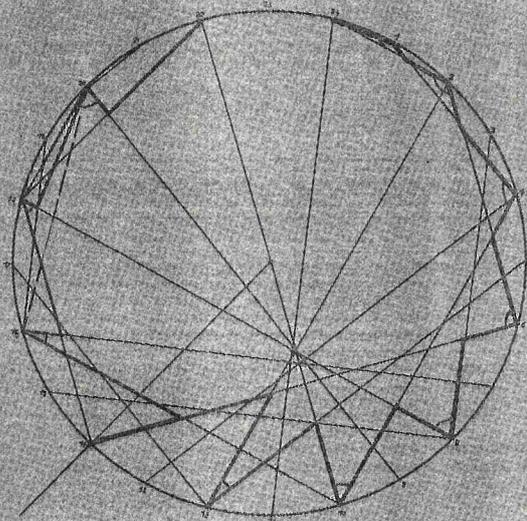


REGIONE EMILIA-ROMAGNA
PROVINCIA DI BOLOGNA
COMUNE DI BOLOGNA

Innovazione e relazioni industriali

Progettazione, organizzazione
qualità del lavoro



REGIONE LAVORO
FRANCO ANGELI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E NUOVE
TECNOLOGIE: IL CASO DELLA RFT

1. *Le tecnologie informatiche in azienda*

La seconda rivoluzione industriale è in piena corsa. Così come nel secolo scorso la macchina ridusse e spesso sostituì il lavoro manuale, oggi il computer "pensa" al posto dell'uomo (Steinmüller 1981). Contabili e addetti al personale diventano superflui, il lavoro del compositore in tipografia può essere svolto in ufficio da un impiegato. Le macchine sono comandate elettronicamente, il CAD effettua buona parte del lavoro di routine dei progettisti, i robot entrano sempre più massicciamente nella produzione, le merci possono essere ordinate in deposito premendo un pulsante. L'elenco degli esempi potrebbe prolungarsi quasi all'infinito: i sistemi di videoscrittura prendono il posto delle macchine da scrivere, il custode della fabbrica viene sostituito da una cassetta nera, nella quale chi vuole oltrepassare il cancello deve introdurre il proprio cartellino; e la "cartella personale elettronica" riporta tutto ciò che al datore di lavoro interessa sapere.

Le tecnologie informatiche non sono comparse dall'oggi al domani; si tratta invece di un processo che negli ultimi anni si è andato sempre più accelerando. La dimensione quantitativa del fenomeno è evidente se si considera che nella Rft già nel 1983 circa l'8% di tutti i lavoratori svolgeva una prestazione legata "essenzialmente" al "collega computer" (come si dice da noi), e il 23,5% si trovava "ogni tanto" in questa situazione(1). I videoterminali sono sul punto di diventare un ordinario strumento di lavoro. Tra il 1978 e il 1983 il loro numero si è più che quadruplicato (Gaul 1984, par. A, n. 11); secondo un'indagine Emnid già nel 1982 vi lavorava circa un milione di dipendenti (Kilian 1983).

* Università di Brema

Testo pubblicato nel n° 2/87 di "Lavoro e Diritto"

L'introduzione di nuove tecnologie è un processo che, per molti aspetti, può dirsi realizzato con estrema consapevolezza. Nel 1985 sono stati spesi più di 52 miliardi di marchi per la ricerca e lo sviluppo tecnologico (Schneider 1986, p. 220 s.). Questa somma corrisponde al 2,8% del prodotto nazionale lordo, quota inferiore solo a quella degli Stati Uniti e del Giappone. Appena il 40% di tali risorse finanziarie è fornito dalla mano pubblica, e di tale quota più della metà proviene dai ministeri federali. E' lasciato perciò alle sfere direttive e alla burocrazia ministeriale decidere quali progetti sostenere, e i tempi e i modi per farlo. Una "legge sulla tecnologia" non esiste; l'imprenditore che vuole servirsi di nuove tecnologie può farlo nell'ambito della sua generale libertà d'iniziativa economica; solo se desidera (oppure necessita di) un aiuto da parte di strutture pubbliche, deve sottostare alle regole della singola amministrazione (Däubler, 1986a, p. 42 ss.). Questa estrema libertà viene attualmente messa in dubbio a mala pena riguardo al settore delle biotecnologie, in particolare delle tecnologie genetiche (Däubler, 1986b); ma viene accettata come una regola assolutamente ovvia in tutti quei casi di tecnologie informatiche oppressive, già presenti su larga scala nelle nostre aziende (Bimboes, Bruckner, Uth, Zwingmann 1986, p. 112 ss.).

