Casi di relazioni industriali

Protocollo IRI: in Germania dicono che...

di Gabriele C. Klug e Wolfgang Däubler

Sommario: 1. Premessa. - 2. Nella crisi: pace aziendale ed economica come via d'uscita comune? - 3. La pattuizione di «regole del gioco» nel protocollo Iri. - 4. L'organizzazione del dialogo: i diritti di consultazione istituzionalizzati dal protocollo in raffronto all'esperienza tedesca. - 5. Istituzionalizzazione senza giuridificazione? Democrazia senza potere decisionale? - 6. La regolamentazione collettiva degli strumenti di politica occupazionale: primi passi verso la gestione della crisi. - 7. Tentativo di un bilancio.

1. *Premessa*

Il 14 luglio 1986 la *Frankfurter Allgemeine*, sotto il titolo «La fatica di Sisifo del prof. Prodi», scriveva: «Dopo che con essi è stato stipulato un accordo-quadro, i sindacati sono disposti alla cooperazione».

Il 26 gennaio 1987 la *Stuttgarter Zeitung* ha pubblicato un articolo dal titolo «La drastica cura del "professore"[1] produce effetti sull'economia italiana». Vi si diceva: «I più importanti segni del risanamento e la sua strategia per il futuro: ristrutturazione, razionalizzazione e parziale privatizzazione. Alcune aziende statali sono state radicalmente riconvertite, in quasi tutte la produttività è aumentata. "I sindacati" — si rallegra il presidente dell'Iri — "collaborano". Essi hanno riconosciuto che in alcuni settori industriali in cattive acque e sovrabbondanti di manodopera è inevitabile una graduale riduzione del personale. Dal 1982 il numero degli occupati nelle aziende metalmeccaniche dell'Iri si è ridotto di 50.000 unità. Questa perdita dovrà essere quanto meno parzialmente compensata da nuovi posti di lavoro in settori proiettati verso il futuro, come le telecomunicazioni e l'elettronica».

Il 16 febbraio 1987 sull'*International Business Week* sotto il titolo

[1] In italiano nell'originale (*ndt*).

«*Striking at Strikes*» (Per colpire gli scioperi), si leggeva: «Per mantenere la pace, l'Iri ha negoziato un accordo che prevede regolari incontri tra capitale e lavoro. Quando insorge una controversia, le due parti debbono incontrarsi più volte prima che i sindacati possano proclamare uno sciopero. Il risultato: proprio mentre l'Iri ha ridotto la sua manodopera di più del 10%, il numero medio *pro capite* di ore perdute per scioperi è sceso da 23 nel 1982 a 5 nel 1985. Molti lavoratori si sono prepensionati oppure sono stati posti tra i beneficiari dei generosi sussidi di disoccupazione che in Italia vengono concessi per lunghi periodi».

Tutto ciò è interessante per il giuslavorista tedesco: che cosa è riuscito ad «addomesticare» i grandi sindacati italiani al punto che giornali conservatori li lodano perché «disposti alla cooperazione»?

L'Italia, per la parte più radicale della dottrina giuslavorista tedesca, non era un paese come un altro. Il sistema della «conflittualità permanente» era il polo opposto della giuridificazione tedesca e di quello che viene solitamente definito «legalismo sindacale». L'Italia era sinonimo di posizioni conflittuali del sindacato, di politica unitaria di classe e di forte avversione alla tradizione tedesco-federale della «cogestione» e, quindi, ad un modello che limitava la democrazia economica alla semplice gestione delle conseguenze delle scelte imprenditoriali nell'azienda e nell'impresa. Il diritto del lavoro italiano era l'esatto contrario del «dialogo improntato alla partecipazione sociale» tra capitale e lavoro: era un modello di un orientamento conflittuale, all'interno del quale trovavano posto anche istanze tendenti al sovvertimento del sistema. Non era legittimo finanche lo sciopero politico? Si incontravano difficoltà a rinvenire categorie dommatiche quali l'«obbligo di pace» o la «collaborazione fondata sulla fiducia». Non si parlava assolutamente di legame dei lavoratori al «benessere dell'azienda» o all'«interesse dell'impresa».

