

F. I. D. A. T.

SINDACATO REGIONALE PIEMONTESE LAVORATORI DELLE TELECOMUNICAZIONI

T O R I N O

ESIGENZA E FINI DEI CONSIGLI DI GESTIONE

Recentemente la F. I. D. A. T. ha iniziato un'azione intesa a ottenere l'istituzione nelle aziende telefoniche e radiocablografiche dei Consigli di Gestione. Al fine di appoggiare tale azione e di recare un contributo alla soluzione di questo importante problema, il Consiglio Direttivo del Sindacato ritiene opportuno far conoscere il suo pensiero sull'argomento, esposto nello scritto che segue.

Per comprendere appieno le origini della esigenza sempre più sentita e diffusa dei consigli di gestione bisogna rifarsi a quella che è la situazione creata nel campo del lavoro dalla profonda trasformazione subita dall'economia nel corso degli ultimi due secoli e che è nota sotto il nome di Rivoluzione Industriale.

Tra i vari elementi che caratterizzano tale situazione assume una particolare importanza la distinzione netta, assoluta, che nell'ambito dell'azienda esiste fra coloro che posseggono gli strumenti della produzione, cioè gli edifici, i macchinari, gli attrezzi, ecc., e coloro che sono portatori soltanto del proprio lavoro, intellettuale o manuale. La tecnica moderna, infatti, richiedendo impianti costosissimi e quindi capitali ingentissimi, ha sostituito alla vecchia manifattura a carattere artigiano o familiare di dimensioni ristrette le grandi società anonime, gli enormi trusts, le gigantesche concentrazioni industriali e, così agendo, ha, tra i vari fattori della produzione, posto in rilievo il capitale e relegato in secondo piano il lavoro.

Questo infatti — nell'odierno sistema che, almeno nell'interno dell'impresa, è pur sempre il più genuino capitalismo — non partecipa alla direzione dell'azienda, ma ne è tenuto gelosamente e rigorosamente lontano: nessuna influenza, di nessun genere, esercita il lavoratore sulla condotta di quell'azienda cui, in sostanza, sono legate le sue sorti e le sue possibilità economiche, e le cui sorti e possibilità, in definitiva, strettamente dipendono dall'opera dei lavoratori.

In altri termini l'azienda considera il lavoro alla stregua di qualsiasi altro fattore della produzione, prescindendo pressoché completamente dai valori umani di esso, e così, ad esempio, dal punto di vista aziendale, la retribuzione del lavoratore troppo spesso è considerata soltanto un costo che si deve comprimere il più possibile, così come si cerca di ridurre al minimo il costo delle materie prime e delle macchine necessarie all'azienda.

La netta separazione tra capitale e lavoro, l'esclusione di quest'ultimo dalla direzione dell'impresa, e l'antagonismo che nasce fra le due parti costituiscono uno degli aspetti più considerevoli della crisi del nostro tempo e contro tale situazione si appuntano critiche da ogni parte. Ma ad aggravare questa situazione un'altra circostanza si aggiunge, conseguenza anch'essa della tecnica e dell'industrialismo moderni. Vogliamo alludere alla divisione del

lavoro — che recenti metodi di organizzazione scientifica hanno addirittura esasperato — in base alla quale il compito affidato a ciascun lavoratore nell'impresa è ridotto spessissimo a poche operazioni elementari, alla ripetizione meccanica, per ore e ore, dello stesso gesto, alla sorveglianza di una macchina, alla compilazione di interminabili serie di identici moduli.

In tal caso il lavoratore non solo non partecipa, in qualche modo, sia pur indiretto, alla direzione dell'azienda, ma non possiede neppure una conoscenza magari superficiale della vita di essa, della quale tutto egli ignora, all'infuori di quello che si svolge nel suo ufficio o nel suo reparto: cosicchè la sua situazione finisce per essere non molto diversa da quella dei suoi colleghi di circa due secoli fa, quando già un grande economista inglese doveva amaramente constatare che vi erano lavoratori i quali non avevano fabbricato durante tutta la loro vita che la ventiquattresima parte di uno spillo.

Comunque, il complesso di circostanze cui abbiamo accennato, paraltro abilmente sfruttate da chi ne aveva il tornaconto, hanno fatto sì che il lavoratore sia ancor oggi, malgrado tutto, un estraneo nell'azienda: ci vive, ci lavora otto ore al giorno, ne riceve i mezzi di vita, ma non vi è in alcun modo legato, non la sente per nulla come cosa anche sua, non si considera partecipe a un'opera comune cui sia giusto dare il meglio di se stesso.