La sostituzione del lavoro intellettuale da parte dei meccanismi di elaborazione intellettuale da parte dei meccanismi di elaborazione dati e dei microprocessori riduce il volume di lavoro complessivo e, quindi, il numero dei posti di lavoro (Briefs 1984; Zinn 1984). Ogni tentativo di compensare questo calo mediante un potenziamento o un altrettanto rapido incremento quantitativo di altri settori produttivi, come in particolare i c.d. servizi sociali (educazione, assistenza sanitaria e agli anziani), è finora fallito sia per motivi politici che economici. La riduzione dell'orario di lavoro ha incontrato risultati concreti(2). In questo contesto, la disoccupazione è una conseguenza obbligata dell'innovazione tecnologica. Il fatto che in questi ultimi anni il numero dei disoccupati si sia aggirato costantemente sui due milioni non contraddice tale tesi: attualmente (novembre 1986) stiamo infatti vivendo ancora un periodo di ripresa economica, che per il momento impedisce un aumento della disoccupazione. Da noi, poi, si dimentica troppo in fretta che, a seguito di vari provvedimenti, il numero dei lavoratori stranieri è sceso da 2.000.000 del 1980 a 1.600.000 del 1984 (Bosch 1985, p. 293): senza dubbio abbiamo esportato disoccupazione.

Per chi è rimasto in azienda ci sono stati dei mutamenti spesso drastici delle condizioni lavorative. La richiesta di produttività e la penosità della prestazione possono aumentare, specie considerando i pericoli alla salute arrecati dal lavoro al videoterminale (Wagner 1985) e i nuovi carichi psichici della prestazione (Kuhn-Schreiber 1986, p. 82 ss.). Le usuali qualificazioni professionali perdono significato e diventano inconsistenti: l'esperienza dimostra che molti dipendenti sono sempre meno in grado di svolgere mansioni qualificate (Kern-Schumann, 1985).

L'attenzione maggiore è stata però prestata alle nuove, e più ampie, possibilità di controllo che ha ora il datore di lavoro. Al posto dei tradizionali fascicoli personali è subentrato il "sistema di informazione personale": tutti i dati relativi ad ogni singolo dipendente possono essere messi in relazione tra di loro. Si riesce così ad avere molte più informazioni di prima: i nuovi sistemi di accesso in azienda fanno sapere quando il possessore del cartellino n. 1583 è entrato in azienda e quando ne è uscito, i nuovi impianti telefonici registrano l'apparecchio chiamante, l'ora e il destinatario di ogni telefonata. Se lo stesso processo produttivo è computerizzato, vengono controllati costantemente le modalità di utilizzazione della macchina e il progressivo adempimento di una specifica direttiva (Schmitz 1984, p. 159 ss.), in maniera da rendere trasparente l'intera prestazione lavorativa, comprensiva anche di tutte le pause "per tirare il fiato". Lo stesso vale quando si adopera una macchina da scrivere elettronica, che registra ogni utilizzazione del tasto di ritorno, consentendo in tale modo di conoscere l'intensità con la quale il dattilografo in questione ha battuto a macchina nell'unità di tempo (Apitzsch, Schmitz 1984, p. 986). Questa c.d. registrazione dei dati aziendali non è meno importante dei sistemi di informazione personale: il "lavoro trasparente" porta al controllo totale del lavoratore.

Come si è reagito a questi mutamenti da parte dei rappresentanti dei lavoratori? Anche se ciò può a prima vista meravigliare negli stessi sistemi di negoziazione collettiva non è riscontrabile alcun mutamento sostanziale. Nei singoli settori produttivi vengono stipulati contratti collettivi, in ambito nazionale, come nel settore tipografico, o regionale, come nel settore metalmeccanico, di gran lunga più importante. I contratti aziendali stipulati dal sindacato rimangono un'eccezione.

Nell'ambito aziendale domina il consiglio d'azienda, eletto da tutti i lavoratori appartenenti all'azienda: per legge esso è

cosa diversa rispetto al sindacato, ma di fatto la loro cooperazione è assai stretta. I suoi diritti di codeterminazione obbediscono alla regola della tassatività: il consiglio d'azienda può opporsi ad un provvedimento del datore di lavoro solo se sono realizzati i presupposti di una delle fattispecie previste dalla legge. In caso contrario, la sua attività è limitata alla proposizione di "iniziative", mentre gli è vietata l'organizzazione di scioperi.

Qui di seguito si esaminerà dapprima in che misura le nuove tecnologie sono diventate oggetto della contattazione collettiva (§2) e degli accordi tra consiglio d'azienda e direzione aziendale (§3). Si tenterà poi di spiegare i motivi degli scarsi risultati conseguiti (§4) e di delineare gli elementi di una strategia alternativa (§5).