Partendo da queste premesse, la domanda è legittima ed appassionante: l'Italia ha imboccato una nuova strada? Il protocollo Iri la avvicina a modelli di partecipazione sociale?

2. *Nella crisi: pace aziendale ed economica come via d'uscita comune?*

Anche in Germania c'è stata un'epoca non solo di rivolgimenti politici ma anche di crisi economica, che portò le imprese a fare delle

concessioni. Dopo la seconda guerra mondiale c'era da affrontare la ricostruzione e da ripristinare la capacità concorrenziale. Per questi obiettivi si aveva bisogno di lavoratori e di sindacati cooperativi: la cogestione nel settore carbosiderurgico e la disciplina dell'ordinamento aziendale costituirono un'«offerta» in fin dei conti vincente in questa direzione (Pedrazzoli 1977, p. 261 ss.; Ojeda Aviles 1978; Däubler 1981, pp. 284 ss., 429 ss.).

Anche nel protocollo Iri si parla oggi del contributo positivo dei lavoratori al risanamento dell'impresa, e si prevedono regole di comportamento e di negoziazione volte ad assicurare il perseguimento degli obiettivi: si aspira ad «un positivo rapporto di reciproco impegno». Il benessere dell'azienda è visto esplicitamente nel protocollo come interesse del sindacato, il risanamento e lo sviluppo del gruppo di imprese va sostenuto dalla parte lavoratrice. Ci sono ancora differenze sostanziali rispetto alla «collaborazione fondata sulla fiducia per il benessere dell'azienda e dei lavoratori» di cui parla il § 2, c. 1 della legge tedesca sull'ordinamento aziendale (*BetrVG*)? Anche il ripristino della capacità concorrenziale sul piano internazionale è esplicitamente definito, nella premessa al protocollo, come obiettivo comune dei sindacati e dell'impresa.

3. *La pattuizione di «regole del gioco» nel protocollo Iri*

Un esame parallelo del programma è significativo solo se esso si riflette effettivamente nel comportamento delle parti. Perciò le «regole del gioco» contenute nel protocollo Iri sono di particolare interesse.

In connessione all'attività dei comitati consultivi paritetici, è imposto ai sindacati di rinunciare ad ogni «manifestazione di conflittualità» connessa alle trattative prima dell'esaurimento della procedura di consultazione (che dura fino a 5 giorni). Non risulta alcun obbligo da parte imprenditoriale che sia corrispondente a quest'obbligo di pace. Altrove si afferma sì che «le parti» non possono far ricorso ad «azioni dirette», ma ciò non vale per i datori di lavoro: il loro «strumento di lotta» è costituito da fatti compiuti: trasferimenti, licenziamenti, acquisto di nuovi impianti, ecc.

Ed infine: «allo scopo di salvaguardare l'articolazione del proces-

so produttivo e organizzativo», è pattuito l'obbligo di comunicare le astensioni dal lavoro con un preavviso minimo (!) di 4 ore. In relazione all'obiettivo perseguito, questo periodo di tempo può essere aumentato in considerazione delle peculiarità della struttura produttiva; anche in questo caso non è prevista alcuna concreta controprestazione da parte del datore di lavoro. E proprio qui emerge chiaramente che in queste regole procedurali si riflette l'interesse economico dell'impresa. Certo, il concetto «benessere dell'azienda/interesse dell'impresa», come entità astratta al di sopra degli interessi contrapposti delle parti, non è introdotto esplicitamente: la sua sostanza è, comunque, onnipresente. Gli ostacoli al regolare funzionamento dell'azienda vanno ridotti al minimo possibile. I conflitti di lavoro debbono essere pianificabili. Nella Rft ciò costituiva da tempo una delle maggiori aspirazioni della giurisprudenza[2]. In un punto addirittura il protocollo Iri sorpassa in peggio la situazione giuridica tedesca: il c.d. sciopero «di avvertimento», che va acquistando importanza sempre maggiore, e che la giurisprudenza riconosce esplicitamente[3], è rimasto uno strumento di lotta legato alla spontaneità, che vive proprio di questo suo effetto-sorpresa. Il preavviso dà la possibilità al datore di lavoro di far ricorso a contromisure: una astensione dal lavoro di questo genere può quindi cadere facilmente nel vuoto. I sindacati italiani sono diventati tigri sdentate?

