriale, e capaci quindi, di esercitare effettivamente le relative mansioni, mentre i consigli di fabbrica, come in Germania, avrebbero aperte vere e proprie scuole di rappresentanza operaia, per provvedere alla formazione di una « élite » dei lavoratori per la partecipazione alla gestione, poichè il problema della capacità operaia era ed è, soprattutto, un problema di evoluzione e di progresso.

Altra grave debolezza del movimento per il controllo operaio, in Italia, e che in gran parte, ne paralizzò la forza, fu il dissidio fra la tesi comunista, di un'organizzazione proletaria

costituita per unità di fabbrica, e quella socialista-sindacalista, della prevalenza sindacale nell'organizzazione dei consigli di fabbrica.

E' difficile, in realtà, negare oggi, dopo le esperienze legislative e quelle di organizzazione volontaria del controllo, l'influenza decisiva del sindacato per l'efficacia pratica del controllo operaio. Ma è anche forse, più difficile il concepire l'esistenza di un controllo efficace, perdurando il regime capitalista. O si riconosce, insomma, l'iniziativa privata, o negandola, si trasferiscono allo Stato, l'iniziativa e i mezzi della produzione; se ciò non è possibile, iniziativa privata e controllo continueranno ad essere termini contrastanti, e la posizione di collaboratori e di antagonisti, al tempo stesso, degli operai nell'impresa capitalistica, risulterà tecnicamente e moralmente impraticabile.

Kautsky, nel suo libro su « La dittatura del proletariato », edito dall'*Avanti!*, nel 1921, notava che senza una produzione sociale, nemmeno il possesso delle fabbriche, da parte degli operai, avrebbe modificata la situazione dei lavoratori. « Una fabbrica moderna — egli scriveva — sta in mezzo a una rete di rapporti sociali e non si può pensare come isolata. Non basta che gli operai di una fabbrica se ne impossessino, anche se sono abbastanza intelligenti e disciplinati, per amministrarla bene. La fabbrica non può essere in esercizio per un sol giorno, senza venire approvvigionata da altre fabbriche, senza materie prime, senza carbone, senza merci ausiliarie di ogni genere, senza uno smercio regolare dei suoi prodotti. Se mancano i produttori di materie prime, le miniere, i trasporti, vien meno anche la fabbrica. L'esercizio socialista di quella, presuppone che sia creata un'intera rete di produzione sociale. Soltanto se la società può crearla, è possibile una produzione socialista ». La proprietà sociale dei mezzi di produzione è dunque il vero fondamento della gestione operaia delle fabbriche o della creazione di un'economia socialista. Per questo, le socializzazioni, che suppongono l'espropriazione della proprietà privata delle industrie essenziali alla vita della nazione, aprono nuove vie al controllo operaio, ma ne riproporranno la necessità di un'adeguata organizzazione, per le imprese lasciate all'iniziativa privata.

Ora, volendo rimanere nel quadro dell'iniziativa privata nel sistema dell'economia capitalista, non si può non riconoscere che l'obiezione capitale ad un controllo operaio, che si estenda alla politica commerciale e finanziaria dell'azienda, è di ordine giuridico. Se l'operaio vuol partecipare, in altri termini, alla gestione di essa, egli dovrebbe partecipare ai

rischî e dar prova di una solidarietà attiva e passiva allo sviluppo dell'impresa.

Per quanto riguarda le aziende, che non siano oggetto di socializzazione, la questione si pone, quindi, nel modo seguente: come far sì che l'operaio partecipi ai rischi per avere, dato il sistema attuale, il diritto di partecipare efficacemente, alla gestione delle aziende stesse, sia che appartengano a singoli individui, o a società industriali o commerciali?

Un noto studioso francese, Giorgio Scelle, ha esaminato tale questione, sfiorandola prima nel suo manuale: «Droit ouvrier», analizzandola poi in uno studio sul problema operaio, pubblicato nel volume «La politique républicaine», che contiene scritti di varî autori, tutti repubblicani francesi di sinistra.

Secondo lui, l'obiezione della mancanza di capacità della classe operaia ad esercitare il controllo (per esercitare un diritto bisogna esservi atti, non basta averlo teoricamente, e il diritto al controllo non dovrebbe, a suo avviso, limitarsi all'organizzazione del lavoro e all'applicazione delle leggi operaie, come sosteneva un progetto elaborato dall'Associazione per la protezione legale di lavoratori, e avviene in Inghilterra, col sistema Whitley, ma comprendere la tecnica produttiva e commerciale dell'impresa, da cui il salario del lavoratore dipende) secondo Scelle, perciò, l'obiezione più seria è quella giuridica, cui ci siamo riferiti.

«In che modo — egli si chiede — l'operaio potrebbe partecipare alle alee delle imprese? Non ve ne è che uno: che egli vi metta l'equivalente di ciò che vi metta il capitalista, cioè un valore, che è anche un capitale: la sua forza di lavoro. Ma occorre che egli ve la metta definitivamente, cioè che s'impegni a lavorare per un salario minore se i benefici diminuiscono (il che avviene nei periodi di crisi) ma ancora, senza salario, se i benefici scompaiono interamente e l'azienda è minacciata di fallimento. Ciò rovescia la nozione corrente e classica del salario, che per sua natura è basata sul «forfait». Ma ciò — si dice — costituisce un'impossibilità, poichè il salario è alimentare e l'operaio non può correre un tal rischio. A ciò rispondiamo che se è vero che l'operaio non può correre un simile rischio *individualmente*, lo può *collettivamente*. Non sarebbe l'operaio isolato a porre la sua forza di lavoro a disposizione dell'impresa, ma il gruppo professionale, che s'impegno a fornire all'impresa una somma costante di lavoro e a correre i rischi e le alee, nello stesso modo del capitale. L'operaio sarebbe garentito dall'organizzazione collettiva contro la perdita di salario, nello stesso modo che può essere garentito dall'assicurazione contro la disoccupazione, contro la perdita

di lavoro. La cassa sindacale parerebbe alle alee, in cambio del diritto di controllo, che i rappresentanti operai avrebbero sulla gestione dell'impresa, della partecipazione, che prenderebbero al consiglio di amministrazione. Si noti questa volta che la partecipazione alla gestione, così intesa, ha come condizione essenziale e necessaria l'organizzazione professionale obbligatoria e unificata. *Il sindacato obbligatorio rimane la base della democrazia industriale*, siccome è la base della soluzione giurisdizionale dei conflitti e dell'organizzazione della professione.

Si noti anche, che questa concezione organicistica risolve il problema, che tanto sta a cuore dei sindacalisti operai, della conciliazione dei consigli di fabbrica con l'avvenire del sindacato. Il problema della partecipazione alla gestione del comitato di fabbrica si è urtato fin qui, all'ostilità sindacale, perchè i sindacati hanno temuto, da una parte, l'addomesticamento dei rappresentanti operai ad opera del padronato, d'altra parte, lo sbriciolamento della nozione d'interesse professionale, a cui si sostituirebbe la concezione retrograda, ristretta ed egoista dell'interesse dello stabilimento, nozione che è alla base della politica meschina di concorrenza ad oltranza, che si fanno spesso gli industriali in uno stesso ramo di produzione. La concezione suesposta è in grado di risolvere questa duplice obiezione. Infatti, il controllo operaio non è riuscito, che laddove (si era nel 1924) i comitati di officina rimanevano in collegamento diretto con i sindacati e subordinati alla loro politica, come in Germania i « Betriebsräte ». E' questa la formula alla quale bisogna attenersi incrollabilmente. L'organizzazione sindacale deve restare la base del controllo e della partecipazione alla gestione ».

Osserviamo intanto che la diffidenza verso il controllo sulla gestione, si è forse manifestata in Francia, negli ambienti sindacali, come risulta dalla nostra esposizione sul controllo operaio in Francia, e dall'ordine del giorno citato del 1923 della C. G. T., negli anni in cui scriveva lo Scelle, ma che poi, in Francia stessa, come prima in Italia, il controllo di gestione è stato sempre fra le rivendicazioni dei sindacati. Per quanto riguarda il sindacato obbligatorio, che dovrebbe partecipare alla gestione e alle perdite dell'impresa, ricordiamo che l'idea di dare una base legale alla solidarietà di fatto, che lega tra loro i lavoratori, è stata condivisa anche da socialisti, come dimostra il progetto di legge, presentato alla Camera francese il 3 febbraio 1894, da famosi « leaders » del socialismo, come Giovanni Jaurès e Giulio Guesde, e da Chauvin, Jourde, Sembat, i cui due principali articoli dicevano: 1) « I lavoratori dei due sessi sono considerati come costituenti, pel solo fatto del loro impiego, delle società operaie per opificio, officina o zona o zona mineraria ». 2) « Que-

ste società operaie sono assimilate, per la gestione degli interessi dei loro membri, alle società capitaliste per azioni; le decisioni prese in assemblea generale, sono valide e obbligatorie per tutti ».

In verità, obbligazione e libertà non sono antitetice, specie nel campo sindacale, a patto che naturalmente, la libertà sia riconosciuta e tutelata nei limiti dell'obbligazione e posta al sicuro delle deformazioni, in senso autoritario, dell'obbligazione stessa, poichè è perfettamente concepibile, come è certo, necessario, che in un'associazione o in un sindacato obbligatorio, coloro che vi appartengano siano assolutamente liberi di esporre e di tentare di fare prevalere le loro opinioni. Ma quando la maggioranza ha espresso il suo verdetto, la minoranza deve accettare la legge della maggioranza. Ora, se nel dominio politico, la legge della maggioranza è quella della democrazia, è naturale che nel campo sociale, valga lo stesso principio.

Vi sono del resto, enti o associazioni, obbligatori per il cittadino, fin dalla nascita: il comune, la provincia, lo Stato; perchè, allora, non si potrebbe essere obbligatoriamente membri di un sindacato? Gli uomini che vivono nello stesso luogo, della stessa professione, sono forse legati da una solidarietà meno stretta, meno razionale, che gli abitanti di un comune o di uno Stato?

Appartiene a ciascun cittadino di scegliere, come crede, il suo domicilio e la sua professione; necessità di ordine sociale lo obbligano tuttavia a sottomettersi alle leggi del paese ove elegge il domicilio e a piegarsi ai regolamenti e agli interessi della professione, che abbraccia. La sua libertà di diritto, nel caso della comunanza di residenza e in quello della comunanza di occupazione, si misura alla stregua della parte che egli prende nello stabilimento delle leggi della prima e dei regolamenti della seconda. Per qual ragione perciò, se la maggioranza dei rappresentanti della nazione, e la maggioranza della professione, attraverso un « referendum », decidessero l'obbligatorietà di appartenenza al sindacato per tutti i cittadini, che tale professione esercitano, quest'obbligo sarebbe considerato come una menomazione della libertà?

Il sindacato moltiplica le capacità e le forze degli individui; spetta dunque ad esso, di intervenire nella gestione delle aziende capitalistiche assumendo le relative responsabilità.

Spetta anche ad esso, di svincolare l'operaio da quella concezione, insieme interventista e paternalista, della legislazione del lavoro, che fa di lui, al tempo stesso, un cittadino minore e privilegiato. Questa politica di intervento statale nella legislazione sociale, che è di protezione e di tutela dell'operaio, è stata indispensabile e utile, ma ha anche vestito l'operaio di una uni-

forme giuridica, che esso non può più accettare come un segno d'inferiorità.

L'emancipazione dei lavoratori deve essere opera dei lavoratori stessi. Si tratta cioè di destare in loro, la coscienza di essere e di rappresentare delle forze umane, che dipendono da sé stesse, prima che dallo Stato o dal padrone. Si tratta di far servire le loro stesse associazioni, al fine di questa liberazione, individuale e sociale. Di dar loro i mezzi di affrettarla in regime di iniziativa privata e di capitalismo, di conseguirla in regime di socializzazione della produzione.

Per dar loro la capacità di dirigere e amministrare le imprese, la prima cosa da fare, è di risvegliare il senso della loro personalità e della loro dignità, di dar loro quello del loro progressivo perfezionamento, attraverso le associazioni, che li rappresentano, di elevarli cioè alla coscienza della loro responsabilità, educandoli anche, non già a vivere come automi, ma come individui liberi, in un'associazione professionale, che possa rafforzare la loro influenza nel regime attuale, preparando per essi, le conquiste di domani.

Caduto il fascismo che ne aveva troncato lo sviluppo, risorsero le commissioni interne. La Confederazione generale dell'industria e la Confederazione dei lavoratori, stipulano, il 3 settembre 1943, un accordo della durata di tre anni per la costituzione delle « commissioni interne di azienda », per gli impiegati, quando le imprese ne abbiano alle loro dipendenze, almeno 20; per gli operai, quando esse ne abbiano almeno 20. Nel caso di un numero inferiore di lavoratori, invece della commissione interna è nominato un fiduciario di fabbrica, che non viene però designato, se il numero dei lavoratori non è superiore a cinque.

Quando i lavoratori (escluso il personale dirigente) sono in numero non inferiore a 100, la commissione è composta di tre membri; di sei, se il numero è superiore a 100, ma non a 1.500; di nove, se il numero è superiore a 1.500. Varie commissioni interne possono essere nominate, se l'impresa è costituita da più stabilimenti, sedi, filiali od uffici, semprechè, in ognuno di essi, non siano impiegati meno di venti lavoratori della categoria cui si riferisce la commissione.

Le elezioni delle commissioni interne e dei fiduciari d'impresa sono fatte col metodo della votazione diretta e segreta e tutto il personale, di età superiore a 18 anni, escluso quello dirigente, può parteciparvi. Gli impiegati e operai dell'impresa, di cittadinanza italiana, di età superiore ai 21 anni e con una anzianità di servizio presso l'impresa stessa, di almeno un anno di servizio, sono eleggibili. Alle imprese di nuova creazione non si applica il requisito dell'anzianità di servizio.

La durata in carica della commissione è di un anno, ma i suoi componenti possono essere rieletti.

E' l'associazione sindacale locale dei lavoratori dell'industria, che previo accordo con l'impresa, stabilisce il giorno delle elezioni, che hanno luogo nei locali dell'impresa, e le altre modalità eventualmente occorrenti.

Allo scopo di assicurare normali e pacifici rapporti fra le imprese e i loro dipendenti, le commissioni interne provvedono ai seguenti compiti: *a)* mantenere il collegamento fra gli organi direttivi dell'associazione sindacale dei lavoratori e i dipendenti dell'impresa; *b)* accertarsi, attraverso le segnalazioni dei lavoratori, e fare alle associazioni sindacali le opportune segnalazioni, sull'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti interni, in vista del tentativo di conciliazione di cui alle lettere *c)* e *d)* qui appresso; *c)* tentare la conciliazione delle controversie individuali senza pregiudizio del tentativo di conciliazione spettante per legge all'associazione sindacale; *d)* svolgere, previa autorizzazione della locale associazione sindacale dei lavoratori, le trattative per la stipulazione dei contratti collettivi dei lavoratori e per la conciliazione delle controversie collettive di lavoro interessanti esclusivamente la impresa e il personale dipendente, nei confronti dell'associazione sindacale dei datori di lavoro o dell'impresa da essa autorizzata; *e)* esprimere il parere sui regolamenti interni di aziende o di fabbrica *f)* esprimere su richiesta della locale associazione sindacale dei lavoratori, il parere in merito alla stipulazione di contratti collettivi interessanti tutta la categoria, e partecipare eventualmente, con propri rappresentanti, alle trattative per la stipulazione dei contratti stessi o per la conciliazione di controversie collettive; *g)* formulare proposte sui sistemi di lavoro e i procedimenti di fabbricazione, raccogliendo, esaminando e trasmettendo eventualmente alla direzione dell'impresa, le proposte e i suggerimenti dei lavoratori sui possibili perfezionamenti dei metodi di lavorazione; *h)* partecipare, attraverso rappresentanti propri, all'amministrazione delle istituzioni aziendali di carattere sociale e previdenziale, alimentate anche in parte, dei contributi dei lavoratori, e formulare proposte per il perfezionamento dell'istruzione professionale, dell'assistenza sociale a favore delle maestranze dell'impresa e per il miglioramento delle condizioni del lavoro; *i)* esercitare a mezzo di loro rappresentanti, la vigilanza sul servizio delle mense aziendali, che non abbiano carattere gratuito per i lavoratori. Salvo quelli previsti alla lettera *d)*, i fiduciari di impresa svolgono gli stessi compiti assegnati alle commissioni interne.

I compiti delle commissioni interne e dei fiduciari saranno svolti senza recare intralcio alla produzione ed all'andamento

normale del lavoro nell'azienda. La direzione dell'impresa o stabilimento, sede, filiale, ufficio, che abbia oltre 300 dipendenti, metterà a disposizione della commissione interna, in ore da stabilirsi, un ufficio perchè uno o più membri della commissione stessa possano ricevere le comunicazioni dei lavoratori.

« Come si vede — scrive la citata pubblicazione dell'Associazione fra le Società italiane per azioni — le commissioni interne italiane sono un *quid medium* fra i consigli d'impresa inglesi e i vecchi consigli di fabbrica tedeschi. Da un lato, esse assomigliano ai comitati d'impresa esistenti in Gran Bretagna, sia perchè sono sorte non in base ad una legge dello Stato, ma ad un accordo volontario fra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, sia perchè esula dai loro attributi, il controllo operaio sulla gestione aziendale. D'altra parte, però, a somiglianza dei consigli di fabbrica tedeschi, esse hanno una struttura unilaterale e non mista, cioè sono composte solo di rappresentanti degli operai occupati; tanti sono gli operai occupati, tanti devono essere i membri della commissione; hanno dei compiti precisi, fissati dall'accordo, e non lasciati alla determinazione della commissione stessa; e infine, dovrebbero essere duplici, ossia vi dovrebbero essere due commissioni interne, una per gli operai ed una per gli impiegati, senza che però si debbano riunire per trattare gli affari di interesse comune.

Abbiamo detto, dovrebbero, perchè, in realtà, commissioni di impiegati non sono, a quanto ci risulta, state costituite, e una delle tendenze dominanti è appunto quella diretta ad avere una commissione unica. D'altra parte, le commissioni interne hanno mostrato in vari casi, la tendenza a non limitarsi ai compiti assegnati nell'accordo, ma ad estendere il loro potere nel senso di avere un controllo sui poteri di assunzione e di licenziamento, da parte della direzione ».

Queste commissioni interne non rassomigliano veramente a quelle, che avrebbero dovuto essere, secondo i suoi sostenitori nel campo operaio, durante il conflitto metallurgico del 1919-20, o a quelle che, secondo una monografia dell'Uberti, pubblicata nei « Quaderni del partito di azione » nel 1944: *Le commissioni di fabbrica* (n. 6) esse sono nel pensiero dei suoi assertori politici: « organi sindacali decentrati nelle sedi della produzione, scuola di addestramento delle classi lavoratrici per la futura loro partecipazione alla gestione dell'azienda socializzata, strumento di lotta politica e organo rivoluzionario ». Esse sono invece, qualche cosa di molto, ma molto meno. « Nel contratto Buozzi-Mazzini (da cui le commissioni interne furono nuovamente istituite) non è infatti prevista — rileva l'Uberti — l'elezione dei commissari di reparto, né l'aggregazione di essi alla commissione interna per tutte le questioni concernen-

ti il rispettivo reparto, sistema indispensabile nelle grandi aziende ove manca la possibilità di diretta conoscenza di tutto il personale e di tutti i singoli problemi dei vari reparti della fabbrica (gli « esperti di reparto » sono stati recentemente istituiti con contratto 16 novembre 1943, per la sola provincia di Torino); non sono chiaramente determinati i limiti e le possibilità di esercizio del controllo (per le mense, si parla solo vagamente di vigilanza); non si fa cenno di controllo e neppure di consultazione della commissione in materia di licenziamento, assunzione di personale, modificazione di orari e turni di lavoro, fissazione delle ferie, ecc.; non è esplicitamente prevista la partecipazione delle commissioni nella convenzione o eventuale modificazione delle tariffe di cottimo; né si fa alcun cenno alla possibilità di controllo della intera gestione aziendale, nel caso di partecipazione dei lavoratori agli utili ».