Qualcuno potrà pensare che le cose potrebbero restare benissimo quali sono e che non vi è necessità di cambiarle. Noi siamo invece dell'opinione opposta e crediamo fermamente che la situazione dianzi delineata debba essere, sia pure con la necessaria gradualità, profondamente modificata, per la semplice ragione ch'essa, così com'è attualmente, è la negazione della dignità del lavoro e della personalità del lavoratore.

* * *

Secondo il nostro pensiero i consigli di gestione non dovrebbero essere che lo strumento iniziale di questa modificazione, di questa riforma.

Anzitutto essi dovrebbero servire a una migliore reciproca conoscenza tra datori di lavoro e lavoratori. Noi riteniamo che molti degli attriti, molte delle incomprensioni che esistono tra le due categorie siano generati da un'insufficiente conoscenza dei rispettivi punti di vista e dal fatto che le due parti troppo spesso si accostano l'una all'altra con animo non sgombro di pregiudizi e di preconcetti. Per giunta queste due parti si incontrano sempre per la discussione di interessi contrastanti e cioè quelli connessi alla regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Ma il giorno in cui i lavoratori fossero chiamati, attraverso i loro rappresentanti, a discutere, da pari a pari, i maggiori problemi aziendali, il giorno in cui le due parti si trovassero riunite intorno a un tavolo non già per tentare un compromesso tra esigenze opposte, bensì per determinare un interesse comune e cioè quello dell'azienda, allora potrebbe instaurarsi nei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori un'atmosfera diversa, di fiducia e di comprensione. Perchè — occorre non dimenticarlo — esiste sempre un interesse comune e superiore alle due parti; perchè ad esempio, un operario dell'industria telefonica crede di avere interesse a raggiungere il maggior salario possibile, un capitalista della stessa industria crede di aver interesse a pagare il minor salario possibile, ma l'uno e l'altro hanno un interesse superiore e vitale, a che esista e a che prosperi un'industria telefonica.

Instaurato un nuovo clima nelle relazioni tra lavoratori e datori di lavoro, i consigli di gestione dovrebbero ovviare, nei limiti delle loro possi-

bilità, al grave inconveniente che abbiamo rilevato nell'attuale struttura aziendale e cioè alla mancata partecipazione del lavoratore alla conduzione dell'impresa e alla conoscenza dei suoi problemi.

Al riguardo è però opportuno precisare senz'altro che affinché i consigli di gestione possano assolvere tale compito non sarà sufficiente che un numero ristretto di lavoratori e cioè i membri dei consigli affrontino e concorrano alla soluzione delle questioni di maggior interesse per l'attività dell'azienda, se gli altri continueranno a rimanervi estranei. Il successo dei consigli di gestione potrà essere assicurato invece soltanto se, da un lato, la grande maggioranza dei lavoratori potrà accostarsi, attraverso la divulgazione da parte dei compagni membri dei consigli, alla conoscenza dei maggiori problemi aziendali, e se, dall'altro lato, i lavoratori non faranno mancare ai consigli di gestione l'apporto della loro quotidiana esperienza di lavoro attraverso critiche, proposte, suggerimenti, attraverso, dunque, una costante collaborazione.

In altre parole, perchè un consiglio di gestione possa effettivamente svolgere un'azione efficace, è necessario che si proceda, fra lavoratori e membri del consiglio, a uno scambio ininterrotto, nei due sensi, delle rispettive esperienze, è necessario un continuo interessamento di tutti alla vita dell'azienda. Infatti, se per i lavoratori tutto dovesse ridursi alla periodica elezione dei loro rappresentanti, i consigli di gestione, nei confronti dei lavoratori sarebbero di ben scarsa utilità, e certo non servirebbero a quello che — almeno fintanto che perduri l'attuale sistema economico basato sull'iniziativa capitalistica — ci pare il loro scopo fondamentale e cioè una più cosciente partecipazione del lavoratore al processo produttivo.

* * *

Ciò premesso, resta da accennare alla struttura e alle funzioni dei consigli.

Circa il primo punto, la formula della composizione paritetica (e quindi con identico numero di rappresentanti dei lavoratori e di rappresentanti del capitale) con presidenza affidata al Presidente del Consiglio d'Amministrazione o all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale, è quella generalmente adottata e ci pare la più rispondente ai compiti caratteristici dei Consigli quali li abbiamo sopra delineati.

Quanto alle funzioni, è noto che vi sono fautori dell'attribuzione ai Consigli di funzioni deliberative e altri che ritengono più opportuno che le funzioni si limitino a quelle consultive.