2. I contratti collettivi e l'introduzione di nuove tecnologie

Allo stato attuale, i contratti collettivi disciplinano nella stragrande maggioranza dei casi soltanto le condizioni generali dei mutamenti tecnologici. In primo piano c'è la fissazione dei salari: va notato che i salari reali netti sono diminuiti nel 1979 mediamente dell'1% all'anno, mentre nel 1986 si è potuto ottenere un aumento di circa il 3% (Kurz, Scherf 1986, pp. 585 e 587). Un secondo punto di interesse è dal 1984 la riduzione dell'orario di lavoro: per il 45% degli occupati cui si applica un contratto collettivo concluso dal DGB vige attualmente un orario di lavoro settimanale inferiore alle 40 ore. C'è poi un 17% che beneficia di ferie supplementari retribuite, così che il "muro del suono" delle 40 ore è stato rotto per un totale del 62% dei lavoratori iscritti (Kurz, Scherf 1986, p. 587).

Il carattere di condizioni generali è proprio anche dei c.d. "accordi di tutela nelle ipotesi di razionalizzazione" conclusi negli anni della prima crisi economica (1966-67), e che oggi interessano più della metà di tutti i lavoratori(3). Essi prevedono in particolare l'obbligo per il datore di lavoro di compensare in misura determinata le perdite salariali dipendenti dal mutamento delle condizioni lavorative. Il datore di lavoro è inoltre obbligato ad offrire, per quanto gli è possibile, un altro posto di lavoro equivalente e a supportare i costi della

necessaria formazione professionale. Se tutto ciò non è possibile, è ammesso il licenziamento, assistito però da un lungo periodo di preavviso; e inoltre il datore di lavoro, anche se la legge non lo prevede, deve corrispondere un'indennità (Bohle, Lutz 1974; Mückenberger, Lür 1980, p. 91 ss; Hagemeyer, Kempen, Zachert, Zilius 1984, ss 1 n. 121). E' chiaro, però che si mettono qui in discussione le conseguenze che derivano dalle misure decise dal datore di lavoro, non certo le misure in quanto tali (Osterland, Deppe ed altri 1973, p. 107).

L'ambito di operatività del contratto collettivo può essere - come nelle ipotesi della determinazione dei salari, dell'orario di lavoro e delle misure di tutela nei casi di razionalizzazione - estremamente ampio, riuscendo ad influenzare la libertà di iniziativa del datore di lavoro unicamente nel senso di un aumento dei costi delle sue decisioni. Tale ambito può però avere a che fare molto più da vicino con le tecnologie, fino a giungere ad accordi che ne ritardino l'introduzione o addirittura incidano sulla loro struttura.

Un primo importante passo in avanti è rappresentato dall'accordo quadro sul salario che si riuscì a conquistare nel 1973 per il settore metalmeccanico del Nord Baden e del Nord Württemberg(4). Sono rilevanti le seguenti disposizioni:

- previsione, per tutti i dipendenti retribuiti con salario ad incentivo, di pause orarie retribuite di 5 minuti per riposo e di 3 minuti per esigenze personali;
- previsione, per tutti i cottimisti, di un salario minimo della misura del 130% della tariffa base di cottimo, circostanza che relativizza sensibilmente la funzione incentivante della retribuzione a cottimo;
- la rilevazione di dati relativi alla valutazione del lavoro deve avvenire per iscritto;
- i lavoratori anziani non devono più temere di perdere il posto di lavoro: viene garantito il loro salario medio e si stabilisce che essi possono essere licenziati solo per giusta causa;
- non è possibile frazionare le unità minime di lavoro già operanti: il datore di lavoro è invece obbligato, introducendo la catena di montaggio, a curare l'allargamento e l'arricchimento delle mansioni; disposizione, questa, la cui realizzazione crea enormi difficoltà (Steinkühler 1977, p. 394; Dabrowski, Neumann e altri 1977).

La riproduzione di queste regole in contratti collettivi relativi ad altri settori è avvenuta assai raramente(5).

Risultati importanti vengono anche dal settore tipografico. Le "regole di utilizzazione della manodopera" di tipo quantitativo, operanti da anni in questo settore, prescrivono obbligatoriamente per lo svolgimento di un determinato processo lavorativo, ad esempio per l'utilizzazione di un determinato macchinario, l'adibizione di un numero minimo di lavoratori (Berg, Wendeling-Schröder, Wolter 1980, p. 311). Le "regole di utilizzazione della manodopera" di tipo qualitativo, che si è riusciti ad ottenere nel 1978, prevedono invece che determinati posti di lavoro possano essere ricoperti prioritariamente da lavoratori qualificati del settore tipografico(6). In tal modo i compositori sono stati comunque tutelati, purchè da allora in poi fossero capaci di lavorare coi nuovi apparecchi per la composizione elettronica: tuttavia, la qualificazione professionale che essi allora possedevano è andata irrimediabilmente perduta. Nello stesso contratto collettivo si trova l'importante disposizione secondo cui il lavoro ad videoterminale deve essere intervallato da pause retribuite e non può avere durata superiore alle quattro ore giornaliere. Regole di questo tipo sono rare in altri settori (Wagner 1985, p. 260 ss.), il che dipende anche dal fatto che di questo problema si sono spesso fatti carico i consigli d'azienda.