CAPITOLO IV

I CONSIGLI DI GESTIONE

Com'è noto, i consigli di gestione furono istituiti dalla cosiddetta repubblica sociale italiana, col decreto del 12 febbraio 1944, e regolati, insieme a tutta la materia della socializzazione « fascista » — strana socializzazione, in verità, che giustamente fu definita senza precedenti, poichè essa era una socializzazione della gestione e non della proprietà — dai decreti del 24 giugno, 31 agosto e 12 ottobre di tale anno. Mentre l'avanzata alleata ne impedì la costituzione nell'Italia centro-meridionale, essi furono istituiti nel Nord d'Italia, in molte imprese industriali che in base ai suddetti decreti, avrebbero dovuto essere socializzate, ossia nelle imprese occupanti più di 100 operai e aventi un capitale di oltre un milione.

Il 17 aprile 1945, il Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia decretò la soppressione della socializzazione fascista. La relativa ordinanza disponeva che fino a nuovo e generale regolamento della materia, con atti legislativi del governo nazionale, l'amministrazione delle aziende contemplate nei decreti di socializzazione, restava affidata ai consigli di gestione nazionali, coi poteri previsti per i consigli di gestione delle aziende socializzate. I sedicenti rappresentanti delle maestranze nei consigli di gestione fascisti erano dichiarati decaduti da ogni loro mandato nell'amministrazione delle aziende, salvo per quanto riguardasse le eventuali sanzioni penali. La rappresentanza delle maestranze nei consigli di gestione

veniva affidata al consiglio di gestione nazionale, coi diritti e le prerogative ad esso inerenti, a mezzo di rappresentanti appositamente e liberamente eletti dalle maestranze stesse, secondo norme, da fissarsi ulteriormente. La loro designazione doveva aver luogo non oltre tre mesi, dopo la data della liberazione.

I diritti, doveri e prerogative, previsti dagli abrogati decreti per il capo dell'azienda, venivano attribuiti al responsabile tecnico della produzione. (Il capo di azienda, secondo il primo decreto fascista, era responsabile di fronte allo Stato, dell'andamento della produzione dell'impresa (art. 21). Le disposizioni sulla fissazione dei limiti massimi dei profitti, da distribuirsi al capitale e la partecipazione agli utili, rimanevano immutate, in quanto non entravano in contrasto con le nuove disposizioni. (Secondo il decreto fascista (art. 42 a 45) gli utili netti delle imprese socializzate erano assegnati in ordine successivo: 1) al capitale di riserva; 2) al capitale investito nell'impresa entro la misura massima fissata dal Comitato interministeriale per la tutela del risparmio e l'esercizio del credito; 3) ai lavoratori dipendenti, operai, impiegati tecnici o amministrativi o dirigenti, in quote proporzionali all'entità delle remunerazioni globali percepite singolarmente nel corso dell'anno; la quota degli utili spettante, come sopra, non poteva però eccedere il 30% delle retribuzioni nette, corrisposte ai lavoratori nel corso dell'esercizio annuale; 4) alla Cassa di compensazione di futuro regolamento. Per quanto riguardava le imprese socializzate a carattere individuale, cioè non aventi forma di società, la quota di utili spettanti ai lavoratori, era commisurata ad una percentuale del reddito accertato ai fini dell'imposta di ricchezza mobile).

Il decreto citato del Comitato di Liberazione nazionale Alta Italia, stabiliva infine il versamento degli utili attribuiti in ogni singola azienda ai lavoratori, ad uno speciale Fondo unico di solidarietà nazionale, da impiegarsi in opere di assistenza e di previdenza sociale

Pur dopo l'abolizione della legislazione fascista sulla socializzazione, il nome di « consigli di gestione » è passato quindi agli organi che amministravano, in Alta Italia, le imprese industriali rimaste senza direzione, o a causa della collaborazione dei loro dirigenti con i tedeschi, o che spontaneamente o no, avessero abbandonata la direzione delle imprese.

Notizie attendibili danno, nell'Italia settentrionale, una cifra di circa 500 consigli di gestione ancora in funzione, e costituiti da rappresentanze paritetiche di datori di lavoro e di lavoratori.

L'intenzione del governo di procedere alla graduale smo-

bilitazione dei comitati di liberazione nazionali aziendali, la loro esistenza in numerose aziende industriali, specie al Nord l'indeterminatezza delle loro presenti attribuzioni e la diversità delle opinioni dei partiti, rendono particolarmente acuto il problema dei consigli di gestione e della loro organizzazione.

Ai primi di novembre del 1945, in una discussione sui consigli di gestione, svoltasi alla Facoltà di economia e commercio dell'Università di Roma, l'ex ministro Antonio Pesenti espone un progetto sulla struttura e le funzioni dei consigli di gestione nelle aziende, preparato dal Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia, e che prevede quanto segue:

1) In ogni impresa industriale o commerciale, avente almeno 100 (o 200) dipendenti, e un capitale di 3 (o 5) milioni, viene costituito un consiglio di gestione;

2) il consiglio di gestione è un organo paritetico tra capitale e prestatori d'opera, composto di un numero di membri proporzionato all'entità dell'azienda o stabilito in via consensuale, di non meno di tre membri ciascuno per le due parti. Per ogni 200 (o 250) dipendenti, o frazione in più del numero stabilito al punto 1), vi sarà un rappresentante in più fino a un massimo di 7 membri per parte. Il presidente del consiglio di gestione è nominato dal consiglio di amministrazione o dal proprietario e deve essere accettato dal consiglio di gestione. Il presidente — che non è membro — è il responsabile della produzione. I rappresentanti dei prestatori d'opera sono liberamente nominati dai lavoratori dell'impresa;

3) il consiglio di amministrazione, nella società per azioni, e il proprietario dell'impresa negli altri casi, conservano le loro attuali prerogative. Alle sedute del consiglio di amministrazione ha diritto d'intervenire una rappresentanza del consiglio di gestione formata da un minimo di due persone o da un massimo di quattro. La rappresentanza del consiglio di gestione ha gli stessi diritti del consiglio di amministrazione su tutte le questioni di competenza di quest'ultimo, ma non ha diritto al voto. Le decisioni del consiglio di amministrazione o del proprietario, quando non interessano i problemi di ordinaria amministrazione, dovranno essere sottoposte all'approvazione del consiglio di gestione, per divenire esecutive;

4) nel caso in cui l'impresa sia composta di più stabilimenti, per ogni stabilimento con più di 100 (o 200) lavoratori, viene costituito un consiglio di gestione, che delibera sulle questioni di competenza della direzione dello stabilimento. In questo caso, al consiglio di amministrazione possono essere delegati come osservatori, membri dei consigli di gestione dei vari stabilimenti;

5) il consiglio di gestione delibera su tutti i provvedimenti, che interessano gli orientamenti e lo sviluppo delle capacità produttive dell'azienda. Esso ha il diritto di controllo sull'inventario delle materie prime e sulla loro ripartizione, sui costi di produzione, sui prezzi di vendita, sull'occupazione delle maestranze e su tutte le altre questioni di competenza del responsabile della produzione. Esso studia i mezzi atti ad accrescere la produzione e il rendimento dell'impresa e li propone alla direzione. Ha diritto di conoscere gli utili realizzati nell'azienda e fare proposte per il loro impiego; ha diritto di controllare i dati del bilancio, conto profitti e perdite, anche a mezzo di esperti estranei all'azienda. (Per l'esame del bilancio, si può proporre un gruppo di esperti della C.G.I.L.);

6) il consiglio di gestione decide sulla destinazione dei fondi devoluti alle opere sociali ed assistenziali, indipendentemente dall'origine e dalla provenienza di detti fondi;

7) le decisioni del consiglio di gestione sono prese a maggioranza di voti; a parità di voti, prevale l'opinione del Presidente. Le decisioni del consiglio di gestione, che interessano il consiglio di amministrazione, sono sottoposte a quest'ultimo;

8) il consiglio di gestione resta in carica un anno e i suoi membri sono rieleggibili;

9) il voto del consiglio di gestione e il parere dei rappresentanti il consiglio di gestione nel consiglio di amministrazione, possono essere resi pubblici, salvo il dovere di conservare il segreto commerciale, a norma del codice di commercio;

10) è istituito un organo d'appello (regionale, nazionale) al quale si rivolgono le parti in caso di divergenza tra i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di gestione e il consiglio di amministrazione: nomina del responsabile della produzione (presidente del consiglio di gestione) e ripartizione d'impiego degli utili. Di tale organo fanno parte il rappresentante della C.G.L. e uno della Federazione padronale interessata. Gli organi regionali sono presieduti da un delegato del ministero dell'industria. L'organo nazionale è presieduto da un Sottosegretario all'industria;

11) il responsabile della produzione conserva la facoltà di decidere su questioni che rivestono carattere di urgenza e di ordinaria amministrazione. Resta salva la facoltà del consiglio di gestione, di sanzionare le decisioni prese dal responsabile della produzione;

12) laddove esiste la gestione commissariale, questa sostituisce il consiglio di amministrazione o il proprietario. Il

Commissario può convocare l'assemblea degli azionisti e il proprietario, per far designare da questi, i rappresentanti del capitale nel consiglio di gestione. Tale il progetto Pesenti, pubblicato dal quotidiano: « Il Globo » del 4 novembre 1945, il quale aggiungeva: « Il progetto — informa il SIDI, è stato sottoposto alla commissione di studio, riunitasi al ministero delle Finanze sotto la presidenza dell'ex ministro Antonio Pesenti. La commissione ha riconosciuto la fondatezza delle obiezioni sollevate dai rappresentanti dell'industria, in merito alle gravi difficoltà che potrebbe apportare per alcune forniture, l'incompetenza dei comitati di gestione operaia in materia finanziaria ». A sua volta, il quotidiano « Il Tempo » del 20 dicembre 1945, annunciava la presentazione alla prima sessione della Consulta nazionale, a cura dei consultori appartenenti al Centro economico per la ricostruzione, di un progetto di legge elaborato in collaborazione col C.L.A.I. e di numerosi studiosi ed esperti, dopo aver ottenuto l'approvazione del Convegno economico di Bologna, e che corrispondeva nella sostanza a quello riprodotto da « Il Globo ».

Attualmente, le tesi più importanti in materia di consigli di gestione, sono quella favorevole al loro mantenimento e alla loro disciplina giuridica, come strumento di realizzazione della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, e quella, invece, contraria a siffatto mantenimento.

La seconda tesi è stata recentemente esposta in uno studio di Virgilio Bacchi Andreoli, pubblicato nella rivista: « La Città libera » del febbraio 1946.

L'autore, dopo aver ammesso che sarebbe assurdo negare l'esistenza di un distacco sociale e spirituale tra chi nell'impresa moderna, dà e riceve gli ordini, fra il capitalista — o il rappresentante del capitale — ed il lavoratore, e aver detto che l'evoluzione verificatasi nella forma giuridica dell'impresa con lo sviluppo delle società per azioni ha forse aggravato tale difetto, sostiene che mentre è augurabile ogni tentativo di giungere a una collaborazione più stretta fra capitale e lavoro, nel campo della tutela dei diritti sanciti dal contratto di lavoro, della conciliazione dei conflitti, del benessere dell'operaio e della collaborazione tecnica, nei quali scopi furono costituite appunto le Commissioni interne, vi sono due limitazioni fondamentali alla partecipazione dei lavoratori alla direzione economica e finanziaria dell'impresa, di cui l'una è di ordine tecnico, e l'altra, connessa col regime capitalista. La ragione tecnica è la necessità dell'unione della responsabilità e del comando: il responsabile dell'attività dell'impresa deve essere anche il solo a comandare. L'unità di comando si rivela naturalmente, per quanto riguarda le società per azioni, nella realizzazione di direttive

generali, stabilite sia pure col concorso o dietro suggerimento dell'imprenditore stesso, da un organo superiore (consiglio di amministrazione). Creando organi, che interferiscano con l'esecuzione delle direttive, si condurrebbe fatalmente l'azienda all'irresponsabilità, alla burocratizzazione e all'inefficienza. « Gli uomini capaci di dirigere sono una piccola minoranza; non bisogna — scrive l'autore — impastoiarli, nè sterilizzarli, perchè nessun consesso piccolo o grande, potrà mai sostituirli ». La conseguenza di una direzione non unica e della separazione del controllo dal rischio, è che ovviamente, il risparmio non affluisce all'industria in misura sufficiente, e che questo pericolo si ripercuoterà sulle imprese ancora non nate, o su quelle, che potrebbero sorgere, e ne saranno impedito, con la conseguenza di vedere la nostra industria cristallizzarsi in vecchi sistemi di produzione e di venir superata e alla fine, eliminata dall'industria di altri paesi. Per le industrie esistenti, verrebbe meno la possibilità di ottenere il capitale di esercizio, tanto più che le nostre industrie avranno bisogno di capitale estero (nordamericano) per adottare l'attrezzamento produttivo più moderno ed efficiente, se vogliono resistere alla concorrenza estera e conquistare nuovi mercati di sbocco.

Secondo l'Andreoli, il punto di maggior gravità della questione, non è tanto l'impossibilità della coesistenza dell'impresa capitalistica e dei consigli di gestione, quanto il fatto che questi ultimi sono incompatibili anche con un'economia collettivista. « In nessun caso — afferma il Bacchi — io credo possibile la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale. L'esperienza tedesca o austriaca, e quella russa sono, al riguardo, sintomatiche. La prima mostrò che i Consigli di fabbrica non vollero interessarsi in genere, di partecipare alla gestione aziendale, ma che, dove questa partecipazione fu tentata, essa portò a rovina le imprese. La seconda mostrò che l'introduzione dei Consigli di fabbrica portò nelle imprese industriali un tale caos, che l'unico rimedio fu quello di sopprimerli. L'organizzazione interna dell'industria sovietica, qual'è regolata dalla legge del gennaio 1934, stabilisce la responsabilità piena e assoluta del direttore generale dell'azienda, coadiuvato da altri cinque direttori, nominati dall'organo industriale di grado superiore. La scelta, dunque, non è fra un ordinamento dell'impresa « senza » i Consigli di gestione ed una « con » i Consigli di gestione, ma fra una economia privata ed un'economia collettivista, entrambe « senza » i consigli di gestione ». E, dopo aver passato in rivista, giustificandole, le principali obiezioni, che si muovono alla partecipazione operaia alla gestione delle imprese, l'autore conclude che poichè la partecipazione degli operai alla gestione aziendale è irrealizzabile, beninteso quando per gestione si in-

tenda la direzione economica e finanziaria dell'impresa, si dovrà cercare la collaborazione tra capitale e lavoro in quei campi, in cui una collaborazione è realmente possibile e fruttuosa. Perciò rivedendo, eventualmente con l'intervento del legislatore, l'accordo sulle Commissioni interne, egli propone: 1) sottrarre loro i compiti di collaborazione consultiva nel campo tecnico, affidandoli a Comitati misti di produzione, del tipo che così buona prova ha fatto nei paesi anglosassoni, allo scopo di utilizzare l'esperienza e la capacità dell'operaio per migliorare l'efficienza produttiva dell'azienda. La costituzione dei Comitati dovrebbe avvenire non solo nel campo aziendale, ma essere completata con un'organizzazione superaziendale, sempre paritetica, regionale e nazionale (Consiglio regionale, Comitato nazionale, ed eventualmente, un Consiglio nazionale con il compito di coordinare l'attività dei vari Comitati industriali nazionali).

Ai Comitati regionali e nazionali potrebbero essere affidate anche altre funzioni — sempre di carattere consultivo tecnico — oltre a quella di studiare i perfezionamenti del processo produttivo, quali lo studio di questioni economiche e finanziarie interessanti l'insegnamento professionale, e così via. Infine, dei Comitati nazionali potrebbero far parte anche dei tecnici e degli scienziati (come si è fatto recentemente in Inghilterra, per le principali industrie di esportazione) i quali potrebbero utilmente collaborare per accrescere l'efficienza dell'industria.

2) modificare gli attributi delle Commissioni interne così da:

— stabilire l'obbligo di riunioni periodiche della Commissione con l'imprenditore o i suoi rappresentanti per esaminare insieme i problemi, che rientrano nella competenza della Commissione;

— stabilire che la Commissione interna debba essere informata dell'andamento generale economico e finanziario dell'impresa e possa esporre il suo punto di vista alla Direzione.

Era nostro dovere esporre le varie tesi, ma è anche dover nostro, riprendendo quanto abbiamo scritto sulle logiche deduzioni, da trarre dal conflitto metallurgico del 1919-20 e dalla campagna per il controllo, svoltasi in quel tempo, in Italia, rilevare che le obiezioni contro la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, che si basano sull'identificazione del comando con l'unilateralità del rischio, sono ispirate a un presupposto, che in verità, ci pare abbastanza dogmatico: quello della fatalità economica di un'organizzazione industriale, da accettare o da subire, con quei caratteri pretesamente immodificabili, che creano e dovrebbero inesorabilmente creare

il distacco spirituale e sociale, fra chi comanda e chi obbedisce, fra direzione e lavoro. Vi può essere invece, come vi è per noi, un sistema, che esporremo in seguito, di organizzazione industriale, che decentrando i grandi complessi industriali in una moltitudine di piccole officine autonome, aventi una propria responsabilità e una propria contabilità, abitui l'operaio partecipe degli utili a considerare come cosa propria l'interesse della produzione, e ne faccia non solo l'accomandatario del padrone, ma anche il rilevataro possibile della sua azienda, mediante un'azionariato sindacale del lavoro, non consistente nell'elargizione di semplici « azioni di godimento », ma in azioni costituenti apporti di capitale effettivo, anticipato dalla Cassa delle assicurazioni sociali e dagli enti cooperativi e con prestiti garantiti da sindacati obbligatori, che parteciperebbero non solo agli utili, ma anche alle perdite.

Ma non è qui il momento di affrontare la questione, e ci limiteremo perciò a seguire le ultime tappe della regolamentazione dei consigli di gestione, dando brevemente conto dell'accordo recentemente stipulato dalla Fiat, per i consigli di gestione.

L'accordo, parafato il 24 febbraio 1946, è il coronamento di lunghe e difficili trattative svoltesi ad iniziativa della Commissione economica regionale piemontese, in vista della cessazione del regime commissariale, costituito dal C.L.N. piemontese, in veste di Giunta regionale di governo, in base ai poteri conferitigli da un decreto del 2 maggio 1945, trattative trasferite poi a Roma, in sede di governo, e cui presero parte le autorità e rappresentanze interessate, sotto la presidenza dei ministri dell'industria e commercio e del lavoro.

L'accordo prevede la creazione di 13 consigli consultivi di gestione nelle altrettante Sezioni Fiat (si tratta di vari stabilimenti separati e indipendenti l'uno dall'altro) con 5 o 7 membri a seconda del personale impiegato: il consiglio della Mirafiori, composto di 9 membri, di cui 5 operai e 4 impiegati, ha funzioni centrali. Esso ammette il consiglio come consulente del direttore unico di azienda, e ne stabilisce la competenza sulle questioni sindacali e sociali.

Due punti sono specialmente di ritenere: la creazione di organi arbitrali e la conoscenza dei dati di bilancio, come diritto riconosciuto al Consiglio.

In caso di divergenze su questioni, che potrebbero avere ripercussioni sulla retribuzione dei lavoratori o sull'impiego di mano d'opera, sui turni di lavoro, sui licenziamenti, ecc., si riconosce ad entrambe le parti, il diritto di adire ad un organismo arbitrale, composto da una rappresentanza paritetica del capitale e dei lavoratori, con un Presidente esterno, scelto d'ac-

cordo fra le parti. Inoltre, l'accordo reca che « ai fini dell'espletamento dei suoi compiti, la direzione, su richiesta del consiglio consultivo di gestione, darà le informazioni necessarie sulla situazione economico-finanziaria ». Sono questi, i punti su cui il C. L. N. aveva formulate precise richieste.