Non esageriamo. Le nuove «regole del gioco» non riguardano i conflitti relativi agli accordi nazionali di lavoro o agli accordi integrativi aziendali. E l'obbligo di preavviso vale solo per i conflitti nell'ambito dell'azienda, del reparto, o similari. Tuttavia, proprio alla base, dove l'istituzionalizzazione e il consolidamento organizzativo hanno un minore effetto frenante, i lavoratori hanno l'obbligo di pianificare le astensioni dal lavoro e di comunicarle in tempo utile.

Mentre i conflitti di lavoro diventano di norma controllabili da parte imprenditoriale, un aspetto importante rimane nella nebbia dell'incertezza giuridica; che cosa significa «preavviso correlato alle caratteristiche della struttura produttiva» nella realtà aziendale? Dove sono i limiti? Ambiguità di questo genere si rivolgono sempre a danno dell'«attaccante», e cioè necessariamente dei lavoratori.

[2] In questa direzione, uno strumento era la limitazione della legittimità dello sciopero al solo caso in cui fosse proclamato da un sindacato (BAG, in *AP*, n. 32 *sub* art. 9 *GG Arbeitskampf*), un altro era la c.d. aritmetica del conflitto di lavoro, ovvero la fissazione di limiti numerici per la serrata (BAG, in *AP*, nn. 64-66 *sub* art. 9 *GG Arbeitskampf*).

[3] Per tutti, BAG, in *AP*, n. 81 *sub* art. 9 *GG Arbeitskampf*.

Naturalmente, non sarebbe realistico innalzare la bandiera della dottrina pura: la conflittualità permanente appartiene al passato, la crisi ha modificato determinate certezze, la disponibilità al conflitto è scemata. Ma proprio perciò il sindacato non può permettersi alcuna «magnanima» rinuncia alle sue possibilità di negoziare. Esso conta su una controprestazione, come dimostra l'esempio del diritto di veto del consiglio d'azienda tedesco per determinati problemi aziendali. Riguardo a ciò, quali conseguenze comporta il sistema di consultazione concordato nel protocollo?

4. *L'organizzazione del dialogo: i diritti di consultazione istituzionalizzati dal protocollo in raffronto all'esperienza tedesca*

La trattazione più approfondita del sistema di consultazione va differenziata a seconda dei diversi livelli.

La consultazione a livello di gruppo di imprese avviene attraverso un organismo composto da 12 persone. È significativo il fatto che per le innovazioni tecnologiche non esiste un obbligo di informazione valido in via generale, ma soltanto quando queste siano «di grande rilievo». In questo caso il sindacato non può prendere decisioni: molti piccoli passi possono quindi essere fatti senza consultazione. La parte datoriale ha perciò la possibilità di decidere unilateralmente modificazioni graduali, che vengono portate a termine senza visibili opposizioni, a meno che il sindacato non dia inizio autonomamente alla procedura di consultazione. La formula utilizzata ricorda un po' il consiglio di sorveglianza tedesco: anch'esso corre il rischio di venire a conoscenza dei reali mutamenti soltanto quando sono già da tempo diventati irreversibili.

Ai livelli inferiori (settore, impresa, raggruppamento) si fronteggiano 9 rappresentanti per ognuna delle due parti. Questo livello sembra essere il più importante, tanto più che gli organismi sono costituiti in via permanente.

La loro composizione ricorda la commissione economica esistente nel diritto del lavoro tedesco-federale sotto la vigenza della legge sull'ordinamento aziendale del 1952 (§ 68). Questo era un organo

di composizione paritetica, che aveva il compito *istituzionale* di agevolare la collaborazione tra consiglio d'azienda e imprenditore e di garantire reciproche informazioni sulle questioni economiche[4]. Nel suo rapporto pubblicato nel 1970, la commissione per la cogestione del *Bundestag* evidenziò che i problemi fondamentali di politica aziendale, in particolare quelli relativi all'organizzazione interna dell'impresa, non venivano affrontati in sede di commissione economica, ma direttamente tra la direzione aziendale e il consiglio d'azienda[5].