Una importante condizione generale, nei casi di introduzione di nuove tecnologie, è l'ampliamento della tutela contro il licenziamento. A molto più della metà di tutti i lavoratori si applicano contratti collettivi che escludono il licenziamento *ad nutum* a partire dal quarantesimo, cinquantesimo o cinquantacinquesimo anno di età (*Ältere Arbeitnehmer*, 1982, p. 308). Un divieto generale di licenziamento, valido per tutti i dipendenti, costituisce l'eccezione, come nel caso dei dipendenti delle poste, delle ferrovie e dell'agenzia di stampa tedesca (DPA) (Kurz, Scherf 1986b).

Il "lavoro trasparente" non costituisce oggetto della politica contrattuale, almeno fino a questo momento. Ma lo stesso può dirsi della tecnologia in quanto tale; ricade al di fuori dell'autonomia contrattuale, in quanto "scelta imprenditoriale", il fatto che si lavori con nuovi procedimenti, che si acquistino nuovi macchinari a controllo numerico, o che l'elaborazione dei dati venga affidata ad una ditta esterna(7). E, comunque, non si deve mai dimenticare che i contratti collettivi finora ricordati costituiscono sempre delle eccezioni; nella Rft la grande maggioranza dei lavoratori dipendenti non gode certo di una tutela di questo tipo.

3. I diritti di codeterminazione del consiglio d'azienda

L'attività dei consigli d'azienda si è concentrata in massima parte sul problema dei controlli attuati mediante strumenti tecnici; solo episodiche sono state, invece, le iniziative efficaci in materia di condizioni di lavoro.

Ai sensi del §87, c. 1, n. 6 *BetrVG* (legge sullo statuto aziendale), il consiglio d'azienda ha diritto di codeterminazione riguardo a "introduzione e utilizzazione di strumenti tecnici destinati a controllare il comportamento o la prestazione dei lavoratori". "Codeterminazione" significa che in questa materia il datore di lavoro non può procedere senza il consenso del consiglio d'azienda; gli eventuali provvedimenti presi unilateralmente legittimano il rifiuto della prestazione da parte dei lavoratori (Dietz, Richardi 1982, ss. 87, n. 340). Se il contrasto di opinioni tra consiglio d'azienda e datore di lavoro non è superabile, la decisione spetta ad un collegio di conciliazione di composizione paritaria con un presidente naturale, che per lo più (anche se non sempre) è un giudice del lavoro.

La giurisprudenza ha dato dal §87, n. 6 *BetrVG* un'interpretazione che ha piuttosto ampliato i margini di azione del consiglio d'azienda. E' importante la situazione, intervenuta subito dopo l'entrata in vigore della legge, secondo cui è sufficiente la semplice "possibilità oggettiva" di un controllo; non deve quindi necessariamente sussistere una specifica intenzione di controllare (peraltro difficile da provare)(8). Non soggetti alla codeterminazione sono perciò soltanto quegli strumenti che controllino esclusivamente il funzionamento delle macchine.

Alla codeterminazione è poi assoggettato il rilevamento mediante strumenti tecnici di dati relativi alle persone. Vi è ricompreso il già citato caso del controllo sull'accesso in azienda, ma anche il lavoro al videoterminale, nella misura in cui dai dati che ne risultano sia possibile ricavare degli indizi sul comportamento del lavoratore(9). E, ad esempio, il caso del terminale che può essere attivato dal lavoratore che vi è addetto solo mediante un codice personale, e che in tal modo registra la durata della sua utilizzazione. Non è necessario che i dati contenuti nel computer costituiscano da soli una compiuta testimonianza sul singolo dipendente; è sufficiente che essi, con l'aiuto di altre "cognizioni aggiuntive", facilitino questo compito al datore di lavoro o al suo ufficio del personale(10).

Non è neanche necessaria la presenza di uno specifico programma di utilizzazione di tali dati; basta la loro semplice sussistenza e la loro "oggettiva idoneità al controllo". Anche il rilevamento di dati relativi ad un gruppo di lavoratori ricade nell'ambito del diritto di codeterminazione, se - come afferma il tribunale federale del lavoro - "il controllo che deriva dallo strumento tecnico colpisce anche il singolo lavoratore". E', ad esempio, il caso di chi lavora in un piccolo gruppo retribuito con il cottimo collettivo(11).