Del canto nostro non possiamo non formulare qualche dubbio sulla convenienza di attribuire ai Consigli di gestione funzioni deliberative e ciò, più ancora che per considerazioni di gradualità, sul riflesso che gli organi di tipo collegiale spesso non si prestano all'esplicazione di compiti del genere della conduzione di un'impresa. Ci conforta in questa nostra opinione la diversa esperienza, che pure giunge a conclusioni conformi, così del regime capitalistico, come del regime socialista nell'unico grande paese dove esso si sia realizzato. Vediamo infatti nel primo che gli organi collegiali della grande società per azioni (l'assemblea dei soci, il consiglio d'amministrazione) hanno una funzione quanto mai ristretta nell'effettiva conduzione dell'azienda e si limitano praticamente a coonestare l'operato di persone singole (Presidente, Amministratore Delegato, Direttore Generale) che effettivamente detengono la direzione aziendale. Ma anche nell'Unione Sovietica, pur essendo

amplissima la partecipazione dei lavoratori alla formazione dell'indirizzo generale dell'azienda, la conduzione di questa si accentra in un unico responsabile, posto al sommo della gerarchia aziendale, il direttore.

Infatti troppo complessa e troppo rapidamente mutevole è la vita economica odierna, perchè la direzione dell'impresa possa essere affidata a un organo collegiale, necessariamente più lento nella sua azione che non il singolo individuo. Per queste ragioni riteniamo dunque che meglio si addicano al consiglio di gestione funzioni consultive. Nè si creda che, in tal modo, vengano a essere diminuite la sua efficacia e la sua utilità: qualora sia stabilito che il parere del Consiglio, pur se non vincolante, debba essere inteso in ordine alla preparazione e allo sviluppo dei piani tecnici, economici e di organizzazione dell'azienda, agli indirizzi della gestione, all'impiego e alla migliore utilizzazione dei mezzi tecnici e dei materiali, alla razionalizzazione dei servizi, al più opportuno impiego del personale, e al miglioramento delle condizioni nelle quali il personale esplica il suo lavoro, qualora tutto ciò sia chiaramente statuito e rigorosamente osservato, l'attività del Consiglio sarà efficace non meno che se ad esso spettasse l'effettiva conduzione dell'impresa.

Se infatti i pareri del Consiglio e gli indirizzi da esso tracciati saranno formulati con validità di argomentazione e conoscenza di causa, la direzione dell'azienda non potrà sottrarsi all'obbligo di prenderli in considerazione e, ove il suo parere sia discordante, indicarne le ragioni, assumendosi ogni responsabilità di una difforme decisione: il risultato sarà che l'attività del Consiglio di gestione avrà avuto un'efficacia pressochè eguale a quella ottenibile da un organo con funzioni direttamente deliberative.

Perchè ciò avvenga, naturalmente, è necessario che si realizzino alcune condizioni: la prima che i lavoratori chiamati a far parte del consiglio di gestione siano onesti, capaci, preparati, scelti all'infuori di qualsiasi considerazione politica e ideologica e consci che dalla loro posizione deriveranno a loro stessi assai più oneri e doveri che non vantaggi o diritti; la seconda, che non manchi loro l'appoggio costante, fattivo, sentito dei compagni.

Solo così potrà essere iniziato con fiducia un esperimento, la cui riuscita, in definitiva, dipende dai lavoratori e dai lavoratori soltanto; perchè l'aver ottenuto dall'azienda il riconoscimento del consiglio non sarà che un passo, e neppure il più importante, sulla strada da compiere: i più importanti, e i più difficili, verranno dopo.

Concludiamo formulando l'augurio che le idee che abbiamo sopra espresse trovino non solo la comprensione dei nostri compagni, della quale siamo certi, ma anche quella dei datori di lavoro.

A questi ultimi non offriamo altri argomenti di persuasione oltre a quelli qui accennati: vorremo unicamente ricordare quello ch'ebbe ad affermare uno dei più grandi e dei più illuminati datori di lavoro del nostro tempo: « La mia grande occupazione — disse un giorno Henry Ford — non è quella di costruire delle automobili; le vetture che escono giornalmente dalle mie officine non sono che il sottoprodotto della mia industria, il cui vero oggetto è l'uomo ».

Su un piano non diverso si pone il nostro convincimento: occorre fare dell'uomo il centro e il fine della attività economica; occorre dare al lavoro il primato che gli spetta nella vita aziendale. Nel contributo — grande o piccolo che sia — che porteranno alla realizzazione di questi postulati, i Consigli di gestione troveranno la loro giustificazione e la loro ragione di essere.