Si è compiuto forse così un passo verso il « controllo sindacale sulla produzione », che parve irrealizzabile all'epoca del conflitto metallurgico, che condusse all'occupazione delle fabbriche; è degno poi di nota, il fatto, che la Fiat, uno dei maggiori gruppi capitalistici italiani, pur eccependo la necessità di rimanere nell'ambito di quanto potrebbe essere stabilito da una legge, che modificasse diritti e doveri per le parti, sia passata oltre la decisa opposizione della Confederazione dell'industria, avversa alla istituzione dei consigli, anche con semplici funzioni di consulenza, insistendo però sull'opportunità di affidare la direzione generale dell'azienda ad una unica, benchè controllata persona. Certo, il diritto di ottenere le informazioni necessarie sulla situazione economico-finanziaria, non significa partecipazione su piede di parità, dei lavoratori alla gestione, ma è anche vero che la Fiat, che in tempi normali provvede all'80 % della produzione automobilistica italiana complessiva, e che produceva or non è molto, solo trenta vetture e venti autocarri al giorno, si trovava in un grave periodo di crisi e di disorganizzazione, e che sacrifici sono stati fatti da entrambe le parti, in vista di superarle. Già i lavoratori della « Lancia » hanno avanzato analoghe richieste, di quelli della Fiat, e l'accordo potrebbe un giorno servire da punto di riferimento per l'elaborazione di una legge sui consigli suddetti, che tenesse conto della disciplina di essi, adottata con l'accordo, raggiunto fra maestranze e direzione, in un'azienda così importante dell'industria automobilistica (1).

CAPITOLO V

LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E L'AZIONARIATO DEL LAVORO

La partecipazione agli utili appartiene alle grandi illusioni economiche del secolo scorso e dei primi decenni di quello attuale. In realtà, contro di essa, sussistono le stesse critiche e militano le stesse constatazioni, che già vennero fatte al tempo delle prime esposizioni di economia sociale, e specialmente dopo quella di Parigi, del 1900, in cui le era dedicata l'intera

(1) Sugli orientamenti attuali dei partiti in materia di consigli di gestione, vedi il libro di Mario Nigro: *Democrazia nell'azienda*, ed. Sestante, Roma 1946, p. 49, e seguenti.

classe 102.ma: « remunerazione del lavoro », sicchè gli inesperti avrebbero potuto credere che questa, in Francia, fosse l'unica, o almeno la forma ordinaria di retribuzione del lavoro, o che essa costituisse il suo tipo ideale, da proporre agli altri paesi.

La causa della mancata generalizzazione di questa istituzione sta, da un lato, nella resistenza di una gran parte degli ambienti padronali, che temono che essa implichi un controllo sulla gestione delle imprese, e dall'altro, nell'opposizione degli ambienti operai alla sua introduzione.

Questa duplice opposizione è appunto spiegabile col fatto che la partecipazione agli utili non risponde pienamente nè alla logica del regime individualista, per il quale il profitto, con le sue àlee di guadagni o di perdite, è riservato al capo dell'impresa, nè alle concezioni socialiste, che respingono il principio stesso del profitto.

Nella seduta del 14 dicembre 1918, della Camera francese — come leggiamo nel *Journal Officiel* di quell'anno (*Débats parlementaires*, p. 3336) — Alberto Thomas, deputato socialista, poi direttore dell'Ufficio internazionale del lavoro, diceva giustamente:

« Non vi è partecipazione ai benefici senza controllo, e se oggi, nel mondo operaio, questa idea non ha più alcuna popolarità, è precisamente perchè, malgrado questo o quel controllo esterno, non vi è stato quel controllo intimo, profondo, che è la partecipazione all'amministrazione, e che permetterebbe agli operai di mostrare ai loro compagni qual'è l'avvenire dell'impresa e in quali condizioni, essa può svilupparsi. In tal modo, essi associerebbero nella democrazia industriale, tutta la collettività operaia alla vita stessa dell'azienda ».

La diminuzione costante dei casi di partecipazione ai benefici è una prova delle contraddizioni, che l'animano, e della divergenza di vedute, a proposito di essa, del padronato e dei lavoratori.

Risaliamo ai principî del secolo. Nel suo libro sull'*Economia sociale* (p. 80) Charles Gide osserva, riferendosi alle statistiche presentate all'esposizione suddetta di Parigi, alla cui descrizione il libro medesimo è consacrato, e della quale costituisce la relazione generale: « Ogni anno, indubbiamente, nuove case adottano il sistema, ma pare che attualmente, quelle che lo adottano, siano in minor numero di quelle, che lo abbandonano. Da che deriva tale stato stazionario, in un periodo in cui tutte le altre istituzioni sociali danno prova di eccezionale fecondità? Trombert (l'apostolo francese della partecipazione) non fornisce informazioni in proposito: dice solo che principale condizione necessaria per il retto funzionamento del sistema, « è naturalmente, l'esistenza di un *bon esprit* nelle offi-

cine ». Indubbiamente, *bon esprit* per Trombert, è lo spirito di famiglia, il sentimento di reciproco affetto. È facile capire che l'attuale ambiente economico non è idoneo a fecondare tali sentimenti ». E citava le statistiche inglesi, pubblicate dalla *Labour Gazette* del marzo e del luglio 1902, secondo cui dal 1829 al 1902, la partecipazione, in Inghilterra, era stata attuata in 194 stabilimenti, ma il 1° luglio 1902, la praticavano solo 75, e i casi degli Stati Uniti e della Svizzera, dove si notavano volontari abbandoni dei metodi partecipazionisti.

Apriamo ora, una rivista americana: *Newsweek*, del gennaio 1946, e in un articolo sui progetti di Eric Johnson, sulla diffusione della partecipazione agli utili in America, e sulle idee e le realizzazioni del Presidente della Camera di Commercio degli Stati Uniti, in questo campo, e nei suoi stabilimenti, troviamo sottolineate le conclusioni di un recentissimo libro di Brice M. Stewart e Walter J. Cooper, sull'argomento della partecipazione agli utili: « Il libro conclude che la partecipazione su basi continue e per un periodo considerevole, sembra fattibile solo in relativamente pochi stabilimenti, che abbiano dato una media di elevati profitti per molti anni, e nei quali le forze di lavoro siano piccole, comparativamente al volume degli affari e all'ammontare dei profitti... Nel corso degli anni, la misura dei piani di partecipazione è stata alta. Di 697 piani però, stabiliti in Gran Bretagna, fino al 1936, almeno 413 sono scomparsi. Di 209 piani americani di ogni specie, 69 sono oggi inoperanti. Il 60 % di quelli, che abbracciano insieme i salariati e il personale esecutivo, sono spariti ». La rivista, dopo aver ricordato che dopo le guerre napoleoniche, la partecipazione ha indietreggiato per più di 125 anni, che dalla Francia essa si sviluppò in Inghilterra e che negli Stati Uniti si contavano nel 1881, una dozzina di piani di partecipazione, troppo spesso impiegati per giustificare « salari di sudore » e basse condizioni di lavoro, ricorda che Samuele Gompers, presidente dell'*American Federation of Labor*, nel 1889 aveva dichiarato di considerare questi piani con molto sospetto, e che sempre dopo, le unioni operaie avevano visto nella partecipazione, uno sforzo per conservare i salari più bassi che fosse possibile, mostrando la tendenza a preferire i loro benefici in denaro, come parte della paga, piuttosto che come percentuali di partecipazione agli utili.

Newsweek sottolinea che il più recente e completo studio sulla partecipazione (quello dei due studiosi citati) è d'accordo con la tesi delle unioni operaie, che cioè la partecipazione è stata un mezzo, adoperato dagli industriali, per deprimere i salari degli operai.

Nel momento in cui gli illusionisti della partecipazione la

decantavano in Francia, quasi cinquanta anni fa — come del resto fecero attivamente nel primo dopo-guerra mondiale, cioè nel 1917-18 — il profitto spettante all'operaio a titolo di partecipazione, era valutato a non oltre il 10 % del salario, o più precisamente, a 35 o 50 centesimi per operaio e per giorno.

Ma quella partecipazione era accordata per ottenere una maggiore attività e un maggiore rendimento, da parte dell'operaio, proprio come accade circa un mezzo secolo dopo, ai giorni nostri. Gli operai devono sempre, insomma produrre la parte di utili che è loro attribuita, e anzi, un pò più di questi utili; altrimenti, i padroni non darebbero loro alcuna partecipazione. Dato ciò, la partecipazione ai benefici non appare più una trasformazione e nemmeno un aumento gratuito di salario, ma semplicemente, un supplemento di lavoro. Non è certamente, uno stadio intermedio tra il lavoro salariato e il lavoro associato; al massimo, può sembrare a taluno dei suoi fautori, una forma di salario migliorato, e ancora, si tratta piuttosto di un miglioramento nella forma giuridica del salario, che di un aumento economicamente apprezzabile.

E' umano e logico, quindi (i due termini si completano indissociabilmente) che i sindacati operai e i lavoratori non siano in favore della partecipazione agli utili. E, del resto, non è neppur detto che questa partecipazione esista in ogni caso. Se non vi sono utili, l'operaio non trae evidentemente alcun vantaggio dalla partecipazione; se ve ne sono, e data la percentuale, che continua ad essere assai bassa, come vedremo, degli utili a lui accordati, egli ne realizzerà una parte così irrisoria, che il sovrasalario, costituito dalla partecipazione — poichè non si tratta che di sovra-salario — non avrà che un'influenza minima, e per di più, moralmente negativa, sulle condizioni dell'operaio. Negli ultimi anni, il problema è stato ripreso da studiosi anglo-sassoni, e riesaminato alla stregua delle più recenti esperienze industriali (1).

Le indagini di questi studiosi hanno rinvigorite le obiezioni precedenti, di guisa che si può affermare, che i risultati raggiunti dalla partecipazione sono stati molto modesti, salvo per alcuni particolarissimi casi, proprî di alcune aziende in determinati periodi, e che sono anche i soli in cui si è potuta registrare una ripartizione di utili di una certa entità e un rapporto di una certa consistenza tra l'utile percepito dall'operaio e il salario normale, a lui pagato.

(1) C. CANBY BALDERSTON: *Profit Sharing for Wage Earners*, New York, 1937; W. COOPER LYLE: *Profit Sharing*, in «Encyclopedia of social Sciences», 1934, vol. XII, pagg. 487-491; GILMAN: *Profit Sharing between employer and employee. A study on the evolution of wage systems*, Boston, New York, 1891, pagg. 581. *Report on Profit Sharing and Labour Copartnership in the United Kingdom*, 1920. Cfr. anche Schloss David F.: *Metodi di remunerazione industriale*, Torino, 1866, traduzione di L. Albertini.

Affinchè questa constatazione appaia in tutta la sua evidenza, occorre prendere appunto le mosse dalla situazione del passato, e da questa venire al periodo più recente, in modo che le conclusioni attuali risultino, quali sono, l'espressione della manchevolezza e della scarsa vitalità di un principio, che avrebbe bisogno di radicali trasformazioni, per essere produttivo di ben altre conseguenze, possibili solo in quanto riguarda l'azionariato sindacale.

Esaminando 46 aziende inglesi partecipazioniste, lo Schloss otteneva, per il periodo anteriore al 1885, una percentuale media di aumento sul salario, solo del 4,16 % di utili. Mentre in 16 di tali imprese, la media aveva superato il 4 %, 11 avevano dato esito completamente negativo. Nella miglior delle ipotesi, la media sarebbe stata del 12 % di aumento, e cioè — come rilevava il Magri — pari a circa lire 200 dei salari effettivi italiani dell'ante-guerra, calcolati su una media annuale di L. 1800 (1). Per la media del 4,16 %, si sarebbe trattato, invece, di 70 lire all'anno. Nel quarto dei casi (gli 11, ricordati dallo Schloss) i lavoratori non solo non avevano conseguito un guadagno, ma avevano realizzato una perdita, poichè avevano inutilmente aumentato i loro sforzi produttivi, per essere ammessi a partecipare agli utili.

Le altre due inchieste dello Schloss, condotte su 83 ditte, nel periodo 1885-1894, e su 65, nel 1894, accertavano una media percentuale di aumento dei salari del 4,40 % per la prima, e del 4 %, per la seconda. Si ebbero in complesso, 36 ditte, nelle quali le maestranze non percepirono alcun utile; 33, che presentarono una maggiorazione inferiore al 3 %, 21 (cioè il settimo di tutte le aziende considerate) con un aumento superiore al 10 per cento.

Nel 1918 e nel 1919, 93 e 11 casi di partecipazione agli utili produssero in Inghilterra, dividendi tali sui salari, che espressi in lire italiane, prendendo a base il salario medio italiano dell'epoca, avrebbero corrisposto, nel 1918 in 17 casi, a 0, in 6 a 20, in altri 6, a 50, in 9, a 52, in altri 9, a 75, in 3 a 76, in 2 a 125, in 8, a 175, in 7, a 200, in altri 7, a 250, in 9, a 255, in 2 a 400, in 8, a 457 lire. Nel 1919, in 24 casi, a 0, in 6, a 47, in 13 a 100, in 14, a 170, in 6, a 200, in 4 a 240, in 11, a 250, in 13, a 280, in 1 a 320, in 6, a 610, in 18, a 735 lire (2).

La *South Metropolitan Gas Co.* di Londra, negli esercizi 1918 e 1919, non aveva effettuata alcuna ripartizione di utili, mentre nei ventotto anni precedenti, l'aumento sui salari oscil-

(1) MAGRI F.: *La crisi industriale e il controllo operaio*, ed. Unitas, Milano, 1922, pagg. 91-92.

(2) MAGRI F.: *Nuovi contributi sul partecipazionismo. L'azionariato operaio*, ed. Unitas, Milano, 1924, pag. 10.

lava da un minimo del 2,25 % a un massimo del 9,75 %. La Compagnia Universale del Canale di Suez, che adottava il sistema partecipazionista fin dal 1856, nel periodo 1890-1920, aveva mantenuto la percentuale di utili intorno al 2 %, esclusi gli anni della prima guerra mondiale, in uno dei quali la percentuale era scesa al disotto di quella cifra, annullandosi nel 1917.

In Inghilterra, un rapporto ufficiale del Ministero del lavoro del 1920, riferendosi alle applicazioni in atto della partecipazione, ricorda ben 185 casi del sistema. Si trattava però di un periodo favorevole della congiuntura, in cui i larghi utili del dopoguerra permettono di tentare esperienze, in altre condizioni, inapplicabili. Ma a periodi di questo genere, succedono rapide flessioni della curva dei casi di partecipazione, e le nuove iniziative, che dovrebbero sostituire le vecchie, diventano sempre più limitate e sporadiche. Nel 1929, si hanno ancora 19 piani nuovi di partecipazione, ma nel 1930 se ne hanno sette, due appena nel 1931 e due nel 1932; un leggero aumento si verifica nel 1934-35-36, con i cinque piani di quest'ultimo anno.

I pochi tentativi di partecipazione, verificatisi in Italia (Lanificio Rossi di Schio, Società Pirelli di Milano, Manifattura di ferro di Busto Arsizio, Miniere di Gennanari e di Ingurtosi di Ardu in Sardegna) nonostante l'incoraggiamento legislativo costituito già fin dal 1918, dal Decreto luogotenenziale del 15 settembre di quell'anno, n. 1376, col quale, pur restando fermo il limite massimo allora vigente per i dividendi delle società nella misura dell'8% del capitale versato, si stabilì che una quota ulteriore di utile potesse erogarsi per la costituzione di un *fondo di cointeressenza* per il personale, furono rapidamente travolti dall'applicazione della legislazione corporativa.

Il La Torre, in un articolo su *L'Economia Italiana* del gennaio 1943, sulla partecipazione dei lavoratori agli utili nelle imprese industriali, faceva le previsioni seguenti sulle prospettive di avvenire della partecipazione in Italia: « L'operaio che guadagni quaranta lire al giorno, e cioè 13.000 lire all'anno circa, non può interessarsi gran che di una quota di utili, ad esempio, di 50 o 100 lire l'anno, vale a dire di 15 o 30 centesimi al giorno: un tale emolumento non muta in modo sensibile, le sorti dell'operaio, il quale riterrà la sua condizione e il suo tenore di vita, del tutto basati sul salario, e non sulla compartecipazione agli utili.... Per ben inquadrare il tema nella realtà, è utile qualche rilievo statistico che il Bocci (1) desume dai dati dell'*Associazione fra le società italiane per azioni*, per l'esercizio finanziario 1938-39. L'indagine si riferisce ad oltre

(1) BOCCI: *La partecipazione dei lavoratori agli utili delle imprese*, Roma, 1941.

16.000 società con oltre cinquanta miliardi di capitale versato. Queste sono le risultanze:

Società con bilancio attivo, 9.952 - Società con bilancio passivo, 6137 - (Si noti però, che tali società « passive » erano le più esigue. Le 9952 attive abbracciavano un capitale di oltre 46 miliardi, mentre quelle passive avevano un capitale di solo 4 miliardi circa). Totale degli utili delle società attive, L. 3862 milioni (pari all'8,34 per cento del capitale versato) - Totale delle perdite delle società passive, L. 340 milioni (pari al 7,56 % del capitale versato).

Le percentuali suddette scendono però dall'8,34 % al 6,56% e, rispettivamente, dal 7,56 % al 5,50 %, se si tien conto non soltanto del *capitale* delle società in parola, ma anche delle riserve da esse accantonate. Non basta: deve tenersi conto, per i titoli, che hanno frequente passaggio da una mano all'altra, anche del corso di borsa. Infatti, se un'azione che ha il valore nominale di L. 100, è stata acquistata al prezzo di lire 200, deve tenersi conto di tal prezzo di acquisto, se vuol darsi un congruo compenso anche a chi ha acquistato l'azione al prezzo di L. 200. Tutto considerato, dunque, non pare che dei 3.862 milioni di utile, più di un decimo possa essere destinato agli operai; il resto rappresenterà un utile di circa il 5 per cento del capitale impiegato. Fra quanti operai e impiegati sarebbero da distribuire questi 386 milioni annui (un decimo dell'utile totale)? Non credo che esistano dati in proposito: le cifre statistiche, infatti, che possediamo, riflettono gli operai dell'industria meccanica, chimica, ecc., ma non distinguono fra imprese individuali e imprese sociali. Comunque, in via grossolanamente approssimativa, può ritenersi che gli operai dipendenti da imprese industriali a carattere societario, non siano meno di due milioni: mi limito a ricordare che nel 1936, i soli addetti alle industrie meccaniche erano 839.716. Ripartendo questo « fondo di utili » di L. 386 milioni fra due milioni di operai, si perviene ad una quota individuale di 193 lire annue, pari a L. 16 mensili, e a L. 0,53 al giorno. Cifra manifestamente troppo esigua, perchè si possa ritenere che il principio della compartecipazione agli utili possa avere un'importanza rilevante per la regolamentazione dei rapporti fra datori di lavoro e dipendenti ».

« I risultati più recenti, osservati soprattutto in Inghilterra e negli Stati Uniti — rileva, da parte sua, il Ferri (1) — confermano le passate delusioni. Essi cioè indicano prima di tutto, la fragilità del sistema. Introdotto in alcune aziende, dopo pe-

(1) FERRI C. E.: *La remunerazione corporativa integrale. Studio sul divenire del salario*, ed. Cavalleri, Como, 1939, p. 55.

riodi più o meno ampi di applicazione, finisce a cadere in desuetudine perchè, mentre crea difficoltà ai datori di lavoro, non soddisfa i lavoratori. Essi insomma non lo sentono come un istituto, che entri nella loro vita e operi efficacemente a loro vantaggio. Per questo, non è mai oggetto delle loro rivendicazioni e viene abbandonato senza rimpianto, quando il datore di lavoro ritiene di dover tornare al salario puro, senza contorno di partecipazione. Questa labilità del sistema, questa sua scarsa vitalità per cui, invece di radicarsi e dar luogo a successivi sviluppi, intristisce e muore, deve appunto essere ricercata nel fatto, che essa non muta sostanzialmente l'ammontare della remunerazione operaia, e perciò lascia indifferenti gli interessati di fronte all'adozione o alla revoca dell'istituto».