Questo fu per il legislatore il motivo determinante per rinunciare alla formazione paritetica della commissione economica e per rimodellarla, composta da soli lavoratori, come *organo ausiliario del consiglio d'azienda*. Qual è la sua funzione *a fianco* del consiglio d'azienda? Anche quest'ultimo vanta, per le questioni economiche, esclusivamente diritti di consultazione, non di codecisione. La cogestione si riferisce alle conseguenze delle decisioni imprenditoriali, ad esempio alla compensazione degli svantaggi economici nei casi di ristrutturazioni aziendali o ai controlli sul comportamento in azienda dei lavoratori. Esistono quindi due organi consultivi in questo settore, uno generale ed uno con compiti speciali.

Lo specifico della commissione economica sta negli assai ampi diritti di informazione o di consultazione, che concernono tutti i settori fondamentali della politica aziendale, comprese le conseguenze delle politiche del personale. Il § 106, c. 3 *BetrVG* contiene un'ampia elencazione, che comprende la «situazione economica e finanziaria dell'impresa», i «piani di razionalizzazione» e le «modificazioni dell'organizzazione aziendale». Alla fine c'è una previsione generale secondo la quale sono compresi anche «altri progetti e procedure che possano riguardare significativamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa». Su tutti questi problemi la commissione economica deve informare il consiglio d'azienda, cui appartengono i diritti di cogestione. Dal punto di vista del consiglio d'azienda, la commissione economica è un organo di esperti, che esamina la massa delle informazioni ricevute e trasmette al consiglio d'azienda le cose significative. La sua composizione corrisponde a questa funzione: ai sensi del § 107,

[4] C'è da osservare che la commissione economica, come componente dell'ordinamento aziendale, non aveva formalmente alcun legame col sindacato, anche se la sua influenza rimaneva comunque molto grande.

[5] *Budenstags-Drucksache*, VI/334, p. 51 ss.

c. 1 *BetrVG*, solo un componente del consiglio d'azienda deve contemporaneamente far parte della commissione economica; il resto può essere formato da lavoratori esperti, in particolare anche da impiegati con funzioni direttive, che godano della fiducia del consiglio d'azienda (Fitting, Auffarth, Kaiser 1984, § 107 n. 2 ss.; Gege 1977).

Tuttavia, può verificarsi il caso che, sulla base delle informazioni ottenute, risulti impossibile alla commissione economica o al consiglio d'azienda farsi un quadro preciso e completo della situazione dell'impresa e dei suoi problemi. Il *BetrVG* prevede perciò al § 108, c. 2 per la commissione economica e al § 80, c. 3 per il consiglio d'azienda il ricorso ad esperti esterni, se la cosa si dimostri necessaria per l'adempimento dei rispettivi obblighi. Come nel protocollo Iri, anche qui è previsto un accordo col datore di lavoro. Se quest'ultimo si oppone, il consiglio d'azienda e la commissione economica possono senz'altro adire il giudice del lavoro; se ne viene dimostrata la necessità, la giurisprudenza approva la richiesta dei lavoratori di convocare un esperto di propria fiducia, con spese a carico del datore di lavoro[6]. Nel caso la situazione lo richieda, la convocazione di un esperto può essere ottenuta anche mediante un provvedimento d'urgenza (Trittin, Weber 1986, p. 182). Il protocollo Iri non prevede possibilità di imposizione di questo tipo.

Un'altra particolarità sta nel fatto che la commissione economica può ricorrere al c.d. ufficio di conciliazione se il datore di lavoro si rifiuta di fornirle le informazioni richieste. Questa procedura è relativamente celere e informale, e conduce la commissione economica a raggiungere il suo obiettivo senz'altro meglio di quanto possa avvenire ricorrendo al giudice.

Perché sono previste tante misure per assicurare informazioni al consiglio d'azienda? Chi rifiuta l'attuale assetto sociale o, comunque, la struttura economica oggi esistente, ha bisogno soltanto di informazioni di massima sul funzionamento dell'impresa e di colleghi solidali, che possano riferire sugli abusi che in essa si verifichino. Il «no» categorico all'economia basata sul profitto non richiede alcuna analisi di bilancio e alcuna valutazione sulle conseguenze indotte all'innovazione tecnologica. Del tutto diversa è la situazione di chi decide di far parte dell'attuale struttura economica e desidera concorrere a

[6] BAG, in *BB*, 1975, p. 371.

modellarla, nell'intento di evitare il peggio in una situazione di crisi. Questi deve possedere una conoscenza dettagliata e completa della situazione economica dell'impresa ed anche dei suoi piani produttivi. Chi intende avanzare proposte alternative di risanamento oppure ottenere un'innovazione tecnologica «socialmente tollerabile», deve essere sostanzialmente «più bravo» del *management*; non bastano le buone intenzioni o la conoscenza dell'analisi sociale.