I presupposti di applicabilità del §87, c. 1, n. 6 *BetrVG* si verificano anche nel caso di dati rilevati manualmente e poi immagazzinati in un computer(12). Nel caso di specie, dei tecnici addetti al servizio esterno presso la Rank Xerox dovevano compilare ogni giorno un "rapporto", che veniva poi analizzato da una macchina.

Una recente decisione ha infine affrontato il problema se anche l'analisi dei dati immagazzinati, eventualmente messi in relazione coi dati di altri lavoratori, necessita del consenso del consiglio d'azienda. Il tribunale federale del lavoro ha dato risposta affermativa anche a questo interrogativo, stabilendo che l'utilizzazione dei dati per la valutazione delle assenze dal lavoro sia obbligatoriamente assoggettata alla codeterminazione(13). Occorre solo accertare "se i dati ricavati da strumenti tecnici siano elaborati per ricavare testimonianze sul comportamento e sulla prestazione dei lavoratori, a prescindere da quali dati siano utilizzati per tale scopo"(14). Questa affermazione è particolarmente importante, dal momento che si è ormai arrivati alla creazione di linguaggi di accesso al computer che consentono anche ad un "profano" senza alcuna nozione di elaborazione elettronica dei dati di combinare (quasi) a suo piacere i dati in possesso della macchina (Hexel 1986, p. 68 ss.). Così, ad esempio, dal regolare consumo del pasto dietetico (dato, questo, immagazzinato nel computer solo a fini contabili) si può ricavare l'illazione di un cattivo stato di salute del dipendente. Le date dei compleanni dei figli (raccolte per la corresponsione degli assegni familiari), confrontate coi giorni di assenza dal lavoro, possono dar luogo ad evidenti coincidenze. E' possibile calcolare per l'intera azienda o per singoli reparti una media delle assenze dal lavoro, mettendo così in difficoltà chi si è assentato per periodi superiori a tale media. Si è verificato nella realtà il caso del lavoratore che, alla mensa aziendale, offrì una birra a sei colleghi; l'operazione fu registrata a carico del suo conto come "acquisto di sette bottigliette di birra" quando, il giorno dopo,

non si presentò al lavoro a causa di un raffreddore, fu sospettato di essere rimasto a casa perchè doveva ancora smaltire completamente la sbornia (Klotz 1984, pp. 13 e 15).

Il consiglio d'azienda e il datore di lavoro, come pure - nel caso in cui ne sia invocato l'intervento - il collegio di conciliazione, hanno comunque il potere di consentire al datore di lavoro una ben determinata utilizzazione dei dati. Il "controllo" che ne deriva però deve essere compensato. Secondo il Tribunale federale del lavoro, un lodo al collegio di conciliazione è conforme al diritto positivo solo se esso contiene la testuale assicurazione che il datore di lavoro può far uso dei suoi poteri unicamente per il conseguimento degli obiettivi previsti e se l'ammissibilità di eventuali provvedimenti nei confronti dei dipendenti è condizionata al preventivo intervento del consiglio d'azienda(15).

La prassi è però diversa ripetto al quadro giuridico (Wolter 1985, p. 41). Non tutti i consigli d'azienda sono in grado di sfruttare a pieno tutte le possibilità offerte dalla legge. E ciò non dipende a pieno soltanto dai rapporti di forza tra consiglio d'azienda e datore di lavoro, ma anche dalla competenza tecnica specifica che si ha in materia. La trattativa e la stipulazione di accordi aziendali su "catalogo-dati e lista delle chiavi di accesso", "linguaggi di accesso incluso il *matchcode*", "sistemi di archiviazione dei dati" e così via, presuppongono un notevole livello di competenza tecnica(16). Va comunque notato che, quanto meno in alcuni casi specifici, è stata regolata la concreta strutturazione dell'innovazione tecnologica: consentendo, ad esempio, solo alcune ben determinate possibilità di utilizzazione, non si pone soltanto una condizione generale, ma, contraddicendo ogni precedente tradizione, si incide sulla struttura stessa dell'innovazione tecnologica. Questo fatto risulta abbastanza chiaro nel caso di Paisy, il sistema di informazione personale di gran lunga più diffuso, che oggi a richiesta viene fornito di un sistema di archiviazione automatica dei dati(17). Ad una tendenza analoga, anche se meno chiaramente dimostrabile, pare rispondere il fatto che da alcuni anni i costruttori di videoterminali sono obbligati ad attenersi alle norme DIN, che migliorano sensibilmente la qualità dell'apparecchio a beneficio di chi lo adopera (Wagner 1985).