Per ciò che si riferisce all'America, dal 1900 al 1922, si sono avuti 90 casi di partecipazione agli utili, con una media di dividendi sul salario di 5,44%. Una documentazione più recente del Balderston (1), su 45 casi di partecipazione, nel decennio 1927-1936, e che per anno, presenta pure il numero dei lavoratori occupati, i quali salgono da 8.252 nel 1927, a 125.649 nel 1936, reca medie di dividendo sul salario, che dal 2,8% nel 1927, vanno al 13,4% nel 1929, al 3,9% nel 1936.

In Europa, la *N. V. Nederlausche Gist en Spiritus Fabriek* di Delft, una delle più antiche ditte partecipazioniste e delle pochissime, che abbiano resistito finoggi, nell'applicazione del sistema, erogava nel 1937, una quota di utili pari al 9,5% del salario individuale.

Alle caratteristiche della variabilità del rapporto fra salario e quota corrispettiva di utili da azienda ed azienda, di uguale o diversa entità strutturale o finanziaria, e a quella dello stesso rapporto in una stessa azienda nel corso del tempo, Leroy Beaulieu, il noto economista liberale, che definiva pure la partecipazione un «condimento del salario» (2), aggiungeva, riferendosi all'esperienza francese, il fatto che le percentuali di utili di qualche rilievo si ottengono, in genere, nelle piccole e medie aziende, piuttosto che nelle grandi (3). Questa constatazione è senza dubbio della massima importanza, poichè essa ci dice che solo un numero limitato di lavoratori può beneficiare della partecipazione, nei paesi in cui la struttura industriale si basa sulle grandi concentrazioni economiche. La partecipazione cioè, è oggi simile alla balzacchiana «pelle di zigrino», che riduce costantemente sè stessa: limitazioni nell'ambito di tali limiti, limitazioni in una stessa azienda, pochi

(1) BALDERSTON, op. cit. p. 40.

(2) LEROY BEAULIEU: *La question ouvrière au XIX siècle*, 1872.

(3) LEROY BEAULIEU: *Traité théorique et pratique d'économie politique*, V ed. Parigi, 1919, pagg. 551-556 e 561-622.

essendo i casi di una partecipazione completa e generale per tutto il personale, limitazioni, infine, di tempo, per la determinazione dell'anzianità minima di servizio prestato, talvolta anche di qualifica del personale. È dato il fatto che, mentre alcune aziende partecipazioniste non realizzano altro che il semplice interesse sul capitale, altre realizzano profitti superiori a quelli delle imprese marginali, e che di due aziende che producono uno stesso prodotto ed aventi una somma di vendite di quasi eguale entità, l'una può richiedere una grande quantità di lavoro umano e non dare che profitti modesti, l'altra può essere dotata di attrezzatura tecnica più progredita, ed occupare grazie al suo macchinario, poca maestranza, realizzando utili assai maggiori, ne viene la conseguenza che o la partecipazione agli utili differirà nonostante la stessa qualità di lavoro, e allora i lavoratori delle prime aziende non potranno che esserne giustamente scontenti, o le aziende della seconda categoria distribuiranno utili diversi, e allora, riceveranno una differenza ingiusta di trattamento, poichè a lavoro eguale, non avranno corrisposto utili eguali. Ecco perchè, qualunque possa esser il punto di vista, adottato per la partecipazione, esistono insormontabili difficoltà pratiche per stabilire una partecipazione ai profitti, equa ed universale. Per la verità, tale partecipazione non potrebbe attuarsi che se gli utili esistessero in tutte le aziende, manifestando un rapporto costante o con il numero di operai occupati o con l'ammontare dei salari o con gli sforzi del personale complessivamente considerato — supposizione gratuita, che è stata tuttavia espressa riguardo alla partecipazione agli utili, da quei suoi propugnatori, che la consideravano quasi la chiave di volta dei nuovi rapporti fra capitale e lavoro — ma gli scarti più enormi esistono, invece, e sempre così sarà, in regime di produzione non regolata o di capitalismo anarchico, fra i redditi delle singole imprese.

L'importanza sociale della partecipazione, anche dal punto di vista del semplice perfezionamento del regime capitalista, viene, quindi, singolarmente attenuata o distrutta dalla capricciosità e dall'ineguaglianza delle sue applicazioni e di quelle limitazioni, cui si è accennato più avanti.

In Europa, gli operai nomadi, occasionali, sono d'altra parte, raramente ammessi agli utili, cioè precisamente quelle categorie del lavoro manuale, che in genere, rappresenta una entità numerica considerevole in tutte le aziende, e godendo di tassi salariali minimi, avrebbe maggior bisogno che gli operai qualificati o specializzati, di un'integrazione di salario. Non meglio però, in Europa, si viene a trovare — secondo il Cooper

Lyle (1) — il lavoratore qualificato, che pur essendo ammesso agli utili, riceve quote esigue di questi, come conseguenza del suo non elevato salario dei tempi normali, e del modesto dividendo di lavoro, che per un lungo periodo di anni, fu solo di una media approssimativa del 5 %.

Agli Stati Uniti, la forma prevalente di partecipazione agli utili è stato per lo più quella ristretta ai dirigenti di azienda. Il Cooper Lyle, per lo stesso paese e per 60 imprese, che nel 1916 già avevano introdotto la partecipazione, afferma che l'adesione al sistema comprendeva « piani » che ammettevano agli utili meno di un terzo dei dipendenti, su un complesso di questi inferiore ai 30.000, distribuiti in stabilimenti quasi tutti di modeste proporzioni.

Questo stato di cose, unito al fatto che la maggior parte delle applicazioni, anche nei periodi successivi, conseguirono aumenti sempre inferiori al 10 % sul reddito normale dell'operaio partecipante, permette al Cooper, di concludere che agli Stati Uniti, la partecipazione viene raramente applicata, malgrado che la politica americana degli alti salari sembrerebbe, a prima vista, un terreno favorevole alla sua applicazione.

Da una pubblicazione del 1936, del *National Industrial Board*, appariva, nondimeno, che prima della guerra, vi erano agli Stati Uniti, 50 sistemi di partecipazione, in vigore in diversi rami di attività, e 32 « piani » di aziende, che potevano essere considerati come veri e propri sistemi di partecipazione. Tra questi nuovi piani, si notava quello della *Keystone Steel and Wire Company*, per l'anno 1937, che fissava come segue, la percentuale dei benefici, da distribuirsi alle persone, impiegate dalla società: 4 % del beneficio netto, a concorrenza di un milione di dollari, 8 % dei 100 mila successivi, 16 % dei 100.000 seguenti, e 20 % di tutti i benefici netti, superanti il 1.300.000 dollari. In questa società, il personale impiegato non era, inoltre, ammesso al beneficio del sistema di partecipazione, che dopo effettuati almeno sei mesi di servizio. Il periodo di servizio minimo variava, secondo le compagnie, da un mese a cinque anni, ma era fissato normalmente ad un anno.

La *Chrysler Corporation* aveva annunciato, nella stessa epoca, una distribuzione di benefici di 25 dollari al minimo alle persone, che avevano compiuto almeno un anno al suo servizio, 1 dollaro essendo versato in più, per ogni anno supplementare di servizio, a concorrenza di dieci anni. Tuttavia, nonostante i risultati fino allora raggiunti, e che non sono stati molto conclusivi, a giudizio degli americani stessi, prima della guerra, i sistemi di partecipazione ai benefici facevano oggetto di una

(9) COOPER LYLE, op. cit.

inchiesta nazionale, affidata ad una sotto-commissione delle Finanze del Senato degli Stati Uniti, sotto-commissione che, composta di tre senatori, aveva nominato uno speciale commissario, il quale si era aggiunti sei assistenti, col compito di procedere ad investigazioni su tutto il territorio del paese.

Per l'Inghilterra, fra i paesi anglo-sassoni, i dati ricordati dal Balderston nella sua opera citata, e pubblicati dal Ministero del lavoro, permettevano inoltre di giungere alla conclusione, che malgrado lo sviluppo della partecipazione in una epoca particolarmente favorevole, come quella del 1920, in quelle successive, la sua importanza nei grandi rami di produzione era gradualmente diminuita, sino a toccare percentuali, praticamente indifferenti, o quasi, per il salario e il benessere dei lavoratori. In un periodo di sedici anni, infatti, secondo quei dati, e cioè dal 1920 al 1936, da una percentuale dell'8,4 % nel 1920, si scende progressivamente a percentuali del 3,5 nel 1929, del 3,4 nel 1930, del 3,2 nel 1932, del 2,8 nel 1933, del 3,4 nel 1934, del 4,2 nel 1935, del 5,2 nel 1936, che non può sicuramente costituire un elemento atto a modificare l'istituto del salario, e a dare ad esso, un nuovo contenuto economico e sociale.

Nella generalità dei paesi in cui la si ammette, la partecipazione è subordinata al possesso di una certa anzianità per coloro, che vi sono ammessi. Ma questa condizione — come è notò giustamente il Leroy-Beaulieu (1) — allorchè è prevista sulla base della permanenza di più di un anno nell'impresa, toglie influenza e importanza al partecipazionismo di fronte alla massa lavoratrice, che vede il beneficio limitato ad una pura minoranza.

Qualche legislazione, come il codice del lavoro cileno, istituisce una partecipazione obbligatoria del 10 per cento netto degli utili ai lavoratori, la cui metà dev'essere versata a un sindacato d'impresa, costituito nelle aziende industriali e commerciali, occupanti più di 25 operai, quando il 55 per cento, almeno, ne richieda la creazione. Tale organismo ha, da una parte, funzioni sindacali (conclusione di convocazioni collettive,) dall'altra, attribuzioni simili a quelle dei comitati di fabbrica.

I risultati della partecipazione sono stati, concludendo, esattamente quelli, che potevano essere, per le ragioni, che abbiamo esposte. Benchè intorno al 1890, la classe operaia fosse stata più accessibile alle idee partecipazioniste, tanto vero che i deputati inglesi Burt e Lloyd Iodes, affermavano, in quel tempo, che non c'era in loro la minima ostilità verso la partecipazione,

(1) LEROY BEAULIEU: *Traité* ecc., op. cit. pag. 571.

e che le *trade unions* avrebbero rinunciato perfino alle loro obiezioni, se si fossero trovate dinanzi ad una leale applicazione del sistema, e sebbene le firme di tutti i deputati socialisti francesi fossero in calce della proposta Guillemet, che ne reclamava, nello stesso periodo, l'introduzione nei servizi dello Stato, era insomma, semplicemente naturale, che i lavoratori diventassero sempre più ostili ad un sistema che il Leroy Beaulieu, uno dei maggiori economisti liberali, definiva utopico e fallace, e che organizzatori socialisti di tanti paesi, battezzarono « trucco », o come il Ruggimenti, in Italia, addirittura la « burla atroce » della partecipazione.

E veniamo più particolarmente, all'azionariato operaio, che alcuni giustamente in teoria, poichè esso comprende lavoratori intellettuali e lavoratori manuali, chiamano « azionariato del lavoro », benchè in pratica, il suo nome tradizionale di « azionariato operaio » si ispiri all'idea della comunanza di interessi fra le due categorie di lavoratori, sostanzialmente e filologicamente esatta, perchè i lavoratori intellettuali non sono, in realtà, che operai della mente, come quelli manuali sono operai del braccio.

Questa specie di azionariato ha una lunga storia. Mazzini già, e altri con lui, e prima o dopo di lui, ne parlava, con un'ammirazione un pò nuova, come la cosa, ai tempi in cui ne scriveva. Per lui (1) « il riordinamento del lavoro, sotto la legge dell'associazione, sostituita all'attuale del salario, sarà la base del mondo economico futuro, e implica che un capitale indispensabile all'impianto dei lavori e alle anticipazioni necessarie, debba raccogliersi nelle mani degli operai associati. Questo avverrà per vie diverse... E tra queste vie una, che per opera dei buoni delle classi medie potrebbe, in questo periodo di transizione, condurre all'intento, è quella di ammettere i produttori artigiani alla partecipazione agli utili dell'impresa ». Ed un prova di ciò la scorgeva nello stabilimento Leclair di Parigi, per la pittura degli edifici, e nelle miniere del Briggs, in Inghilterra. Mazzini stesso, nel 1871, ne « La Roma del Popolo », auspicava la riunione « nelle mani di associazioni libere e volontarie, industriali e agricole, del capitale e del lavoro », e affermava, settantacinque anni sono, attendersi da sette secoli che i lavoratori si convertissero in associati, ossia da quando, nel Comune medioevale, le Corporazioni di mestiere avevano riconosciuto il postulato morale dei diritti del lavoro.

Leclair, com'è noto, mirava ad accrescere il rendimento con la ricerca di un lavoro più coscienzioso e più economico.

(1) GIUSEPPE MAZZINI: « Scritti »: *Politica ed economia*, vol. II, pag. 360.

Ex pittore in muratura, e impiegando, nel 1840, trecento salariati — cifra notevole allora — egli si desolava dello spreco e dell'indifferenza al lavoro dei suoi operai. Calcolò, da abile uomo di affari, che rassegnandosi i suoi operai, a uno sforzo supplementare, sarebbe stato possibile un aumento di benefici di 70.000 franchi. Inviò una circolare agli operai, che proponeva loro questo sforzo, mediante la partecipazione agli utili. Gli operai credettero a una macchinazione diretta a limitare i loro salari, ma Leclaire non si scoraggiò. Con una nuova circolare, nel 1842, espose un programma dettagliato, per cui la partecipazione agli utili sarebbe stata limitata ai migliori lavoratori, cioè a quarantacinque salariati. E gli interessati accettarono, ma alla condizione che se l'esercizio non si fosse chiuso con un beneficio superiore al precedente, la partecipazione avrebbe dovuto essere soppressa. Il 17 febbraio 1843 — raccontano le cronache — Leclaire riuniva i suoi uomini, e perchè essi lo credessero, fece portare sul suo tavolo, un sacco pieno di monete d'oro. Sorpresi, i suoi operai si divisero 12.000 franchi, e il rendimento dell'impresa si accrebbe poi regolarmente.

Nella casa Leclaire, come vedremo poi per quella Godin, il padrone è stato eliminato; esse sono uscite dalla fase partecipazionista, e sono entrate in quella della cooperativa di produzione.

Strano è che nel 1843, il prefetto di polizia di Parigi abbia rifiutata l'autorizzazione a Leclaire di riunire i suoi operai — ciò che avvenne egualmente — per distribuire loro gli utili. Quel prefetto riteneva che l'iniziativa da lui presa fosse contraria alle leggi, perchè « l'operaio deve restare completamente libero di fissare il proprio salario e non deve patteggiare col padrone ». Il prefetto non era certamente, per la sua concezione dei diritti individuali, un'aquila d'intelligenza, ma coglieva nel vero, individuando l'ostacolo alla partecipazione, nel fatto che l'operaio desidera restare arbitro del suo salario, senza patteggiare col padrone. Ad ogni modo, per i tempi che correvano, l'iniziativa di Leclaire, che non fu nemmeno la prima, in Francia, sembrò foriera di una rivoluzione pacifica, tendente ad associare capitale e lavoro, sostituendo con tale associazione, il salario.

Il sistema della casa Leclaire, in seguito Redouly, Valmé e C.ie, era alquanto complicato. Non è esattamente una vera e propria cooperativa di produzione, perchè gli operai — eccettuati i tre, gerenti eletti a vita, e che costituiscono la società in nome collettivo — non sono, nè divengono comproprietari dell'impresa; ne percepiscono pur sempre, tuttavia, gli utili in intero: 68,75 % di questi, sono pagati loro in denaro (18,75 sono

riservati ai gerenti, tratti essi pure dalle file degli operai) e 31,25 %, versati a una cassa di mutuo soccorso. Ad immaginare questa ingegnosa organizzazione, Leclair fu spinto dal timore, che gli operai, una volta diventati comproprietari dell'impresa, potessero dividersela, distruggendo così l'opera sua. Per evitare un tal pericolo, accanto alla società industriale, ma fuori e sopra di essa, istituì la società di mutuo soccorso, persona morale perpetua, dotata di un fondo inviolabile.

Il Briggs, di cui anche parlava Mazzini, aveva diviso la proprietà delle sue miniere di carbon fossile, valutate a 2 milioni e 250.000 franchi, in 9000 azioni di circa 250 franchi l'una; e costituita una società in accomandita, offrì agli operai delle miniere 3000 azioni e grandi facilitazioni di acquisto. Il nome del Briggs, la cui esperienza fu coronata, allora, di successo, diventò anch'esso famoso fra gli scrittori e gli studiosi di economia.

Gli imitatori del metodo dell'azionariato del lavoro, che Mazzini si augurava sorgessero per continuare questi esempi, non mancarono, infatti, e tra le altre esperienze, una delle più note è quella del Godin.

« Nel 1846 — ricorda Carlo Gide, nella sua *Economia sociale* (1) — Godin fondò a Guise, un'officina per la fabbricazione degli apparecchi di riscaldamento; e fin dal 1876, istituì a vantaggio degli operai, la partecipazione semplice. Nel 1880 immaginò poi, il sistema di trasferimento dello stabilimento agli operai, organizzato in modo che questi ultimi non dovessero pagar nulla, venendo il prezzo pagato con le parti di utili, loro attribuite. Il valore dell'officina fu allora valutato a 4.600.000 lire; e poichè la parte di utili, spettante ogni anno agli operai era soltanto di 200.000 lire, sarebbe occorso molto tempo perchè fosse compiuto il trasferimento. Ma la morte di Godin abbreviò i termini, perchè egli lasciò in legato agli operai, cioè all'associazione, i 3.100.000 di lire, che mancavano per compierla. Il capitale crebbe poi di molto; nominalmente fu aumentato a 5 milioni di lire; ma l'effettivo valore dello stabilimento è di oltre 16 milioni. Esso appartiene interamente ai 1800 operai dello stabilimento di Guise e della succursale di Schaerberg, i quali lo amministrano e si dividono gli utili ».

In realtà, tanto l'esempio di Leclair, quanto quelli del Briggs e del Godin, non erano e non sono, concludenti: per il primo, è lecito dubitare che si trattasse di azionariato del lavoro, e non piuttosto di una forma di partecipazionismo puro; per il secondo, l'associazione del capitale e del lavoro, che per libera elezione del proprietario, avrebbe dovuto sostituire il si-

(1) Op. cit., pag. 265.

stema del salario, fu un'arma egoistica in mano al Briggs, per combattere la *trade union* del luogo, fiera assestrice dei diritti del lavoro, e non impedì agli operai di mettersi in sciopero, nove anni dopo, per la minaccia di una riduzione di salari, nè al Briggs, di abolire l'azionariato, appunto a causa di detto sciopero; per il terzo, se lo stabilimento passò agli operai, questi lo dovettero soltanto alla volontà di un proprietario, che aveva metodicamente preparata la sua abdicazione, e ad un suo atto di liberalità, in occasione della sua morte. Tuttavia, successivamente, i casi di azionariato si moltiplicarono in guisa, che un industriale francese, Charles Mildé, concepiva il progetto di una « Società a capitale rimborsabile col lavoro », che avrebbe attuato il rimborso totale delle azioni di capitale, mediante l'accumularsi progressivo degli utili nelle azioni di lavoro, e che trovò sostenitori in ogni campo.