Il *BetrVG* presuppone implicitamente che il consiglio d'azienda e la commissione economica cooperino col datore di lavoro e che non intendano modificare sostanzialmente l'attuale situazione. Proprio per questo deve esistere una sorta di parità nelle armi a disposizione delle due parti, in grado di predisporre i lavoratori al dialogo costruttivo. Perciò alla convocazione di esperti esterni è attribuita particolare importanza: col loro aiuto si può riuscire ad evitare che il consiglio d'azienda venga messo fuori gioco perché la valutazione della massa di informazioni ricevute va al di là delle sue capacità. A noi sembra che su questo aspetto il protocollo Iri non abbia riconosciuto a pieno una tale necessità, forse perché non è stato ancora percepito in tutte le sue implicazioni il passaggio ad un sindacato *inserito in* questa struttura economica.

Le differenze rispetto alle forme tedesche della consultazione non sono rinvenibili soltanto in materia di assicurazione del grado necessario di informazione. I comitati, infatti, non hanno il potere di prendere decisioni vincolanti. Tuttavia, una presa di posizione unitaria di entrambe le parti espressa in un «parere formale» potrebbe di fatto rivestire grossa importanza. L'unitarietà è sintomo di una situazione difficile, e sarebbe incomprensibile prendere le distanze dal consenso raggiunto. Anche ciò che non è giuridicamente vincolante può pertanto acquisire considerevole valore. Ma una sicurezza effettiva in tal senso non è comunque garantita.

I sindacati corrono però il rischio di trovarsi con le mani legate. Se i loro rappresentanti hanno dato l'assenso, sarà poi molto difficile ai loro iscritti manifestare la propria opposizione o addirittura ricorrere a misure di lotta. Senza avere in cambio alcun valido titolo giuridico, si rinuncia così ad una buona parte di disponibilità al conflitto. È orgoglio nazionalistico ricordare che invece i lavoratori tedeschi, pur essendo anch'essi obbligati a «star fermi», ricevono in cambio accordi aziendali e decisioni del consiglio di sorveglianza forniti

entrambi di efficacia vincolante? C'è poi da dire che sotto la formula del pluralismo sindacale la procedura di consultazione può essere facilmente usata per mettere in competizione un sindacato contro un altro. Poiché è possibile prendere decisioni a maggioranza, può essere facile dividere i sindacati in «buoni»/cooperativi e «cattivi»/conflittuali. La minoranza può certo manifestare il suo dissenso: ma non farà comunque la figura di un elemento perturbatore?

Un'ultima osservazione sulla procedura di consultazione. Essa è modellata sulle variabili strutture decisionali dell'impresa ed è perciò molto più moderna e flessibile della cogestione tedesca, ancorata rigidamente alle unità dell'«azienda», dell'«impresa» e del «gruppo». A noi tedeschi sono poi sconosciuti anche i «comitati territoriali», sebbene sia difficile sostenerne l'indispensabilità. Viene però da chiedersi se sia davvero giusto rinunciare alla rappresentanza di altri interessi. Decisioni prese a livello regionale di solito coinvolgono non soltanto lavoratori e datori di lavoro: sono interessati i comuni, chi abita nei pressi di impianti pericolosi, i consumatori, gli ambientalisti, ecc. Chi si fa carico dei loro interessi?

5. *Istituzionalizzazione senza giuridificazione? Democrazia senza potere decisionale?*

Il protocollo Iri acquista importanza agli occhi dell'osservatore tedesco anche per il suo tentativo di dar vita ad istituzioni senza con questo procedere ad una completa giuridificazione delle condizioni lavorative. Ad esempio, le procedure di conciliazione seguono più la via politica che quella giuridica. Anche l'esternazione del «potere formale» può avere un'efficacia di questo tipo, forse addirittura maggiore rispetto a quella che può promanare da una cerchia di alte personalità che nelle controversie interpretative gettano sul piatto della bilancia la loro esperienza giuridico-politica.