Al consiglio d'azienda non è attribuito alcun diritto generale di codeterminazione. Essò, perciò, non può agire sostanzialmente in nessun modo se la contabilità o il magazzino vengono affidati ad un sistema di elaborazione elettronica dei

dati. Ai sensi del § 91 *BetrVG*, esso può soltanto pretendere un'adeguata riparazione nel caso in cui non si sia "manifestatamente" tenuto conto di norme di comune esperienza in materia di lavoro", arrecando così al singolo dipendente un danno "particolare". Può dirsi per esperienza che una norma del genere è quasi inapplicabile (Däubler 1986c, p. 448).

Nè si spinge più lontano il diritto di codeterminazione di cui al § 87, c. 1, n. 7 *BetrVG* in materia di tutela della salute. In giurisprudenza è dominante l'opinione esattamente contraria rispetto a quella professata riguardo al n. 6: qui la codeterminazione viene ridotta al minimo. Anche se la lettera della norma non impone un'interpretazione del genere, si ritiene che la codeterminazione operi solo se una specifica norma di legge in tema di tutela della salute lasci esplicitamente un margine di intervento(18). Perciò, proprio in materia di innovazioni tecnologiche e dei nuovi pericoli alla salute che ne derivano, il consiglio d'azienda ha le mani legate (in senso critico Kohte 1984, p. 263 ss.).

Maggiori possibilità di intervento sono offerte dalle regole del *BetrVG* in materia di "composizione di interessi" e di "piano sociale". L'introduzione "di metodi lavorativi e di processi produttivi radicalmente nuovi", così come una "radicale modificazione dell'organizzazione aziendale", rappresentano, ai sensi del § 111 parte 2, una c.d. modificazione aziendale, che può costituire oggetto di una "composizione di interessi" e di un "piano sociale" (Däubler 1985b, p. 2297). L'attuale prassi contrattuale va in questo senso: la "composizione di interessi", che ha ad oggetto la decisione imprenditoriale in quanto tale, non può essere realizzata coattivamente; il "piano sociale" è all'occorrenza ottenibile coattivamente da parte del collegio di conciliazione, ma può avere ad oggetto soltanto la compensazione o l'attenuazione dei danni di natura economica. Ma non sembra che si sia fatto molto uso neanche di tali limitate possibilità.

Va aggiunto, per ragioni di completezza, che il consiglio d'azienda è titolare di un ampio diritto di informazione nei confronti del datore di lavoro, che si estende anche a materie per le quali non sussiste alcun diritto di codeterminazione. L'apparente favorevolezza di questa circostanza non deve però ingannare, dal momento che informazioni e negoziati hanno poco significato se in caso di dissenso non è possibile il ricorso ad alcun tipo di sanzione. Perciò, il diritto di informazione dei consigli d'azienda tedeschi non è comparabile coi diritti

garantiti, ad esempio, dal protocollo IRI (Kreile 1986, p. 604).

4. Tentativo di spiegazione dei successi e degli insuccessi

La descrizione della situazione tedesca potrebbe essere lunga e complessa; da questo quadro generale è tuttavia possibile farsene un'idea abbastanza fondata. Anche le incursioni nella giurisprudenza del Tribunale federale del lavoro erano inevitabili: infatti, nella Rft i margini di azione dei consigli d'azienda sono fissati di fatto dai giudici.

Cominciamo dai successi. Gli accordi aziendali maggiormente "sensibili alla tecnologia" sono quelli che hanno ad oggetto il controllo effettuati con l'ausilio del computer. Il grosso potere del consiglio d'azienda in questa materia deriva in realtà da fattori comuni all'intera società. La paura del "grande fratello" è presente anche in classi sociali tradizionalmente lontane dal movimento operaio. Si pensi, ad esempio, al movimento contro il censimento della popolazione, che è pur sempre riuscito a far dichiarare invalida dalla Corte costituzionale federale una legge approvata all'unanimità dal *Bundestag*(19). Il diffuso atteggiamento difensivo può dipendere dal fatto che si trovano coinvolte anche persone che abitualmente godono nella società di grandi privilegi. C'è anche un atteggiamento di resistenza conservativo alla tecnologia, che si riflette nella coscienza di massa in termini di scetticismo nei confronti del nuovo; un nuovo che si presenta assai poco chiaro. Fin quando le nuove tecnologie saranno legate al controllo, la loro accettazione sarà sempre particolarmente problematica.