Prima e dopo la guerra del 1914-18, si ripeté quindi, per l'azionariato, quel che era già avvenuto per il semplice partecipazionismo; si diffuse così l'idea delle sue virtù quasi miracolose, per prevenire i conflitti di lavoro e assicurare la pace sociale. Nel 1909, il ministro Ribot, sottolineando i vantaggi politici del sistema, affermava che « con esso, si creava negli operai, il sentimento delle difficoltà di un'amministrazione e della necessità di non suscitare troppi imbarazzi, ma di prestarvi una collaborazione sincera. Se noi — egli concludeva — non facciamo nulla in questo senso, andiamo incontro a conflitti inevitabili ».

Nella stessa Francia, il Presidente del Consiglio, Aristide Briand, nel suo discorso-programma di Saint-Chamond, voleva che il Parlamento del suo paese si ponesse risolutamente su questa via. Egli stesso, in una prefazione all'opera di E. Antonelli (1), precisava come segue, il proprio pensiero: « Bisogna dare un alimento all'attività nuova della vita sindacale operaia. Se la si confina nella sola difesa degli interessi corporativi, essa intristirebbe, si sciuperebbe in agitazioni numerose e sterili. E' nell'amministrazione e nella gestione dei grandi interessi economici, che i lavoratori troveranno l'impiego logico della loro vitalità. Ma è necessario porsi su questa strada con prudenza, progressivamente; l'educazione economica degli operai è ancora imperfetta. Abbiamo fiducia nei capi delle aziende: il loro interesse evidente non esige forse che gli operai siano interessati ai risultati dell'impresa, incitata a dare al loro lavoro, un massimo rendimento in quantità e in qualità? ».

Nell'epoca cui accenniamo, tutta una schiera di ferventi

(1) ETIENNE ANTONELLI: *Les actions de travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière*, Paris, Alcan, 1912.

apostoli dell'azionariato ne decantò i pregi; pubblicazioni di ogni genere, ne magnificarono le applicazioni, tra cui quelle dei grandi magazzini di Parigi, come il *Bon Marché*, *Printemps* e *Samaritaine*, e di parecchie ditte industriali, quelle delle compagnie del gas e di molte società inglesi, i tipi di azionariato introdotto in America, come nell'*United State Steel Corporation* e nella società Proctor e Gamble, che dal partecipazionismo puro era passata all'azionariato, ammettendo gli operai nel Consiglio di amministrazione, quelle della legge francese Chéron del 20 aprile 1917 e l'altra, votata dalla Camera francese nel 1920 per l'introduzione dell'azionariato nelle ferrovie, o illustrarono proposte di legge, come quella, presentata nel 1920, al Gran Consiglio del Cantone di Ginevra.

Ma a poco a poco, gli entusiasmi ditirambici si smorzarono, e il movimento verso l'azionariato, lascia perplessi, in Inghilterra, gli ambienti sindacali e cooperativi. Nel 1925, la *Labour Copartnership Association* e la Federazione delle cooperative di produzione, che prima agivano congiuntamente, decidono di avere ciascuna la sua pubblicazione.

Nel congresso di Cambridge, dell'Associazione britannica per l'azionariato, tenutosi nell'estate del 1924, Citrine, a nome delle *trade unions*, dichiara che per queste ultime, i risultati generali dei tentativi di applicazione non giustificano i suoi rischi sindacali, ma che, se l'azionariato operaio fosse concepito in modo da non menomare i diritti sindacali dell'operaio, non incontrerebbe nessuna opposizione di ordine teorico, da parte dei sindacati. Questa affermazione, crediamo, è da ritenere per quando in questo lavoro, si farà allusione alla possibilità di organizzare un vero azionariato sindacale, diverso da quello del passato. Harold Butler, nella sua citata opera sulle relazioni industriali agli Stati Uniti, pubblicata nel 1927, dall'Ufficio internazionale del lavoro, di cui era a quei tempi vicedirettore, dopo avere ricordato che il valore delle azioni, possedute dai lavoratori, era calcolato in più di 700 milioni di dollari, scriveva:

« La *Federal Trade Commission* ha segnalato recentemente che « il numero delle azioni, detenute dai lavoratori, rappresentava il 7,5 per cento del totale dei detentori di azioni ordinarie e il 35 % dei detentori di azioni di preferenza, ma le azioni detenute da essi non rappresentavano che il 15 % delle azioni ordinarie e meno del 2 % delle azioni di preferenza ».

Nella maggioranza dei casi, le azioni di cui i lavoratori si sono resi acquirenti non comportano diritto di voto, benchè i detentori siano naturalmente, esposti a tutti i rischi del mercato, inerenti agli investimenti industriali. E⁹ solo in certi casi, di cui la *Philadelphia Rapid Transit Company* è probabilmente

l'esempio più tipico, che l'acquisto di azioni ha tratto seco la partecipazione effettiva alla gestione. Conviene notare ancora, che il numero di azioni, di cui un lavoratore può rendersi acquirente, è generalmente limitato e che l'interessato deve talora possedere certe condizioni, riguardanti la durata del servizio o l'assenza di ogni affiliazione ai sindacati. Inoltre, si è constatato frequentemente che i lavoratori non erano in grado di conservare le loro azioni, ma erano obbligati a venderle per far fronte a difficoltà finanziarie, in modo che il loro interesse al successo dell'azienda era di natura assai precaria. D'altra parte, l'azionariato operaio avrebbe l'inconveniente di impegnare gli operai a collocare i loro risparmi in una sola azienda e, invece di essere sempre dei buoni valori di portafoglio, le azioni industriali sono talvolta, eminentemente speculative. Se una grande azienda fallisce, trascinando con sé una parte notevole dei risparmi dei suoi impiegati, si è condotti a dubitare della fondatezza del principio e particolarmente del suo valore, dal punto di vista delle relazioni industriali » (1).

Dopo questa breve rassegna dei precedenti storici e immediati dell'azionariato del lavoro, passiamo alle sue forme.

Vi è un'azionariato *individuale* e un'azionariato *collettivo*. Nel primo, come dice la parola stessa, le azioni di lavoro sono attribuite ai singoli lavoratori di un'azienda, non alla loro collettività; generalmente, in questo caso, l'attribuzione non è gratuita, e gli interessati acquistano le azioni, o volontariamente (a es. per il *Bon Marché* a Parigi, e dopo il 1914, per la *Samaritaine*); o mediante ritenuta sui salari (è questo il metodo, applicato ai grandi *Magasins du printemps*); o attraverso la conversione facoltativa od obbligatoria degli utili in azioni di lavoro (se ne hanno casi nella ditta Laroche-Joubert di Angoulême, nella fabbrica di colori J. M. Paillard, e nel Familisterio di Guisa).

Le azioni di lavoro, in questa specie di azionariato, conferiscono gli stessi diritti delle azioni ordinarie della società: ai dividendi e alle attività sociali, di partecipazione alle adunate generali, al Consiglio di amministrazione, ecc. Si prendono, a volte, precauzioni contro il passaggio delle azioni nelle mani di persone estranee all'impresa.

E' questo il metodo sostenuto dal Pottier (2) e dal Valente, in Italia.

Secondo essi, il metodo dell'azionariato individuale, come complemento del partecipazionismo, è preferibile all'altro del-

(1) Op. cit. pagg. 88 e 89.

(2) POTTIER: « Il domani Sociale », 25 gennaio 1920; articolo: *La partecipazione dei lavoratori agli utili, alla direzione e alla proprietà delle imprese*; VALENTE: *Il regime associativo delle aziende*, Roma, Buffetti, 1921.

l'azionariato collettivo, sia perchè spinge gli individui al lavoro, sia perchè dà ai singoli dei vantaggi più sensibili e immediati e non presenta alcuna complicazione per l'amministrazione.

Con l'azionariato collettivo, non è più l'individuo singolo, che acquista azioni di lavoro, ma possono essere: a) la classe operaia in generale; b) un sindacato operaio; c) l'intero personale di un'azienda, costituito in ente giuridico.

Quanto alla prima forma, l'idea fece oggetto di un progetto di legge presentato alla Camera francese, il 23 maggio 1912, da Justin Godard. Esso rendeva obbligatorio per ogni società anonima la costituzione di un fondo di riserva sugli utili, per, ammortizzare ogni anno, un dato numero di azioni. Ogni azione così ammortizzata avrebbe dato origine a due *azioni di godimento*, l'una rimessa al portatore della vecchia azione, e l'altra, attribuita al lavoro. Le azioni di godimento del lavoro, dovevano appartenere alla classe operaia, rappresentata da una Cassa nazionale di credito al lavoro; i dividendi avrebbero permesso alla Cassa stessa di concedere crediti alle società operaie di produzione, ai piccoli artigiani e all'insegnamento tecnico. Inoltre, il personale dell'impresa riceveva il diritto di prender parte al funzionamento della società, proporzionalmente al numero delle azioni di godimento, emesse dall'impresa. Le critiche, numerose, fatte alla proposta, si basavano sul concetto che l'interesse teorico di classe fosse un elemento troppo debole, per assicurare una collaborazione effettiva e durevole. Evidentemente, mancava nel progetto ogni personificazione pratica della classe operaia, attraverso i sindacati, la cui generalizzazione ed unità possono essere fattori molto potenti per un nuovo azionariato operaio.

A giudizio dei competenti, l'azionariato sindacale sarebbe stato, precisamente, un ottimo metodo, se l'evoluzione sindacale lo avesse permesso, ma esso, come vedremo, di azionariato sindacale non aveva che il nome e non poteva giustificare le enormi speranze, che i suoi sostenitori, nella forma errata che ebbe, ne concepirono.

La terza forma, che in certi ambienti politici, destò pure speranze piuttosto vane, fu quella della partecipazione collettiva fondata su due principii: 1) l'attribuzione collettiva al personale salariato di un'impresa determinata (non più alla classe operaia nella sua totalità, o pure a un sindacato) di un determinato numero di azioni dell'impresa stessa; 2) la partecipazione dei lavoratori, divenuti azionisti, alla gestione dell'impresa. In Europa, la legge francese del 1917, fu la prima e unica legge sull'azionariato operaio.

In Nuova Zelanda, una legge votata nel novembre 1924,

dal Parlamento: la *Compagnies Empowering Act*, autorizza ogni società industriale registrata, se il suo atto di associazione lo consenta, a rimettere azioni di lavoro alle persone occupate al suo servizio. Le azioni non hanno valore nominale; non costituiscono una parte del capitale della società; non sono trasmissibili che conformemente agli statuti della società. Esse conferiscono ai portatori il diritto di prendere parte alle assemblee di azionisti e di votarvi, di partecipare ai benefici della società e di ricevere una parte dell'attivo, in caso di scioglimento. I portatori di azioni-lavoro godono, insomma, gli stessi privilegi degli altri azionisti. Questa legge, chiamata legge Valder, dal nome del suo ispiratore, industriale ad Hamilton, pone su piede di eguaglianza i portatori di azioni-capitale e di azioni-lavoro.

In Africa del Sud, d'altra parte, fu presentato nel 1926 alla Camera, un progetto del deputato Stuttaford, che autorizzava ogni società registrata ad emettere azioni di lavoro a favore delle persone occupate al suo servizio. Le azioni di lavoro permettono ai loro portatori di partecipare ai benefici della società, nella misura fissata dagli statuti. Nessun ritiro di fondi può esser fatto da essi, in caso di liquidazione della società. Le azioni non sono nè cedibili, nè sequestrabili. I dividendi pagati non sono considerati come parte del salario o della retribuzione dell'impiegato. Se un portatore di azioni cessa di essere impiegato nella società, le sue azioni saranno considerate come trasferite e il loro valore sarà pagato in numerario o in azioni di capitale, ai suoi rappresentanti legali.

Alla legge Chéron, che è di un tipo più vecchio di quella neozelandese Valder, ci siamo riferiti nella parte anteriore di questo lavoro, che trattava della partecipazione alla gestione e ai benefici delle imprese, in Francia.

La legge Valder cerca di eliminare, dopo sette anni dall'esperienza negativa della prima (tanto negativa, che dopo due anni, 2 sole società francesi avevano tentato l'esperimento) gli scogli cui si è urtata la legge Chéron: la cooperativa obbligatoria di mano d'opera e l'affermazione categorica dell'intrasmissibilità delle azioni.

In verità, a distanza di ventinove anni dalla sua applicazione, si possono stabilire con la maggiore esattezza, le cause per cui la legge non fu, a così dire, che un generoso buco nell'acqua.

Le azioni di lavoro, da essa previste, non potevano essere istituite che facoltativamente, e pur possedendo gli stessi diritti che le azioni di capitale, quanto alla distribuzione dei dividendi e all'intervento nelle assemblee ordinarie e straordinarie di azionisti, erano sottoposte a riserve importanti. Dovevano essere cioè, attribuite all'insieme dei lavoratori, raggruppati in

società cooperative di mano d'opera, in modo che ciascuno non possedeva in proprio nulla, e non potevano essere trasferite né per vendita, né a causa di morte. Erano insomma, dei veri **beni di manomorta operaia**. Perciò, la loro consacrazione legale non fu desiderata dagli operai, che si sarebbero visti, oltre tutto, attribuire dei dividendi di assoluta modestia, secondo l'art. 74 della legge, che stabiliva la priorità dei dividendi dei portatori di azione di capitale, ad un tasso fissato da essi stessi; nè dagli imprenditori, i quali continuarono a pensare che è la testa del padrone e non l'operaio, che produce gli utili dell'azienda.

Noi ci avviciniamo senza dubbio, oggi, a un'organizzazione nella quale la partecipazione ai benefici, che rimane momentaneamente sul terreno facoltativo e della beneficenza, dovrà entrare, mediante la partecipazione operaia alla gestione, nella via dell'obbligazione legale. Tuttavia, non si può misconoscere che la partecipazione alla gestione abbia compiuto un primo passo in Francia, nonostante i suoi irrimediabili difetti, con la legge del 1917, sull'azionariato operaio.

Si può ad essa appunto rimproverare, come abbiamo fatto, che una forma surrettizia di partecipazione ai benefici, che resta facoltativa, e non offre mai-come notava giustamente Scelle ed altri con lui — alla collettività operaia interessata, che il grado di partecipazione e d'influenza, che conviene ai padroni, continua a presentarsi sotto un aspetto di elemosina e di patronato, particolarmente odioso all'operaio. Ma questa legge, che non è nemmeno un principio di realizzazione, è ad ogni modo, un sintomo, e come tale va considerata.

L'azionariato sindacale non aveva capacità di ovviare ai difetti dell'azionariato del lavoro, nel modo in cui fu attuato; esso ne è stato, piuttosto, una deformazione o uno svisamento. La sua etichetta era cioè sindacale, ma non erano i sindacati, i possessori delle azioni, bensì membri singoli, appartenenti a sindacati diversi. Organizzato a Liegi, dal democristiano Paul Dessart, consisteva in una cooperativa, creata per acquistare dei valori industriali e per inviare alle assemblee generali delle società anonime, un delegato con l'incarico di esporre i desideri e le critiche dei lavoratori. Poco tempo prima della riunione dell'assemblea generale, la cooperativa si assicurava il numero d'azioni necessarie e sceglieva un rappresentante, che non era sempre un operaio, ma più spesso, un avvocato. Il Dessart sperava, comunque, che la cooperativa potesse un giorno giungere a rappresentare la maggioranza delle azioni e ad eleggere, così, gli amministratori.

Il Padre Rutten, difensore del sistema, formulò ipotesi troppo lusinghiere, ma suscettibili di impressionare la massa,

sull'esito, che avrebbe potuto avere l'azionariato sindacale, patrocinato dai cattolici. « Noi abbiamo nel Belgio — diceva egli — circa 1 milione di organizzati; ognuno può risparmiare (si era nel 1919) facilmente due lire per settimana; annualmente, ciò risponderebbe a 104 milioni; in 10 anni, avremmo più di un miliardo », e l'azionariato sindacale avrebbe dominato il mondo dell'industria. Ma si poteva obiettare, e fu obiettato, che i capitalisti e le banche non avrebbero permesso agli operai di assicurarsi la maggioranza delle azioni, e che avrebbero avuto buon gioco, poichè il numero delle azioni, esistente sul mercato è relativamente di poca entità, mentre, se i calcoli delle due lire per settimana, dei milioni per anno e dei conseguenti miliardi, sono facili a compilare a tavolino, essi non sono meno ardui a tradursi in pratica. Né, qualora tali calcoli si fossero potuti realizzare, si sarebbe stati sicuri che la cooperativa avrebbe subito tranquillamente gli inevitabili fallimenti, che si verificano nelle società anonime.

Vi sono poi altre forme di azionariato, come le azioni-premio, adottate dalla ditta Taylor di Batley, fabbricante di tessuti di lana, con 1500 operai, che trasforma la parte di utile attribuita agli operai, in azioni-premio, che non danno diritto a voto, né implicano responsabilità, e che quindi non costituiscono un vero e proprio azionariato; azioni di lavoro, coesistenti con azioni di godimento, attribuite all'azionista-capitalista, e che sono una via intermedia fra il rimborso limitato e quello completo delle azioni di capitale, che determina l'eliminazione del capitalista. Le seconde rappresentano un corrispettivo di fondazione e la loro permanenza ha per scopo di favorire gli impieghi di capitale, inizialmente aleatori, di una società retta dal sistema dell'azionariato di lavoro, ma si ammette, nel caso delle azioni di godimento, il loro riscatto da parte degli operai, o il loro rimborso annuale per estrazione, sulla base di un prezzo, stabilito arbitrariamente.

Prima della guerra, certe società, invece delle azioni, ammettevano in Francia, le obbligazioni di lavoro, riservate esclusivamente al personale, che fruttano un interesse fisso del 5 per cento e uno supplementare tale da eguagliare, sommato col primo, il reddito delle azioni di capitale. Il valore di dette obbligazioni era in lire, di 100; esse, come le azioni-premio, non davano diritto di entrare nel Consiglio di amministrazione, né di partecipare alle assemblee. La loro sottoscrizione era limitata e variava da un minimo di 5 obbligazioni per gli operai, ad un massimo di 25, per gli impiegati con mansioni direttive. In caso di morte o di abbandono dell'officina, erano rimborsate alla pari; non potevano essere cedute che ad operai e impiegati, aventi il diritto di sottoscriverne, previo il consenso del Con-

siglio di amministrazione. Malgrado la tendenza favorevole degli industriali all'istituzione delle obbligazioni di lavoro, esse non soddisfacevano gli operai, perchè mancavano non solo del requisito della gratuità e non permettevano, come per la legge Chéron, la collaborazione del personale alla gestione, ma perchè esse comportavano un beneficio minimo sulla partecipazione agli utili (su un utile considerevole del 10%, gli operai possessori di 5 obbligazioni, percepivano, ad esempio, una somma equivalente a 25 lire annue) e limitavano la libertà dell'operaio a spostarsi verso le aziende, che ne avrebbero meglio retribuito il lavoro.

Si fa questione se l'azionariato debba essere libero ovvero obbligatorio. Godin lo rese obbligatorio e altrettanto fece la grande compagnia del gas del Sud di Londra, la quale, fin dal 1889, applicava la forma facoltativa dell'azionariato, ma avendo osservato che nonostante venisse esercitata sugli operai una certa pressione morale per indurli a convertire in azioni dell'impresa, parte dei loro utili, essi si affrettavano a riscuotere i profitti loro spettanti, essa operò dal 1894 in poi, la loro conversione di ufficio, fino a concorrenza di metà della parte degli utili.

Non pochi, invece, hanno ritenuto che l'azionariato dovrebbe essere facoltativo, e tale è infatti, secondo la legge Chéron. Anche il Congresso della partecipazione agli utili, tenuto nel 1900, dichiarava preferibile lasciare libertà di profitto agli operai, specialmente perchè ad essi soli compete dire, se intendano assumersi il rischio e la responsabilità di un'impresa ed affrontare le conseguenze della sua eventuale bancarotta. Il sistema Valente, esposto nel progetto della Confederazione bianca, a suo tempo esaminato, era, come fu ben detto, un sistema di libertà di scelta o di azionariato facoltativo per gli operai, e di obbligatorietà reale per le ditte, che non avrebbero potuto sottrarsi ai desideri delle loro maestranze.