Non va tuttavia ignorato che proprio le disposizioni che riducono le competenze del sindacato non hanno affatto un mero carattere informale. Le limitazioni esplicitamente introdotte alla libertà di conflitto sono state probabilmente volute come disposizioni giuridicamente vincolanti; in caso di violazione potrebbero applicarsi le sanzioni ordinarie, a meno che non si voglia negare al protocollo la natu-

ra di un contratto con efficacia vincolante (sul punto Treu 1986, p. 422 ss.). Sono sicuramente prive di vincolatività giuridica le sole concessioni di parte datoriale contenute in un «parere». Si deve comunque escludere un caso del genere, molto più che improbabile: a lungo andare si limiterebbe l'autonomia collettiva senza contemporaneamente garantire alcuna possibilità di far valere in via giuridica le richieste sindacali. Per i conflitti di lavoro, al di là di ogni differenza sul piano istituzionale, esiste solo l'alternativa tra contrattazione collettiva e ricorso al giudice: e la prima alternativa funziona solo a patto che i lavoratori siano in grado di esercitare un'adeguata pressione sociale. Senza volere né l'una né l'altra cosa, si finirebbe col restaurare un potere di decisione unilaterale del datore di lavoro: e ciò corrisponde alla tradizione italiana ancora meno dell'accettazione di una fitta rete di norme giuridiche (già elaborata con cura da parte di esperti) che sostituisca alla protesta spontanea il ricorso ad un giudice. Come risultato, il protocollo Iri potrebbe quindi costituire un passo in avanti sulla strada, intrapresa ovunque, della giuridificazione, anche se i suoi autori avevano probabilmente tutt'altre intenzioni. Non è questa la sede per discutere i motivi della sostituzione, sempre maggiore, dell'autonomia intesa in senso tradizionale da parte di norme statuali o autodeterminate; la scarsa predisposizione al conflitto e la conseguente debolezza funzionale dell'autonomia potrebbero giocare un loro ruolo, così come la sempre maggiore divisione del lavoro in un ambito nazionale e in uno internazionale tollera sempre meno i «disturbi» arrecati da una manodopera ribelle. Non è questa la sede neanche per affrontare un altro fenomeno presente in molti paesi: la *deregulation*, la riduzione delle norme, che non porta al ripristino dell'autonomia ma al potere di decisione unilaterale del datore di lavoro: in un certo senso, il secondo passo verso la soppressione dell'autonomia.

La democratizzazione dell'economia e la giuridificazione non debbono essere concetti antitetici. Ciò che è stato istituzionalizzato nel protocollo Iri non va tuttavia ricompreso nelle categorie della «democrazia economica» o della «democrazia sul posto di lavoro». Come ha giustamente sottolineato Pedrazzoli (1986, pp. 78-79), senza potere di decisione non esiste una democrazia; chi viene soltanto «ascoltato» occupa la stessa posizione del suddito nei confronti del sovrano.

Ciononostante, la prospettiva del sindacato italiano sta in rapporti

di produzione democratici; per l'osservatore straniero sarebbe impensabile che gli obiettivi del sindacato fossero inferiori a quanto è già stato garantito dalla costituzione italiana. I lavoratori devono avere un'influenza decisiva nella formazione delle proprie condizioni di vita e di lavoro, devono poter decidere del proprio futuro anche durante le otto ore che trascorrono ogni giorno in azienda. Il protocollo Iri avalla o contrasta questa prospettiva? Per rispondere a questa domanda vanno prese in esame anche le disposizioni in materia di politica occupazionale.