Nella sfera aziendale c'è poi da fare i conti con le azioni di protesta. Alla Daimler-Benz (Klotz 1984, p. 19; Drinkuth 1985, p. 49) e alla Opel (Haller 1985, p. 167) si è arrivati ad azioni di massa: in un giorno rispettivamente 9000 e 24000 lavoratori si sono pronunciati con la loro firma contro l'installazione di un sistema di informazione personale. Si tratta di un dato che non può essere certo generalizzato; tuttavia, dei rappresentanti imprenditoriali particolarmente lungimiranti hanno richiamato l'attenzione sul pericolo che un controllo permanente del comportamento possa portare alla "fine di ogni creatività", ad una sorta di "licenziamento interiore"(20).

In realtà, l'innovazione tecnologica non può trovare applicazione se i lavoratori non sono disposti a cooperare. Anche nel rapporto imprenditore-cliente si parla oggi di una "logica della gratificazione umana", che vieterebbe di rimpiazzare completamente l'uomo mediante sistemi di fornitura automatizzata (Altendorf 1986, pp. 1721 e 1723). Moltissimi controlli e disposizioni, che incontrano il rifiuto dei diretti interessati, vanno contro gli stessi interessi imprenditoriali correttamente intesi.

Ed ora gli insuccessi. Se le condizioni generali per l'introduzione di nuove tecnologie risultano in buona sostanza "tranquille", non controverse, ciò dipende dalla disoccupazione di massa: la combattività del sindacato è minore se molti suoi iscritti hanno timore di perdere il posto e di poter essere in qualsiasi momento rimpiazzati da un disoccupato. Questa sola considerazione, però, non spiega certamente tutto: in particolare non riesce a chiarire perché in materia di salari e di riduzioni dell'orario di lavoro si siano conseguiti notevoli risultati positivi, mentre invece la "gestione della tecnica" è stata a mala pena sfiorata. I motivi mi sembrano risiedere nella tradizione nonché in problemi concettuali.

La tradizione del sindacato tedesco non lo vede come antagonista dell'apparato statale, contro il quale poter esercitare la propria professione, magari con uno sciopero. La politica è, in buona sostanza, affare dei partiti; al parlamento e al governo si rivolgono solo degli appelli (21). La conseguenza è che le decisioni prese dalla burocrazia statale di sovvenzionare determinate tecnologie restano al di fuori dell'orizzonte visivo del sindacato. A ciò si aggiunge il fatto che anche le decisioni imprenditoriali in quanto tali non costituiscono tradizionalmente oggetto di contratti collettivi; la via che porta alle sfere direttive dell'impresa passa esclusivamente attraverso la codeterminazione esercitata nei consigli di sorveglianza. Non si tratta certo di dogmi, ma di convinzioni pur sempre profondamente radicate nella coscienza di molti membri del sindacato.

Le difficoltà concettuali risiedono nel pensare, non solo in astratto ma anche in termini concreti, ad un uso migliore, socialmente tollerabile, della tecnologia. Dovrebbe, in sostanza, prendere piede una sorta di "controricerca", un *braintrust* dei lavoratori, attento ai volti umani della tecnologia. I 52 miliardi di marchi stanziati per la ricerca e lo sviluppo tecnologico (Schneider 1986, p. 220 s.) dovrebbero essere ripartiti in modo completamente diverso; è un progetto addirittura masto-

dotico, nel quale però non è affatto chiaro da dove possa uscire fuori in pochi anni un discreto numero di ricercatori sensibili alle esigenze dei lavoratori. Fin quando la situazione attuale rimarrà inalterata, l'affermazione di tali forme alternative avrà le stesse possibilità di successo di una squadra calcistica di dilettanti opposta all'Inter o alla Roma. detto in termini tecnici: senza un sostanziale mutamento dei rapporti politici di forza, la direzione dello sviluppo tecnologico non cambia, e non appare possibile sostituire la tecnologia orientata al profitto con una tecnologia dal volto umano (Däubler 1986a, p. 42 ss.). Fin quando non si realizza questa condizione, è possibile soltanto qualche passo in avanti nell'adattamento della tecnologia ai bisogni umani elementari. E' possibile conseguire determinate utilizzazioni della tecnologia riconosciute dannose. L'esempio dei sistemi di informazione personale è a tal proposito significativo: non si tratta di un'alternativa al controllo tecnico, ma soltanto del divieto di forme di controllo particolarmente odiose o antisociali.