Il principio della compartecipazione operaia deve estendersi a tutte le aziende o limitarsi alle anonime? Evidentemente, la prima tesi non può non sembrare molto più logica. Essa, anzi, è la logica stessa del sistema della *copartnership*, come la chiamano gli inglesi, dell'associazione del lavoro al capitale nella gestione delle aziende, che è diversa dalla semplice *profit-sharing* o partecipazione agli utili, cioè dalla forma comune della partecipazione, da cui rimane ben distinta.

Il successo della compartecipazione operaia alla gestione e agli utili dipende strettamente dallo spirito con cui è praticata. E' la sua mancanza, che spiega le limitatissime applicazioni della legge Chéron, in Francia, e il fallimento di certi sistemi di larga partecipazione, come quello, in Italia, della Mani-

fattura di Ferno (Gallarate). Nel caso, già ricordato, del Briggs, in Inghilterra, l'azionariato, e in quello di Ferno, la partecipazione alla metà degli utili, non impedirono gli scioperi, che condussero nell'uno e nell'altro, alla fine dei sistemi di partecipazionismo adottati.

La Manifattura di Ferno è uno dei pochi casi di partecipazionismo, nel nostro paese. Nel 1917, essa introdusse la partecipazione, mentre quasi contemporaneamente, gli operai si costituivano in cooperativa, allo scopo di amministrare la prima quota di capitale, dell'ammontare di lire 20.000.

Scopo ultimo della cooperativa era quello di mettersi in grado di poter riscattare la società. L'articolo sesto del suo statuto, diceva testualmente, che la cooperativa «si propone di amministrare le quote di utili, impiegandole con frutto, di far prestiti ad ogni operaio, che ne abbia bisogno, di attuare provvedimenti per il sollievo della vecchiaia e in caso di malattia; di trattare, a suo tempo, con la società anonima di Ferno, per assumere per conto proprio, la gestione dello stabilimento... « Ma, in seguito al risorgere delle agitazioni operaie, il Consiglio di amministrazione, col consenso del collegio dei sindaci, deliberava nel 1921, la fine dell'esperimento.

« Novantacinque su cento esperienze (di partecipazionismo e di azionariato) — scriveva l'Olgiati (1) — furono fatte da industriali, che non avevano affatto neppure i primi principî di una concezione innovatrice. La quasi totalità delle ditte, che sono ricorse alla distribuzione dei profitti e delle azioni, fu spinta dal preciso intento di dominare con maggior facilità le maestranze e di non lasciarle dirigere dalle organizzazioni professionali. Più che l'elevazione della classe lavoratrice, premeva all'industriale la quiete della sua azienda. E nessuno può rifiutare un simile giudizio. Basta far passare i casi numerosi in cui il partecipazionismo e l'azionariato sono andati a male, e si vedrà la ripetizione, con qualche piccola variante, della storia del Briggs o della Manifattura di Ferno ».

Siamo certamente lontani dallo spirito nuovo, che si manifestava, negli anni 1918-19, in Inghilterra, in Francia, agli Stati Uniti e altrove, negli ambienti capitalisti stessi, e negli ambienti operai. Nei torbidi anni, che seguirono la guerra, questo spirito si attutisce, e sembra rimanga senza eco, o che si dimentichi progressivamente il monito espresso nella relazione del comitato misto, composto di nove padroni e nove operai inglesi, riuniti per iniziativa della *North London Manufacturers Association*: « in modo diretto, l'industria non appartiene nè al capitale, né al lavoro; entrambi sono normalmente ed econo-

(1) OLGIATI, op. cit. pagg. 284 e 285.

micamente, associati in essa, e la differenza delle loro funzioni non implica differenza nell'importanza dei servizi rispettivi. Né il controllo dell'azienda, né i suoi benefici possono essere a buon diritto, reclamati, nè posseduti, sia dai proprietari del capitale investito, sia dagli operai, ad esclusione dell'altra parte ».

CONCLUSIONE

In un recentissimo articolo di B. Seedbohm Rowntree, uno dei maggiori industriali inglesi, le cui opere hanno influito così profondamente sull'evoluzione della sociologia in Inghilterra e hanno fornito una delle basi sulle quali Sir William Beveridge ha fondato il suo noto piano di protezione sociale, articolo dal titolo: « Democratizzazione dell'industria », pubblicato dall'*Observer*, e riprodotto nel numero 21 de *Il Mese*, l'autore rileva che se, nel funzionamento dell'industria, il sistema democratico fa già sentire largamente la sua influenza, visto che i lavoratori delle industrie organizzate trattano su piede di parità coi datori di lavoro non solo questioni relative ai salari ma anche alle ore lavorative e in generale, alle condizioni di lavoro, e gli organi sindacali possono efficacemente proteggere i loro membri contro gli atti d'ingiustizia, tuttavia, nell'*ambito di ogni fabbrica*, i rapporti fra lavoratori e datori di lavoro possono, a grandi linee, paragonarsi ai rapporti fra *servitore e padrone*.

Non si potrebbe meglio e più significativamente riassumere il problema della democrazia industriale, tanto più che lo scrittore è un datore di lavoro, e riaffermare la verità che la democrazia sociale è il naturale e necessario complemento della democrazia politica, poichè il diritto di voto consacra bensì l'eguaglianza politica dei cittadini, ed è il fondamento o la premessa anche del raggiungimento della loro eguaglianza economica, ma non è che un aspetto sia pure importantissimo della democrazia, non tutta la democrazia. La democrazia è eguaglianza non soltanto politica, ma sociale, e se la giustizia sociale non segue la parità dei diritti politici, la democrazia stessa lascia praticamente sussistere, più o meno largamente, i privilegi del denaro.

Ora, il problema della democrazia industriale ed economica, non può trovare la sua soluzione in un regime di assolutismo economico. La partecipazione dei lavoratori agli utili e alla gestione dell'azienda è quindi logicamente paralizzata dal monopolio del capitale nella amministrazione e nella direzione di essa. E l'impossibilità di giungere alla partecipazione alla gestione, ha ridotto finora i consigli di fabbrica o d'impresa, a un ruolo essenzialmente consultivo, che spiega il declino della loro impor-

tanza, dal 1919 alla seconda guerra mondiale. E' stato questo un declino graduale, di cui già nel 1927, Alberto Thomas, direttore dell'Ufficio internazionale del lavoro, notava i sintomi nel suo rapporto alla Conferenza internazionale del lavoro, e che successivamente è venuto sempre più accentuandosi.

« La partecipazione alla gestione — egli diceva — in misura più o meno larga, era sembrata maggiormente sedurre l'opinione operaia. In un rapporto precedente, abbiamo riassunte le misure legislative allo studio o adottate nel corso degli anni 1924 e 1925. Esse mostravano una tendenza netta all'estensione del movimento. L'anno 1926 non è stato caratterizzato da nessun fatto legislativo nuovo, a nostra conoscenza. Nella maggior parte dei paesi, la questione sembra esser passata, almeno momentaneamente, sullo sfondo delle preoccupazioni operaie.

Sia in Germania, che in Austria, in cui le leggi sui consigli di fabbrica datano dall'indomani della guerra, si tratta piuttosto di adattare la regolamentazione alle esperienze fatte, che non di toccare al principio stesso della riforma. Sembra che gli sforzi operai tendano in questo campo, a rafforzare l'azione dei delegati, nel seno dei consigli. Sono state mosse critiche al ruolo limitato, che esercita ancora questa istituzione.

Nei paesi, in cui la costituzione giuridica dei sindacati autorizzava la partecipazione dei salariati all'organizzazione propriamente detta delle imprese, come l'Austria, l'ampiezza del compito superò talvolta, come fu il caso, constatato in diverse circostanze, le capacità dei delegati. Ma appare con una nettezza crescente che i consigli debbono svolgere un'azione pacificatrice per la prevenzione e la soluzione di tutta una serie di problemi di fondamentale importanza. E' quanto confermava il ministro del commercio prussiano, Schreiber, facendo rilevare, alla Giornata dell'Industria, a Düsseldorf, il 4 febbraio ultimo, che la miglior forma di collaborazione tra gli imprenditori e i salariati risiede nell'esistenza di consigli d'impresa ».

La ragione di questa riduzione dei compiti dei consigli suddetti, a funzioni prevalentemente conciliatrici e consultive e della caduta in desuetudine, là dove erano ammesse dalla legislazione, delle funzioni di partecipazione alla gestione, o della mancata loro estensione, nel periodo posteriore, sta precisamente nel sistema capitalista. O si esce, insomma, da tale sistema, realizzando la socializzazione più o meno larga, dei mezzi di produzione, o si rimane nel primo, e allora la partecipazione alla gestione è e sarà sempre ostacolata dal difetto di partecipazione operaia alle perdite dell'impresa. Se si potesse trovare invece, il modo di pervenire a una partecipazione simile, si potrebbero preparare le basi della trasformazione completa del regime

capitalista e della sua sostituzione con un regime economico diverso, senza attendere le scadenze, necessariamente lunghe (poichè nella loro generalità, i piani di socializzazione in Europa occidentale sono e debbono essere inevitabilmente gradualisti) di una socializzazione completa, e instaurando, nell'intervallo, la democrazia economica nell'azienda.

A proposito della partecipazione dei lavoratori alle perdite, al terzo Congresso di Londra, della *co-partnership*, lord Cecil of Chelwood affermava, nel 1926, la necessità di reagire alla tendenza dei padroni di considerare l'operaio come un estraneo al possesso dell'impresa, e a quella degli operai, di considerare il loro lavoro, come il solo importante. Secondo Cecil, non era giustificato l'obiettare la non-partecipazione dei lavoratori alle perdite: l'operaio che rischia di vedere gli affari in pericolo e di vedere anche le sue possibilità di vita scomparire in seguito alla disoccupazione, partecipa effettivamente alle perdite. L'ostilità delle *trade-unions*, soggiungeva, rimane, è vero, grande, ma l'esperienza della partecipazione agli utili e alla gestione, può solo mostrare se gli operai sono veramente atti all'autonomia industriale, che essi reclamano.

Ma l'obiezione di Cecil non era esatta. Se l'operaio rischia la disoccupazione, il suo rischio non comprende quello solito degli investimenti di capitale, che, in regime attuale, determinano le possibilità di lavoro. D'altra parte, il capitale-denaro essendo fine a se stesso o meglio, principio e fine della sua propria attività, la perdita di esso, in caso di fallimento, può essere totale. Mentre cioè l'operaio conserva sempre, allo stato potenziale, il suo capitale-lavoro (poichè il lavoro è l'unico suo capitale) e può trovare altri impieghi, nonostante la sua temporanea disoccupazione; nell'ipotesi di fallimento, la perdita del capitale-denaro è invece, definitiva.

Già il Gide, nella sua più volte citata *Economia sociale*, constatava a ragione, che per attuare una partecipazione agli utili, che fosse davvero, lo stadio intermedio fra lavoro salariato e lavoro associato, « bisognerebbe che la partecipazione agli utili associasse l'operaio alla proprietà, ai rischi, alla direzione dell'impresa, nella forma della *copartnership*, la quale, secondo una parte della scuola cooperativa racchiude la soluzione della questione sociale ». Per rendere effettiva la partecipazione agli utili, e farne un elemento vitale per attuare la sostituzione del regime capitalista con uno, basato sul lavoro, è questa partecipazione appunto, ai rischi del capitale, che diviene necessaria. Non sarà l'operaio azionista isolato e senza importanza, non sarà nemmeno l'azione operaia, immune da rischi in una cooperativa

creata per comodità del legislatore e per non rompere i quadri delle costruzioni giuridiche del passato, evitando la miscela nella stessa persona del lavoratore, delle due qualità di socio e di lavoratore, che potranno dare questa garanzia di partecipazione alle perdite, nei limiti, in cui, beninteso, essa potrebbe essere sopportata. Ma sarà, invece, un sindacato obbligatorio e unificato, e quindi generale, che potrebbe prestarla efficacemente, con l'acquisto reale delle azioni, mediante i contributi degli iscritti e il finanziamento della Cassa delle assicurazioni sociali e degli enti cooperativi.

In regime di democrazia politica, l'obbligatorietà del sindacato non può significare oppressione delle masse. La vera dottrina democratica non saprebbe ad ogni modo, contentarsi dell'eguaglianza giuridica, poichè essa sa troppo bene che l'eguaglianza non è che una vana parola, se essa non va fino all'eguaglianza del potere, e che alla democrazia politica stessa è indispensabile dare all'elemento lavoro nella produzione, influenza e diritti eguali a quelli dell'elemento capitale. L'ora sembra infatti, giunta, di realizzare una democrazia industriale ed economica, nella quale il lavoro non sarà più un ausiliario inferiore della produzione, ma un collaboratore e un eguale.

Non vi è quindi nessuna contraddizione fra la democrazia politica, e la tendenza, storicamente fatale, che spinge il sindacato ad emigrare dal terreno del diritto privato, a quello del diritto pubblico. E' questo anzi, il termine dello stesso processo di evoluzione, che si verifica per la rappresentanza di tutte le collettività: « Nel campo amministrativo — osservava Scelle, nella sua citata monografia sul diritto operaio — l'amministrazione comunale e provinciale è una e non potrebbe non essere una; perchè l'amministrazione degli interessi del gruppo e della professione dovrebbe rimanere frammentaria e divisa contro sé stessa? ».

L'azionariato sindacale quando il sindacato sarà universale, potrà effettivamente rappresentare un cambiamento radicale, in attesa di una rivoluzione più profonda tra capitale e lavoro; un cambiamento per cui, se finora è stato il capitale, che ha pagato il lavoro e poi lo licenziava, è il lavoro, che potrebbe farsi l'inverso, cioè licenziare il capitale, dopo averlo rimborsato.

Alcuni, ricordando la frase famosa del personaggio del Molière: *il n'est question que de ma mort, là dedans*, stimano che i padroni non accetterebbero un'azionariato sindacale, nè favorirebbero — come finora è avvenuto — uno sviluppo dell'azionariato del lavoro, che presentasse la partecipazione agli utili, come il preliminare della loro abdicazione e quasi un invito ad infi-

lare il collo nel laccio. Ma — come già notava or sono cinquant'anni circa, il Gide — « è possibile che il numero delle abdicazioni più o meno spontanee, cresea, parallelamente all'incremento degli oneri della sovranità padronale, alla diminuzione del profitto, all'intervento dei sindacati e del controllo dello Stato », poichè anche se oggi, nel 1946, verrà riconosciuta necessaria una certa parte di iniziativa privata nella produzione, tale iniziativa non potrà più considerarsi, come già avveniva, del resto, e più largamente avverrà, come una prerogativa del « diritto divino » del capitale. E Gide prevedeva, come noi prevediamo, soprattutto se si tratterà di sindacati obbligatori, che gli stessi sindacati « rossi » potrebbero considerare con minore ostilità del passato, il sistema dell'azionariato del lavoro, se non i singoli operai, bensì i sindacati divenissero azionisti delle società, che sono destinati a combattere; essi si procurerebbero in tal modo, una « terribile » arma; « terribile », forse, aggiungiamo noi, per il patronato reazionario e retrivo, che può anche essere costretto a subire l'azionariato stesso, ma benefica per il lavoro e per la collettività.

Evidentemente, il successo dell'azionariato sindacale sarà in diretta relazione col grado di educazione operaia alla gestione delle imprese.

Una tale educazione verrà realizzata non solo con l'esercizio di funzioni di responsabilità economica, ma anche per la conoscenza sempre più larga e comprensiva dei problemi di organizzazione dell'azienda, da parte della massa. Ora, l'accentramento dell'industria, in proporzioni che non consentono all'operaio di seguirne l'amministrazione e i modi della sua direzione, cioè la sua complessità e le sue difficoltà, è certo uno dei principali ostacoli all'addestramento dei lavoratori alla conoscenza dei problemi dell'amministrazione e della direzione dell'impresa.

La questione della decentralizzazione dell'industria ha una storia antica, ma i suoi tentativi di soluzione risalgono appena al dopo-guerra precedente, quando l'industriale cecoslovacco Bata istituì nelle sue grandi officine, nel 1924, un sistema di autonomia delle officine stesse.

Nel 1819, già il Sismondi, il grande economista e scrittore svizzero, di origine italiana, e che tanta parte ebbe anche nella storia del Risorgimento italiano, in un libro rimasto famoso: *Nouveaux principes*, lanciava un grido di allarme contro il feudalismo industriale: « Io desidero — egli scriveva — che l'industria delle città sia divisa fra un gran numero di fabbriche indipendenti e non riunita sotto un sol capo, che comanda a centinaia o a migliaia di operai; io desidero che la proprietà delle manifatture sia divisa fra un gran numero di capitalisti medi,

e non riunita nelle mani di un sol uomo, signore di parecchi milioni » (Oggi, si tratta, spesso, di molti miliardi). E fu il Simondi — novità assoluta per i suoi tempi — che coraggiosamente sostenne, all'indomani delle guerre napoleoniche, il concetto della « mezzadria industriale », cioè della ripartizione in parti eguali degli utili dell'azienda, fra padroni ed operai.

Ma i movimenti storici sono inesorabili, anche se doveva passare più di un secolo, perchè il principio della decentralizzazione dell'industria fosse attuato dal Bata, che proclamò la necessità dell'autonomia delle officine, per organizzare i cottimi e la partecipazione agli utili, così da rendere il lavoratore un collaboratore dell'azienda, e non più un semplice esecutore meccanico di un compito, che trascende la sua personalità e la sua responsabilità, e in regime capitalistico, lo degrada ad « appendice della macchina » o a strumento passivo della volontà del capitale onnipotente.

Partendo dall'idea che il beneficio dell'azienda non è che l'addizione dello spirito d'invenzione, del lavoro e degli sforzi, insomma delle iniziative di tutti gli impiegati, e che in pratica, i risultati d'insieme dipendono dalla comprensione economica e dallo spirito di collaborazione di ognuno, sia pure addetto al più umile lavoro, Bata osservò, in base anche alle sue esperienze personali, avendo egli iniziata la sua carriera nel modo più umile, in una piccola azienda artigianale, che i metodi di salario che hanno servito all'organizzazione dell'industria, nella maggioranza dei paesi di Europa, durante il XIX e il XX secolo, non offrono un fondamento solido per un lavoro produttivo e fecondo. Essi indeboliscono eccessivamente nel lavoratore, il sentimento della sua responsabilità personale.

Uno dei suoi collaboratori principali, Cekota, come si legge nel primo volume degli studi sulle relazioni industriali, editi nel 1930, dall'Ufficio internazionale del lavoro, e che contiene una speciale monografia sul sistema Bata, rileva, a questo proposito:

« Il salario a cottimo ha effetti migliori; permette di ricompensare immediatamente la rapidità e lo zelo di ciascuno, secondo l'importanza del compito rispettivo. Ma qui ancora, soprattutto coi procedimenti moderni di divisione del lavoro, la responsabilità personale per lo sforzo fornito, è abolita; le relazioni fra lavoratori e imprenditori si limitano al numero dei prodotti consegnati e al calcolo del salario. Quanto a un collegamento fra lavoratore e clientela, non ne è più questione. L'operaio isolato non si preoccupa minimamente degli interessi dell'insieme delle officine. Il salario a cottimo è troppo personale e lascia la porta aperta ad ogni specie di conseguenze malsane dell'individua-

lismo. La produzione artigianale del passato non dava, senza dubbio, risultati notevoli; essa manteneva almeno, le qualità individuali d'iniziativa. Allorchè un calzolaio fabbricava delle scarpe, egli sapeva che l'importanza della sua remunerazione non sarebbe dipesa solo dalla sua abilità manuale, ma anche dalla sua economia di cuoio o di materiale, dalla cura con la quale avrebbe eseguito le operazioni e dalla qualità del suo lavoro, che avrebbe potuto solo consentirgli di conservare o di aumentare la sua clientela.