6. *La regolamentazione collettiva degli strumenti di politica occupazionale: primi passi verso la gestione della crisi*

Una parte specifica del protocollo si interessa degli strumenti per una politica attiva dell'occupazione. Essa contiene una serie di aspetti assai interessanti per l'osservatore tedesco, anche se da noi esiste pur sempre la tendenza ad invocare l'intervento del legislatore invece di attivare strumenti peculiari di regolamentazione come il contratto collettivo. Questo fatto è tanto più deplorevole se si considera che con tale strumento si potrebbero affrontare gli attuali problemi molto meglio che con la legge: individuazione di particolari gruppi di mansioni, mutamento delle condizioni lavorative a causa delle innovazioni tecnologiche, riduzione dei posti di lavoro. In casi del genere il contratto collettivo consente di adeguare la regolamentazione alle singole realtà aziendali, per concorrere a determinare i mutamenti o quanto meno per garantirne la socialità. Ciò non rientra nella tradizione del sindacato tedesco; le esperienze italiane sono quindi di particolare interesse. Passeremo perciò ad un breve commento di alcuni punti significativi del protocollo.

a) Lavoro a tempo parziale e regolamentazione delle quote di occupazione: inasprimento o compensazione della segmentazione del mercato del lavoro? Gli strumenti di politica attiva dell'occupazione previsti ai nn. 1 e 7 del protocollo sono da noi attualmente al centro del dibattito. Entrambe le discipline, ma soprattutto l'introduzione del lavoro a tempo parziale, si ripercuotono in primo luogo nell'area del lavoro femminile. Due aspetti appaiono particolarmente interessanti.

In primo luogo si tratta della «permeabilità» tra lavoro a tempo

parziale e a tempo pieno. Nella Rft il diritto degli occupati a tempo pieno di essere preferiti nell'assegnazione di posti di lavoro a tempo parziale, e il corrispondente «diritto» degli occupati a tempo parziale, costituiscono delle richieste, non la realtà. Alla base c'è il bisogno di garantire la forza lavoro femminile contro la relegazione nel lavoro a tempo parziale o addirittura in occupazioni prive di tutela assicurativa. Se il lavoro a tempo parziale viene preferito per la presenza di impegni familiari o di altro tipo, ciò non deve ostacolare il «rientro» a tempo pieno alla fine di questo periodo.

Assai controverse sono nella Rft, in secondo luogo, l'ammissibilità e l'opportunità di una regolamentazione delle quote di occupazione che avvantaggi il lavoro femminile (Dix 1984, p. 350 ss.; Pfarr 1985, p. 86 ss.). Disposizioni di questo tipo non si rinvengono finora né nella legge né nella contrattazione collettiva. Chi richiede la fissazione di quote, le intende comunque come strumento per creare uguali possibilità di lavoro anche in momenti di crisi. Il protocollo Iri, tuttavia, condiziona l'operatività delle quote per i giovani e le donne ad una fase di sviluppo: saranno infatti prese in considerazione solo nel caso «di un saldo occupazionale positivo nell'ambito del gruppo».

b) Durata e condizioni dell'orario di lavoro. Il n. 3 del protocollo prevede programmaticamente la possibilità di futuri accordi su nuove strutture dell'orario di lavoro. Ciò può costituire un importante segnale nel senso di impedire un'ulteriore individualizzazione dei rapporti di lavoro, a meno che non si riesca a rendere la regolamentazione aziendale dell'orario di lavoro vincolante al punto da non poter essere modificata da accordi individuali (sullo straordinario, sulla flessibilizzazione dell'orario). L'esperienza tedesca del settore metalmeccanico richiama tuttavia alla prudenza anche quando la via del contratto individuale non è percorribile: la differenziazione dell'orario di lavoro tra singoli gruppi di lavoratori ha comportato, in varie aziende, che chi comunque già guadagnava bene con l'estensione dell'orario di lavoro ha finito con l'ottenere ancora di più, incrementando ulteriormente il divario rispetto agli altri colleghi.

c) Mobilità all'interno dell'impresa e del gruppo. Anche questa parte del protocollo merita attenzione. Nel diritto del lavoro tedesco, il trasferimento da un'impresa ad un'altra del gruppo è lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro; non si può perciò impugnare un licenziamento per motivo «oggettivo» sostenendo che sarebbe stato

possibile continuare a lavorare in un'altra impresa del gruppo[7]? L'eccezione a questa regola sussiste nel caso in cui il contratto di lavoro sia stato stipulato per l'intero gruppo di imprese (ad esempio, per gli impiegati con funzioni direttive)[8]. La disciplina italiana contiene invece importanti garanzie per i lavoratori.