Una gestione della tecnologia che si limiti a semplici correzioni sociali è in linea con la tradizione tedesca e coi rapporti di forza attualmente esistenti. Anch'essa, comunque, non si sottrae alla grossa obiezione che gli effetti sociali possono essere verificati con sicurezza sempre solo dopo che una tecnologia è già stata realizzata, e dopo che sono già stati spesi milioni, se non miliardi, di marchi. Le correzioni successive sono, perciò, difficili da realizzare. Anche il diritto non ha quasi nessuna possibilità di vincere la corsa con la tecnologia (22). Ciò non vuol dire che i sindacati e i consigli d'azienda non possono conseguire risultati ulteriori rispetto agli attuali, sarà, però, molto più difficile riuscire, ad esempio, a difendere la qualificazione professionale dalla sua "espropriazione" (23) o ad impedire un controllo "totale" del lavoratore. E qui le organizzazioni dei lavoratori dipendenti dovranno contare solo su se stesse: la paura diffusa nei confronti di uno stato che controlla tutto, in questo caso, non attacca.

5. Possibili prospettive

Vorrei concludere accennando brevemente ad alcune idee

che vengono discusse all'interno dei sindacati tedeschi e che già cominciano a costituire oggetto di rivendicazione contrattuale.

Il programma di azione su "lavoro e tecnologia" dell'IG Metall cita una serie di punti volti ad impedire o a neutralizzare determinati effetti della tecnologia. Essi sono, fra gli altri (Drinkuth 1984, p. 134 ss.):

- allargamento delle mansioni per ottenere una prestazione più qualificata;
- fissazione di una quota di forza lavoro sufficiente per lo svolgimento di determinate operazioni;
- abolizione o attenuazione dei pericoli alla salute fisica e psichica;
- possibilità di comunicazione e di occupazione;
- limitazione delle possibilità di controllo e di sorveglianza;
- adeguamenti salariali.

A mò di esempio, un autore che viene dalle file dell'IG Metall cita la richiesta di introdurre la robotizzazione solo dove esistano condizioni lavorative non a misura d'uomo.

Molto più concrete e più idonee all'applicazione pratica sono le proposte dell'IG Metall per un contratto collettivo programmatico nelle circoscrizioni Sud Württemberg-Hohenzollern e Sud Baden (Bispinck 1984, p. 158 ss.). Esse comprendono, tra l'altro, specifiche rivendicazioni in materia di organizzazione del lavoro, come, ad esempio, l'obbligo di non frazionare le unità minime di lavoro o di sperimentare le possibili alternative alla catena di montaggio. Interessante è il progressivo "sganciamento" dell'uomo dalla macchina. Le c.d. mansioni multiple (un lavoratore addetto a più macchine) vanno preferibilmente abolite; se non è possibile, vanno assicurate ulteriori pause retribuite. E' interessante il "diritto di reclamo" attribuito al singolo lavoratore, che può sottoporre al consiglio d'azienda le sue proposte per una organizzazione del lavoro a misura d'uomo. Sulla proposta si pronuncia una commissione paritetica, che la può respingere solo all'unanimità. Se per la rimozione dello stato di fatto oggetto del reclamo si rende necessaria la predisposizione di strumenti tecnici o l'emanazione di disposizioni organizzative, la direzione aziendale deve immediatamente provvedere (Bispinck 1984, p. 163). Le possibilità di realizzazione di un progetto così ambizioso possono essere valutate con scetticismo; è comunque esatta l'idea di predisporre nel contratto collettivo solo indicazioni di metodo, lasciandone poi

ai singoli l'articolazione concreta.

Un concetto analogo sta alla base di una proposta dell'IG *Druck und Papier*, volta ad assoggettare alla codeterminazione del consiglio d'azienda l'intera materia dell'organizzazione del lavoro, dei processi lavorativi e delle condizioni di lavoro (Bispinck 1984, p. 157). Anche in questo caso c'è alla base la convinzione che l'utilizzazione della tecnologia può essere così diversa da azienda ad azienda, da far sì che in un contratto collettivo possano a mala pena formularsi indicazioni contenutistiche di massima. Degna di nota è inoltre la proposta avanzata dall'IG Metall, di istituire dei gruppi aziendali che studino le possibilità di una produzione alternativa (Kurz, Scherf 1986b, p. 111), sul modello di quelli già esistenti nelle aziende che producono armi. Anche se la "produzione alternativa" non sarà proprio "alternativa" ma solo "socialmente bilanciata", la realizzazione di questa specie di *quality circles*(24) sarebbe un grosso passo in avanti. Non va dimenticata, poi, la proposta di attribuire al consiglio d'azienda un diritto di moratoria nel caso di introduzione di nuove tecnologie, per essere in grado, in pochi mesi, di acquisire competenza in materia e di studiare soluzioni alternative (Zachert 1985, p. 549). E' un grosso compito quello di non sottomettersi ad una tecnologia guidata da logiche di profitto. Le critiche e le idee, per essere efficaci, debbono prima di tutto essere pratiche e concrete.