Bata ha cercato di creare un sistema analogo, che permettesse a ciascuno, sia anche l'operaio di una grande officina, di lavorare con la stessa applicazione, lo stesso desiderio di economizzare — tempo, energia e materiale — e la stessa responsabilità di un imprenditore indipendente, ricevendo una remunerazione proporzionale al risultato del suo lavoro ».

La sua impresa, scindendo le sue diverse fabbriche, aveva così stabilito, partendo dalla materia prima, una serie di gruppi di mano d'opera, corrispondentemente alle varie fasi del lavoro di trasformazione. I gruppi successivi di trasformazione della materia prima formavano un'entità; cioè compravano e vendevano tra loro. La remunerazione dei produttori e degli operai dipendeva da queste operazioni di acquisti e vendite da officina ad officina, e dai benefici da esse lasciati. Il gruppo, ad esempio, che vendeva il cuoio, lo vendeva a un gruppo, che gli faceva subire le prime trasformazioni, e così via, fino alla confezione della calzatura, pronta per la vendita. La mano d'opera era stata trasformata in gruppi imprenditori. I suoi operai si dividevano un reddito, molto più vicino al profitto, che al salario. In seguito a ciò, i prezzi di costo erano divenuti soddisfacentissimi. La sfera dell'interesse personale si estendeva con altri mezzi, che non quelli del taylorismo.

Il sistema Bata è un sistema per necessità capitalista, ma è anche un sistema che nell'orbita del capitalismo, rivela l'importanza del principio di responsabilità restituita all'operaio, chiamato ad essere il collaboratore dell'azienda; esso sottolinea il bisogno di scindere, nella grande impresa moderna, i diversi reparti ed i vari servizi, affinchè il lavoratore non si smarrisca in un complesso, di cui non intravede i limiti, ma ritrovi la regione della propria fatica e del proprio compenso — come fu giustamente notato — nell'adesione consapevole del processo produttivo, riaffiorante integralmente nell'unità dei singoli reparti. Certo, esso ha il difetto sostanziale di impernarsi eccessivamente sopra i cottimi collettivi di reparto e di riferirsi ad una base di remunerazione, che abbandonata alle iniziative degli imprenditori può dare risultati arbitrari e anti-sociali: quella

cioè di un salario massimo, che rappresenti il punto più elevato della possibilità produttiva del reparto, oltre il quale gli operai non possono andare, mentre possono rimanere al disotto, di guisa che il sistema può presentarsi come una pressione che punisce i gruppi non sufficientemente abili ed attivi, mentre non premia in modo diretto i gruppi che riescono ad eccellere. Ad ogni modo, esso è un sistema molto superiore in efficacia, a quello delle altre imprese-tipo, e consente al lavoratore, se applicato con altro spirito, di formarsi una coscienza più viva e diretta degli interessi della produzione e delle sue possibilità.

Nella stessa Russia sovietica, del resto, come riferisce un importante studio di Peter F. Drucker su: « Stipendi e paghe nell'U.R.S.S. », recentemente pubblicato da *The Saturday Evening Post* di Filadelfia, e riprodotto ne *Il Mese* (n. 21), il sistema prevalente di remunerazione operaia è quello del « cottimo progressivo » e il salario a premio ha sostituito il salario a tempo; quindi lo stimolo dell'interesse personale e la partecipazione dell'operaio, in una certa misura, al profitto dell'impresa, hanno modificato profondamente l'antica concezione comunista dell'economia industriale. Ci sembra perciò che il sistema dell'autonomia delle officine pur con le modificazioni, che si renderebbero necessarie nel metodo della remunerazione operaia, applicato negli stabilimenti Bata, potrebbe, congiuntamente all'azionariato sindacale, contribuire validamente allo sviluppo dell'educazione operaia alla gestione delle imprese, schiudendo ai lavoratori le vie per l'acquisto di una conoscenza più larga e responsabile delle possibilità dell'impresa e delle necessità della produzione.

BIBLIOGRAFIA

La letteratura bibliografica più recente ed importante — ultima e ultimissima — sulle questioni trattate, si trova indicata nelle note o nel testo del presente lavoro.

Ringraziamo l'Ambasciata degli Stati Uniti in Roma, per le varie relazioni segnalateci, e offerteci in lettura, del *War Production Board (War Production Drive Division)* sui comitati misti di produzione americani, in alcune delle maggiori industrie, e per le guide e gli opuscoli divulgativi sui compiti e sull'opera di tali comitati.

Per il periodo 1920-1922, che segnò, nel dopo-guerra precedente, il punto di massima acutezza raggiunto dalle suddette questioni, nei paesi interessati, diamo qui una bibliografia delle pubblicazioni dell'Ufficio internazionale del lavoro, e di altre opere. La lista relativa fu a suo tempo, preparata dall'apposito servizio di quell'Ufficio di cui faceva parte l'autore di questo scritto, con l'incarico di trattare specialmente dei problemi raggruppati sotto il nome di « democrazia industriale » od economica (controllo operaio, partecipazione agli utili dell'impresa, azionariato del lavoro, consigli economici).

Études, textes de lois, notes sur la participation des ouvriers à la gestion des entreprises et aux bénéfiques, parus dans les publications du Bureau international du Travail.

J. D. ROCKEFELLER - *L'esprit de collaboration dans l'industrie.* (R.I.T., mars 1921, p. 3-17).

Une enquête internationale sur les conseils d'entreprises. (I.S., 1922, 1, p. 16).

AFRIQUE DU SUD

Projet tendant à l'institution de commission paritaires dans les usines. (I.Q., 1921, p. 197-198).

ALLEMAGNE

Les conseils d'entreprise en Allemagne. (E.D., Série B, 6, in-8°, 31 p.).

E. BERNSTEIN - *La loi allemande sur les conseils d'entreprise et sa portée.* (R.I.T., février 1921, p. 199-212).

Les conseils d'entreprise et les sociétés coopératives de consommation en Allemagne. (R.I.T., juillet-août 1921, p. 200-217).

E. FRANCKE - *L'esprit nouveau dans le droit ouvrier allemand.* (R.I.T., oct. 1921, p. 27-33).

Notes législatives sur les conseils d'entreprises en Allemagne. (R.I.T., juillet 1922, p. 136).

Loi sur les conseils d'entreprises du 4 février 1920. (S.L., 1920, All. 1-2, p. 28).

Ordonnance du 23 décembre 1918 relative aux conventions collectives, aux conseils d'ouvriers et d'employés et à la conciliation en cas de conflit du travail. (S.L., 1920, All. 1-2, p. 27-28 de la brochure précédente).

Ordonnance du 18 janvier 1919 relative au contrôle des mines. (S.L., 1919, Ger., 2, 1 p., en angl. seulement).

Ordonnances des 24 février, 14, 21, 27 avril 1920, etc. relatives à l'exécution de la loi du 4 février 1920 sur les Conseils d'entreprise. (S.L., 1920, All. 11, 5 o. in-8°).

L'oeuvre des conseils d'entreprise. Une enquête. (I.Q., 1921, 11, p. 419-420).

Projets de loi sur la représentation des Conseils d'entreprises dans les conseils de surveillance des entreprises commerciales. (I.Q., 1921, 11, p. 521).

Le Conseil économique fédéral et la préparation aux fonctions de membres des conseils d'entreprise. (I.Q., 1921, III, p. 385).

Commission paritaire auprès des administrations des chemins de fer. (I.Q., 1921, III, p. 25).

Les conseils d'entreprises en 1920. (I.Q., 1921, IV, p. 726-728).

Représentation des conseils d'entreprise aux conseils d'administration. (L.S., 1922, I, p. 196).

AUTRICHE

E. ADLER - *La loi autrichienne sur les conseils d'entreprise.* (R.I.T., mars 1922, p. 439-468).

Loi du 15 mai 1919 relative à l'institution de conseils d'entreprise. (Série législative, 1919, Autriche 9 & 10, en anglais seulement, 1 br., 23 p.).

Le Congrès des Conseils d'Entreprise des travailleurs et employés de l'industrie métallurgique. (I.Q., 1921, I, p. 490-491).

BELGIQUE

- Congrès des métallurgistes... Le contrôle ouvrier.* (I.Q., 1921, 11, p. 714-715).
Les métallurgistes et le contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, II, p. 597-598).
La semaine syndicale de Morlanwelz: le contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, III, p. 755-758).
Les métallurgistes belges et le contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, p. 565).

CANADA

- Les conseils industriels mixtes au Canada.* (R.I.T., septembre 1921, p. 310-317).

ETATS-UNIS

- Le contrôle ouvrier. Résolution de l'Association des mécaniciens.* (I.Q., 1921, I, p. 201-202).
Les conseils d'ateliers dans les établissements textiles Philadelphie. (I.Q., 1921, III, p. 198-199).
Une Commission nationale pour la discussion des questions relatives aux rapports entre le capital et le travail. (I.Q., 1921, III, p. 291).
La Commission de contrôle dans les industries de l'habillement à New-York. (I.Q., III, p. 353-354).
Les Conseils d'Entreprise dans le service postal des Etats-Unis. (I.Q., 1921, III, p. 485-486).

FRANCE

- Une demande de contrôle ouvrier en France.* (Etudes et Documents, 31 mars 1921, 1 br. in-8°, p. 19).
Le contrôle ouvrier. Proposition du Comité Fédéral National des Métaux. (I.Q., 1921, I, p. 108-109).
Conseil national de la Fédération des Cuirs et Peaux: Le Contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, II, p. 35).
L'Union d'Etudes des catholiques sociaux et la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. (I.Q., 1921, II, p. 382-383).
Conseil National de la Fédération du Textile.... Le contrôle syndical. (I.Q., 1921, III, p. 52).
Congrès de la Fédération de l'Eclairage et des forces motrices. L'organisation fédérale et le contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, III, p. 135).
Réunion du Conseil National des cuirs et peaux: les réductions de salaires... le contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, IV, p. 531).

GRANDE-BRETAGNE

- Les conseils industriels mixtes en Grande-Bretagne.* (R.I.T., déc. 1921, page 610-629).
Notes législatives au sujet de l'élection de « Comités de puits et de districts » de Conseils régionaux, et d'un Conseil national. (R.I.T., juillet 1922, p. 136).
Participation aux bénéfices et actionnariat ouvrier en Grande-Bretagne. (R.I.T., oct. 1921, p. 128-141).
Le contrôle ouvrier dans les chemins de fer. (I.Q., 1921, I, p. 144-145).

- La réorganisation des entreprises de transports. Renonciation des chemins de fer à être représentés dans la direction.* (I.Q., 1921, III, p. 108).
- La question du contrôle ouvrier dans la construction mécanique.* (I.Q., 1921, IV, p. 728-729; 1922, I, p. 394).
- Les conseils Whitley et les chemins de fer.* (I.S., 1922, I, p. 392).
- Conflit relatif au contrôle ouvrier dans l'industrie mécanique.* (I.S., 1922, I, p. 608).

INDEX

- Constitution d'une Commission mixte dans les Etablissements Tata.* (I.Q., 1921, II, p. 345).
- Conseils paritaires d'entreprises.* (I.Q., 1921, IV, p. 118).

ITALIE

- Participation aux bénéfices et actionnariat ouvrier. Un projet du parti catholique italien.* (E.D., série B, N. 10, in-8°, 14 pages).
- Le projet de loi sur le contrôle ouvrier en Italie.* (Etudes et Documents, 28 février 1921, série B, N. 7, 1 br. in-8°, 34 p.).
- Le conflit des métallurgistes en Italie. Le contrôle syndical dans l'industrie.* (Etudes et Documents, série A, N. 2, 1 br. in-8°, 19 p.; N. 11, 1 br. in-8°, 25 p.).
- Le contrôle ouvrier en Italie. Les discussions autour du projet gouvernemental.* (R.I.T., mars 1921, p. 360-373).
- Le contrôle ouvrier: projet de loi.* (I.Q., 1921, I, p. 204-205).
- Le contrôle ouvrier. Résolution de la Confédération générale de l'industrie.* (I.Q., 1921, I, p. 303-305).
- Le contrôle ouvrier et les Commissions parlementaires.* (I.Q., 1921, I, p. 677-679).
- Au Conseil supérieur du Travail. La question du contrôle ouvrier.* (I.Q., 1921, I, p. 740-742).
- Une application du contrôle ouvrier.* (I.Q., 1921, II, p. 510).
- La question du contrôle ouvrier dans le programme du gouvernement.* (I.Q., 1921, II, p. 381).
- Au Conseil Supérieur du Travail: la question du contrôle syndical des industries à la Conférence internationale du Travail: une proposition ouvrière.* (I.Q., 1921, II, p. 5).
- La participation des ouvriers à la gestion des entreprises agricoles.* (I.Q., 1921, III, p. 585).
- Le conseil de la Confédération général du Travail et le contrôle ouvrier.* (I.Q., 1921, III, p. 679).

JAPON

- Les Commissions ouvrières dans les chemins de fer de l'Etat.* (I.Q., 1921, II, p. 726).
- Seconde réunion des Commissions ouvrières des chemins de fer de l'Etat.* (I.Q., 1921, III, p. 436).
- La Osaka Kogyo recommande l'adoption du système des conseils d'entreprise.* (I.Q., 1921, III, p. 716).

Préparation d'un projet de loi sur les conseils d'entreprise. (I.Q., 1921, IV, p. 254).

Avant-projet de loi concernant un système de représentation des travailleurs. (I.S., 1921, IV, p. 244).

Les Conseils d'entreprise. (I.S., 1922, I, p. 620-621).

LUXEMBOURG

Arrêté grand-ducal du 8 octobre 1920 concernant l'institution de Conseils d'usine dans les établissements industriels (Mémorial, 20 octobre 1920). (S.L., 1920, Lux. 1, 5 p., in-8°).

NORVÈGE

Loi provisoire du 23 juillet 1920 concernant les conseils d'entreprise dans les entreprises industrielles. (S.L., 1920, N. 1, 4 p., in-8°).

Constitution d'un Conseil ouvrier de district. (I.Q., 1921, II, p. 345).

Fin de la grève générale... La question du contrôle ouvrier. (I.Q., 1921, II, p. 680-681).

RÉPUBLIQUE ARGENTINE

Les patrons et les conseils de l'industrie. (I.Q., 1921, II, p. 10-11).

La participation des ouvriers à la gestion. (I.S., 1922, I, p. 498-499).

RUSSIE

Les conditions du travail dans la Russie des Soviets. (1 vol. in-8°, 309 p. + CXLIV pp.). (v. notamment le chapitre XIII: *Contrôle ouvrier*, p. 251-266).

La réforme des Comités d'usines. (I.Q., 1921, I, p. 806).

Les Comités d'usines et l'administration des établissements industriels. (I.Q., 1921, II, p. 669).

TCHÉCOSLOVAQUIE

Note législative à propos des Conseils d'entreprise. (R.I.T., juillet 1922, p. 135-136).

Loi du 25 février 1920 sur les Conseils d'entreprises et les Conseils de districts dans l'industrie minière. (S.L., 1920, Tchsl. 3-5, 1 br. in-8°, 19 p.).

Loi du 25 février 1920 relative à la participation des mineurs à l'administration des mines et à leur participation aux bénéfices nets. (S.L., 1920, Tch.Sl. 6, 3, in-8°).

Loi du 12 août 1921 sur les Conseils d'entreprises. (S.L., 1921, Cz. 4, 11 p., in-8°, en anglais seulement).

La question des Conseils d'entreprises en Tchécoslovaquie, 1921. (I.S., 1921, III, p. 30-31).

La loi sur les Comités d'usines. (I.Q., 1921, p. 543-545).

(Explication des abréviations:

- R.I.T. Revue internationale du travail,
- E.D. Etudes et Documents,
- S.L. Série Législative,
- I.Q. Informations Quotidiennes,
- I.S. Informations Sociales).

Références à des publications autres que celles du B.I.T.

- PICARD R. - *Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises.* (Paris, Rivière, 1922, in-8°, 283 p.).
- La participation des ouvriers à la gestion des entreprises et la nationalisation.* (Exposé de M. Truchy à la séance du 4 mars 1922 de la Société d'Economie Politique de Paris. Discussion: MM. d'Eichtal, Pottier, H. Lambert, P. Delombre, Petrelli, Y. Guyot). (v. compte-rendu de cette séance dans l'Economiste Français du 18 mars 1922, p. 526-527).
- FRANÇOIS-PONCET A. - *Une formule nouvelle: le contrôle syndical.* (Paris, 1921, Société d'Etudes et d'Informations Economiques, 1 br., 18 p.).
- ARNOU A. - *La participation des travailleurs à la gestion. La collaboration ouvrière.* (Paris, 1921, 1 v., in-8°, 212 p.).
- PICARD R. - *Le contrôle ouvrier dans les pays de l'Europe Centrale.* (Bulletin de l'Association française pour la lutte contre le chômage, 1921).
- GOTTSCHALK M. - *La représentation des ouvriers et des employés dans la direction des entreprises en Allemagne. La loi sur les Betriebsräte du 4 février 1920. L'expérience d'une année d'application.* (Liège, 1921, 1 br., 35 p.).
- ASSAN G. G. - *La question du contrôle ouvrier en Italie. Avec un aperçu dans les autres pays.* (Paris, 1922, Giard, br. in-8°, 177 p.).
- COSSA L. - *La partecipazione degli operai al profitto.* Saggio bibliografico. (Giornale degli Economisti, 1er août 1894, supp., p. 157 et seg. Cf.).
- ZIMAND S. - *Modern Social Movements.* (New-York, the H. W. Wilson Cy; London, Grafton & Cy, 1921, p. 94-104. Bibliographie sur les Conseils d'entreprise).
- Comité national d'études sociales et politiques. *Le problème du contrôle ouvrier.* (Paris, 32 pp.).
- Il controllo operaio.* Scritti vari di Togliatti, Arsky, Borghi. « Problemi della rivoluzione », 4. (Milano, 1921, 84 pp.).
- PAPI G. U. - *Il lavoratore alla gestione dell'impresa.* (Milano, Vallardi, 1923).
- M. GUARNIERI - *I consigli di fabbrica,* ed. Il Solco, C. di Castello, 1921.
- J. DROUET DE MONTGERMONT - *De la participation des ouvriers à la gestion des entreprises.* (Paris, lib. Sagot, br. 120 p.).
- G. MONMOUSSEAU - *Le contrôle syndical et les Comités d'usine.* Union des syndicats de la Seine, Paris.
- FAGNOT - *La part du travail dans la gestion des entreprises.* (Paris, 1919).
- TORREL, ROMANET, MARTIN SAINT-LEON - *Participation aux bénéfices et à la gestion.* (Chron. Soc., juin 1920).
- J. GODART - *La participation aux bénéfices, le salaire ajusté et les Conseils d'usine.* (Parlement et opin., mars 1921).
- A. ROY - *La question du contrôle ouvrier et la participation aux bénéfices et à la gestion.* (Quest. prat., 1921, p. 74).