È inoltre significativo l'obbligo di mantenere la qualificazione professionale mediante idonei corsi. Questo problema, che il protocollo Iri ancora una volta affronta separatamente nell'intento di risolvere le conseguenze dell'innovazione tecnologica, si ritrova già in embrione negli «accordi sulla tutela nei casi di razionalizzazione», conclusi nella Rft verso la fine degli anni sessanta.

La mobilità regionale richiesta dai lavoratori diventa problematica soprattutto quando il lavoratore ha famiglia oppure quando anche il coniuge/il partner è occupato e non può essere trasferito.

7. *Tentativo di un bilancio*

L'Italia del protocollo Iri non è l'Italia dell'«autunno caldo» e neanche l'Italia dello statuto dei lavoratori. Si è compiuto un importante passo verso la partecipazione sociale, ormai aperta e non più praticata di nascosto. In certo qual modo sembra che si sia voluto cominciare da zero, dai diritti più elementari e dai più modesti primi passi, riservandosi comunque la possibilità di disdettare il protocollo e di ritornare alla vecchia strategia conflittuale. Valutando da un punto di vista tedesco, in cambio di questo passaggio del sindacato ad una nuova strategia, i datori di lavoro hanno dovuto pagare un prezzo molto basso; le loro concessioni sono state marginali. Dall'altra parte, il sindacato non ha esitato ad accettare un organismo che i critici potrebbero assai facilmente accostare alle commissioni interne.

Il mutamento di direzione, sia pure in prova, che il sindacato ha compiuto è gravido di rischi. Prospettive politiche come la battaglia per una società migliore non sono una merce in vendita. Chi ciononostante si comporta in tal modo (sia pure lasciandosi aperta la possibilità di ritrattare) mette pesantemente in discussione la propria cre-

[7] BAG, in *DB*, 1983, p. 2635.
[8] BAG, in *DB*, 1983, p. 2637.

dibilità. Ciò può essere irrilevante per un'organizzazione che si regge sulla distribuzione di prebende; per il sindacato valgono regole diverse. Esso rimane un'organizzazione efficiente solo se gli scopi dell'organizzazione e le aspettative degli iscritti siano concordanti, quanto meno sui punti fondamentali. Il fatto che si inneggi al socialismo il primo maggio e nelle assemblee interne, mentre nella realtà si pratica la partecipazione sociale, non convince nessuno e prima o poi farà vacillare la fedeltà degli iscritti, o almeno il loro impegno. Il sindacato dovrà quindi decidere come far conciliare consenso interno e strategie operative. In teoria il contrasto può essere risolto in tutt'e due le direzioni; ma la pratica consente (ancora) anch'essa entrambe le possibilità?

Riferimenti bibliografici

Däubler W. (1981), *Diritto sindacale e cogestione nella Germania federale*, Milano, Angeli.

Däubler W. et al. (1985), *Mehr als nur gleicher Lohn! Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen*, Hamburg: VSA.

Dix A. (1984), *Gleichberechtigung durch Gesetz*, Baden-Baden: Nomos.

Fitting K., Auffarth F., Kaiser H. (1984), *Betriebsverfassungsgesetz. Handkomentar* (14 ed.), München: Vahlen.

Gege M. (1977), *Die Funktion des Wirtschaftsausschusses im Rahmen der wirtschaftlichen Mitbestimmung. Eine Untersuchung über die rechtliche Ausgestaltung und Funktionsfähigkeit des Ausschusses in der Praxis*, Frankfurt a.M.: Haag und Herchen.

Ojeda Aviles A. (1978), *La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976*, Sevilla:

Pedrazzoli M. (1977), *La «cogestione» tedesca: esperienze e problemi*, in *PD*, p. 261 ss.

Pedrazzoli M. (1986), *Intervista*, in *LS*, n. 10.

Pfarr H. (1985), *Quotierung und Rechtswissenschaft*, in Däubler, Gmelin (1985), p. 86 ss.

Treu T. (1986), *Le relazioni industriali nell'impresa: il protocollo IRI*, in *RIDL*, I, p. 395 ss.

Trittin W, Weber H. (1986), *Nochmals: Der EDV-Sachverständige des Betriebsrats*, in *AiB*, p. 182 ss.