- UMBDEN STOCK - *Les délégués ouvriers*. (Ibid., 1920-1921).
- ANTONELLI - *Les actions de travail dans les Sociétés Anonymes à participation ouvrière*. (Av. prop. de M. Briand, Paris, 1912).
- COMTE DE BRIEY - *Essais sur l'association du capital et du travail*. (Paris, 1913).
- Les nationalisations industrialisées et le contrôle ouvrier*. (Conférence faite le 24 mai par Marcel Laurent, secrétaire-adjoint de la C.G.T.).
- *Le rapport du Conseil Economique du Travail sur la nationalisation. Historique de l'idée du contrôle ouvrier*. (La vie socialiste, 5-6-22, p. 5-7).
- Texte de la proposition de loi portant création de délégués ouvriers à la sécurité dans les chemins de fer présentée par MM. P. Dormoy, G. Baron, etc.* (J.O., 16-4-22. Ch. Doc. P., Annexe 3277, p. 95).
- Rapport fait au nom de la Commission des travaux publics et des moyens de communication chargée d'examiner le proposition de loi de M. Dormoy et plusieurs de ses collègues portant création de délégués ouvriers à la sécurité dans les chemins de fer*. (J.O., 25-6-22, Ch. Doc. P., Annexe 4096, Sance du 17-3-22).
- Compte-rendu du 1er Congrès des Conseils d'usines de la métallurgie allemande, tenu à Leipzig, le 5 déc. 1921*. Ordre du jour de ce Congrès: 1. Questions syndicales: a) Syndicalisme mondial, Rapp.: Prof. Lederer; b) Le syndicalisme allemand, Rapp. Dr. Hilferding; c) Charbon et fer, Rapp. Otto Hué; d) Concentration capitaliste et socialisation, Rapp. Dr. Einstein.
2. Tâche et organisation des Conseils d'usines, Rapp. R. Dissmann et Engl. Graff. (Le Métallurgiste, févr. 1922, p. 7-8).
- P. PIC - « *Une expérience avortée: les Conseils d'usines dans le Grand-Duché de Luxembourg* ». (Revue Polit. et parlement. 10-8-22, p. 309-314).
- Avis présenté au nom de la Commission du commerce, de l'industrie, du travail et des postes, sur la proposition de loi adoptée par la Chambre des députés, tendant à l'organisation de Commissions mixtes ouvrières et patronales dans les bassins miniers de houilles, métalliques et ardoisières*, par M. Bouveri, sénateur. (J.O., 29 janvier 1922 - Doc. P., Sénat, p. 85-85, Annexe 700. S.E. Séance du 11 nov.).
- Bref compte-rendu de la séance du 11 mars de l'Académie des Sciences*. Communication de M. E. Villey sur les « actions de travail ». (J.O., 13 mars 1922, p. 2892).
- DICKMANN H. u. NEUFELD M. W. - *Versuch einer Bibliographie der Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten*. (Neuer Abdr. Nebst Nachtr. 1) 51 Bl. + 6 Bl. Düsseldorf, 1921, Verlag Stahleisen, in-4°).
- Library of Congress - *List of references on profit sharing and bonus systems*. (Febr. 12, 1920, 24 p., 88 réf. ouvr., 226 réf. pér.).
- Bulletin de la participation aux bénéfices*. (Paris, imprimerie Chaix, paraissant depuis 1879).
- TROMBERT A. - *La participation aux bénéfices*. Exposé des différentes méthodes adoptées pouvant servir de guide pratique pour l'application du régime. (Paris, 1912, XIII + 319 p.).
- TROMBERT A. - *La participation aux bénéfices*. Etude d'ensemble. (Paris, 1921, 114 p.).
- MIRAUX E. - *La participation obligatoire aux bénéfices*. (Paris, 1920, 24 p.).
- U. K. Board of Trade. Department of Labour Statistics. *Profit-sharing and co-partnership abroad*. Cd 7282 (London, 1914, X + 164 pp.).

- *Report on profit-sharing and Labour co-partner-ship in the United Kingdom*. Cd 544. (London, 1920, VIII + 244 p.).
- DELONCLE CH. - *Vers des temps nouveaux*. (Paris, Perrin, 1921, 1 v., 420 p.). (Cet ouvrage serait un traité de la participation aux bénéfices. - v. « La Réf. Sociale », février 1922).
- M. TURMANN - *Problèmes sociaux du travail industriel*. 2.e édition. (Paris, 1922, Lecoffre-Gabalda, 7 fr.).
- IESCOT - *La participation ouvrière aux bénéfices à Blanzky* (1914).
- IBANEZ - *La participation aux bénéfices* (1915).
- RAZOUS - *La participation ouvrière*. (Génie Civil, 15-22 janvier 1921).
- Décret en date du 29 septembre déterminant les bases de la répartition de la part de prime revenant au personnel des grands réseaux de chemins de fer* (application de l'article 14 de la convention du 28 juin 1921 approuvée par la loi du 29 octobre 1921). (J.O., 1-10-22, p. 9826).
- Une étude d'ensemble sur les systèmes de participation aux bénéfices*. (d'après le supplément commercial du « Manchester Guardian ». Introduction de M. Seeböhm Rowntree). (B.Q., 9-10-22, p. 1, p. 5).
- « *Une formule intéressante de participation aux bénéfices* ». (Comment M. M. Dulac, Président de la Chambre syndicale des entrepreneurs de peinture de Paris et du département de la Seine conçoit et applique la participation aux bénéfices). (Les Dossiers de l'action populaire, 25 janvier 1922, 4 p. in-8°).
- Résumé du rapport de M. Dijol présenté au Congrès de l'Avancement des Sciences qui vient de se tenir à Montpellier, sur la participation des ouvriers à la gestion des entreprises*. (Le Journal du Travail, 24-25 septembre 1922, p. 7).
- Un projet de participation aux bénéfices et d'actionnariat ouvrier en Grande-Bretagne*. (Projet des directeurs des aciéries « Arthur Lee & C.ie », de Sheffield. (B.Q., de la Soc. d'Et. et d'Inf. Ec., 20-3-22, p. 1, p. 2).
- Notes sur des applications de la participation aux bénéfices dans divers établissements et dans divers pays. (Belgique, Allemagne, Mexique)*. (Bulletin de la Participation aux bénéfices, 1921, 4.e livr., p. 203-218).
- Les applications de la participation aux bénéfices*. Grands Magasins du Louvre: Institutions créées en faveur du personnel. Maison Marc Larchevêque (Fabrique de porcelaine, à Vierzon-Ville).
- Le contrôle des comptes dans la participation aux bénéfices*. (Maison Thuillier fils et Lassalle). (Bulletin de la participation aux bénéfices, 1921, 4.e livr., p. 187-197).
- Statuts d'un plan de participation aux bénéfices dans une maison de Chicago* (d'après les Industrial Relations). (B.Q., 7-7-22, p. 7, p. 11).
- La participation aux bénéfices et la co-association du capital et du travail dans le Royaume-Uni* (d'après le rapport du Ministère du Travail anglais). (Bulletin de la participation aux bénéfices, Année 1921, p. 1-53).

INDICE

CAP. I. — IL COSTITUZIONALISMO NELLA FABBRICA

Precedenti storici del movimento per la democratizzazione dell'industria. La proposta della delegazione italiana alla Conferenza della pace del 1919, per il riconoscimento internazionale nella Carta mondiale del lavoro (Parte XIII del Trattato di Versaglia) del costituzionalismo nella fabbrica. Punti di vista della Commissione mista inglese per i conflitti del lavoro nelle miniere e della Conferenza industriale britannica. Iniziative e proposte del Congresso dei metallurgici italiani e della Confederazione generale francese del lavoro. Suggestimenti della Commissione germanica di socializzazione. Le raccomandazioni della Conferenza industriale americana del 1920. L'inchiesta del 1923 dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori, sui consigli di fabbrica nell'organizzazione industriale del dopo-guerra, e il suo Congresso del 1924. La ventinovesima sessione del Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e l'internazionalizzazione dei consigli di fabbrica. Democrazia politica e democrazia industriale nel primo dopo-guerra Pag. 49

CAP. II. — IL CONTROLLO SULLE AZIENDE IN ITALIA NEL 1920-21

(Idee e opinioni)

Le categorie del controllo e le tesi in presenza. Le opinioni degli ambienti operai e quelle di Giolitti, Turati, A. Schiavi, Prampolini, Guarnieri, Baldesi, Malatesta e degli economisti liberali Einaudi e Prato Pag. 53

CAP. III. — I CONSIGLI DI FABBRICA

I due grandi gruppi dei consigli di fabbrica: 1) ad istituzione volontaria, e 2) a regolamento legale. Caratteri e portata di essi. Il controllo operaio e la sua evoluzione in Russia. Il discorso di Lenin sulla « direzione unica » al V Congresso generale dei lavoratori dei trasporti fluviali, e quello del delegato governativo Zinovieff, al IX Congresso del Partito Comunista.

I paesi a regolamentazione legale e i risultati del controllo operaio: A) La legge tedesca del 4 febbraio 1920 e le leggi accessorie. Rapporti fra i sindacati e i consigli di azienda in Germania. La tesi comunista e quella social-democratica. L'organizzazione sindacale e l'attività dei consigli. Giudizii dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori e di Heyde, sul loro funzionamento. Opportunità di tener conto della regolamentazione tedesca e del precedente della Costituzione di Weimar, per l'organizzazione dei consigli nei paesi, in cui il controllo operaio entrasse nella via della regolamentazione legale. B) La legge austriaca del 15 maggio 1919, sui consigli di azienda. Rapporti fra i sindacati e i consigli in Austria. Giudizii di Adler e di Hanusch, sul loro funzionamento. C) Le tre leggi cecoslovacche sui consigli d'impresa (leggi del 25 febbraio 1920 per le imprese minerarie e del 12 agosto 1921 sulle commissioni d'impresa in tutte le industrie e commerci, salvo quelli di Stato). Un giudizio operaio sulla legge del 12 agosto 1921. Rapporti fra sindacati e consigli. D) La legge norvegese del 23 luglio 1920. Il giudizio del presi-

dente della sezione norvegese dell'Associazione internazionale per la protezione legale dei lavoratori. E) La legge lussemburghese dell'8 maggio 1925, sul ristabilimento dei consigli. F) Le leggi jugoslava ed estone. G) I comitati d'impresa in Francia, punto terminale di una lunga evoluzione di pensiero e d'istituti. La partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa, prima e dopo l'ultima guerra. La legge del 18 dicembre 1915 sulle società cooperative di produzione; la legge del 28 aprile 1917 sulle società anonime a partecipazione operaia; la legge del 1919 sulle miniere; la legge del 12 novembre 1921, sulla riorganizzazione delle ferrovie. La legge del 24 giugno 1936 sui contratti collettivi e l'istituzione dei delegati del personale. I suoi precedenti legislativi. Il pensiero della Confederazione generale francese del lavoro, sul controllo delle imprese, nel 1923 e nel 1936. Giudizi di Marcel Roy e del deputato socialista André Philip sui rapporti fra convenzione collettiva e controllo. Il decreto del 12 novembre 1938 sullo statuto dei delegati del personale. Il decreto-legge del 18 novembre 1939, sulla designazione sindacale, in tempo di guerra, dei delegati. L'ordinanza del 22 febbraio 1945 sui comitati d'impresa. Uno studio di Georges Gurvitch in « Europa socialista » del marzo 1946, sulla rappresentanza operaia e il problema delle nazionalizzazioni. Il rapporto dell'Ufficio internazionale del lavoro alla Conferenza del lavoro (26.ma sessione) del 1940, e le rappresentanze operaie.

I paesi-tipo della regolamentazione volontaria dei consigli di azienda. I consigli industriali misti in Gran Bretagna. Le conclusioni e le proposte della Commissione Whitley. I consigli d'industria (*trade boards*). Valore degli accordi realizzati dai consigli misti. Il loro sviluppo in Inghilterra. La varietà di forma e di struttura dei consigli di azienda inglesi, nel rapporto Balfour sull'industria e il commercio. I fiduciari di fabbrica in Inghilterra, durante le due guerre mondiali. Loro influenza sulla produzione di guerra. I loro rapporti con l'organizzazione sindacale e il 73.º Congresso delle *Trade Unions*. La riorganizzazione della produzione e i comitati di produzione, nel piano del ministro della produzione Lyttelton. Sviluppo dei comitati e loro azione nelle fabbriche di armamenti. Il giudizio del ministro Cripps sui risultati raggiunti.

Carattere della rappresentanza operaia agli Stati Uniti. Due periodi di essa: prima del 1933, cioè fino alla legislazione rooseveltiana, e dopo. La lotta degli imprenditori contro il sindacalismo operaio, dal 1920 al 1933. La seconda Conferenza industriale americana e i consigli di impresa. Il giudizio di Samuele Gompers. L'opinione di Alberto Thomas e di Harold Butler, rispettivamente direttore e direttore-aggiunto dell'Ufficio internazionale del lavoro, sui consigli d'impresa agli Stati Uniti. I contratti collettivi e i consigli d'industria prima del 1933. Le leggi di Roosevelt e la rappresentanza operaia. L'art. 7 a) della legge sulla ricostruzione industriale nazionale e lo sviluppo delle convenzioni collettive. La legge Wagner e la difesa della libertà sindacale. Aumento degli effettivi del sindacalismo operaio e dei sindacati d'azienda. Il movimento di John Lewis. I contratti collettivi e i comitati di fabbrica. La rappresentanza operaia e la legge Wagner (par. 9 A.) I delegati sindacali di fabbrica e le clausole arbitrali dei contratti collettivi. Il *War Labor Board* e il mantenimento della qualità di iscritti ai sindacati. Sviluppo dei comitati di fabbrica e aumento della produzione americana di guerra. L'accordo del maggio 1945 tra le Camere di Commercio degli Stati Uniti, per la Carta di cooperazione del lavoro e della direzione delle imprese. Il giudizio del presidente dell'ufficio di produzione di guerra degli Stati Uniti, sui comitati misti di fabbrica.

Storia della vertenza metallurgica del 1919-20 e delle rivendicazioni operaie sul controllo dell'industria in Italia. La tesi comunista e quella sindacale. Le commissioni interne. Origini e sviluppo. I tentativi di allargamento delle commissioni interne in consigli di fabbrica e il primitivo atteggiamento degli industriali. Il « regolamento generale » dell'assemblea generale dei metallurgici torinesi, sui compiti e le funzioni dei commissari di reparto. L'opinione di Buozzi, sull'istituzione dei consigli di fabbrica. Il progetto Baldesi. Congressi e convegni operai. Il decreto Giolitti sul controllo sindacale e il concordato sulla vertenza metallurgica. Il convegno

nazionale della FIOM e il referendum sull'ordine del giorno Buozi. La fine dell'occupazione delle fabbriche e il manifesto della FIOM. Il discorso Giolitti del 26 settembre 1920 al Senato, sulla politica del governo nel conflitto metallurgico. L'articolo di Turati in *Critica Sociale* del 24 settembre 1920, sul controllo operaio, e il pensiero di Baldesi e di Cabiati, sulla partecipazione agli utili, come fine del controllo. Atteggiamento ufficiale dell'organizzazione industriale, contrario ai consigli di fabbrica. Progetto degli industriali sulla regolamentazione dei consigli, in ampliamento delle funzioni delle commissioni interne, e sui consigli d'industria. La commissione paritaria, istituita da Giolitti, e l'inconciliabilità dei punti di vista padronale e operaio. Il progetto della Confederazione generale del lavoro per il controllo sindacale. Le critiche padronali e il progetto della Confederazione degli industriali per un controllo di commissioni nazionali e regionali per categorie d'industria, pariteticamente composte, e per la creazione di un Consiglio generale dell'industria, di coordinamento delle commissioni nazionali di controllo, nelle questioni d'interesse generale. Il progetto della Confederazione italiana dei lavoratori (bianca) per un regime delle aziende a partecipazione e azionariato del lavoro. Critiche dell'Olgiate, nel campo cattolico, a questo progetto. Il progetto governativo e le critiche dei corpi consultivi, dei lavoratori e degli industriali.

Le cause e gli insegnamenti dell'insuccesso del controllo operaio in Italia, nel 1919-20.

L'accordo del 3 settembre 1945 tra la Confederazione industriale e la Confederazione dei lavoratori, sulle commissioni interne. Le commissioni interne italiane, secondo una pubblicazione dell'Associazione fra le Società italiane per azioni. Le commissioni interne, ieri ed oggi, secondo una pubblicazione di Luigi Uberti nei «Quaderni del Partito d'Azione».

Pag. 61

CAP. IV. — I CONSIGLI DI GESTIONE

Origini dei consigli di gestione. Il decreto del 17 aprile 1945 del Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia, sulla soppressione della socializzazione fascista e i consigli di gestione. Numero attuale di essi. Il progetto Pesenti sui consigli di gestione e le discussioni della commissione di studio su tale questione. Le due tesi sui consigli di gestione. Obbiezioni alla tesi contraria al mantenimento dei consigli.

L'accordo Fiat del 24 febbraio 1946 sui consigli di gestione e la sua portata.

Pag. 163

CAP. V. — LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E L'AZIONARIATO DEL LAVORO

La partecipazione agli utili e l'azionariato del lavoro. Le cause della mancata generalizzazione della partecipazione agli utili. I rapporti fra partecipazione e controllo, in un discorso alla Camera francese, del 14 dicembre 1918, del deputato socialista Alberto Thomas. La partecipazione agli utili nel 1900 e nel 1946. La partecipazione in Francia e nei paesi anglosassoni. La partecipazione in Italia e le sue prospettive. I risultati della partecipazione agli utili confermano le passate delusioni e i suoi difetti organici. Ancora dati recenti sul partecipazionismo agli Stati Uniti e in Inghilterra. L'azionariato del lavoro. Il pensiero di Giuseppe Mazzini. I casi Leclaire, Briggs e Godin. L'azionariato dopo la guerra del 1914-18. Le idee di Viviani, Ribot e di Aristide Briand. L'azionariato in Francia e in Inghilterra. Una dichiarazione di Citrine, nel 1924, al Congresso dell'Associazione britannica per l'azionariato. L'azionariato agli Stati Uniti, in uno studio del direttore aggiunto dell'Ufficio internazionale del lavoro, Harold Butler, sulle relazioni industriali negli Stati Uniti. Forme dell'azionariato. L'azionariato individuale e quello collettivo. Il progetto di Justin Godard, deputato alla Camera francese, presentato alla stessa, il 23 maggio 1912, sull'azionariato della classe operaia, e la legge Chéron sull'azionariato del

personale nelle singole aziende. La legge neo-zelandese del novembre 1924 sull'azionariato nelle imprese. Il progetto Stuttaford nell'Africa del Sud. L'azionariato sindacale e la sua attuazione nel Belgio. Le previsioni del Rutten e i suoi difetti di organizzazione nelle applicazioni avvenute. Le azioni-premio e le azioni di godimento. Le obbligazioni di lavoro. Azionariato libero e azionariato obbligatorio. Sistema della Compagnia del gas del Sud di Londra, sistema Chéron e sistema Valente o della Confederazione bianca. L'azionariato non impedisce gli scioperi. I casi Briggs e della Manifattura italiana di Ferno. Lo spirito di meschina avarizia padronale ha impedito la diffusione dell'azionariato Pag. 171

CONCLUSIONE. — Democrazia politica e democrazia industriale, secondo il collaboratore di Sir William Beveridge, B. Seedbohm Romentree, presidente del Consiglio di Amministrazione della grande fabbrica di cioccolata Rowntree e Co., uno dei maggiori industriali inglesi. La mancata partecipazione alla gestione, causa del declino dei consigli di fabbrica e dell'inefficacia della partecipazione agli utili, in regime capitalista. In un sistema di socializzazione graduale, che ammetta perciò la continuazione dell'iniziativa privata nelle aziende di minore importanza, la partecipazione alla gestione, allo scopo di preparare la sostituzione del regime capitalista con quello dell'economia socialista, è indispensabile. L'ostacolo alla diffusione della partecipazione agli utili è soprattutto di ordine giuridico, e deriva dai principii che regolano ancora la proprietà privata. Nell'impresa attuale, non sembra possibile superarlo in altro modo, se non attraverso un azionariato sindacale, basato sulla partecipazione non solo agli utili, ma, limitatamente, anche alle perdite, e che suppone necessariamente l'esistenza di sindacati, conglobanti tutti i membri delle professioni rappresentate, in grado quindi, di provvedere all'acquisto effettivo di azioni e di far fronte ad una parte dei rischi dell'impresa, mediante contribuzioni degli iscritti, ed il finanziamento di enti, come la Cassa delle assicurazioni sociali. Sarebbe questa, nelle mani dei lavoratori, un'arma progressiva di espropriazione delle aziende non socializzate e un mezzo, da alcuni definito persino «terribile», come dal Gide, e ad ogni modo, costruttivo e pacifico, per giungere, in avvenire alla sostituzione completa del regime capitalista, dopo che i lavoratori avranno appreso a gestire le aziende. Pag. 194