

La tematica del «controllo», ieri e oggi

Vittorio Rieser

1. Il tema del «controllo operaio» nella cultura comunista italiana

Alle origini del Partito comunista, il tema del «controllo operaio» ha un ruolo centrale nella componente «ordinovista» del partito: essa però si inserisce nella prospettiva strategica terzinternazionalista di allora. I Consigli e il «controllo operaio» si inseriscono cioè in un'ipotesi di accelerazione del processo rivoluzionario, e servono insieme a estenderne la base di massa e a preparare la gestione operaia della produzione dopo la presa del potere. Dopo la caduta del fascismo, nella ripresa di attività di massa del partito, questa tematica ha poco spazio. Nell'impostazione togliattiana, la lotta di fabbrica è uno strumento della lotta politica «generale», e non ha un significato politico diretto; i temi della democrazia operaia, della gestione operaia della produzione, sono posti in ombra. Questi temi riemergono più volte nel dibattito e nell'esperienza del movimento operaio italiano, ma restano sostanzialmente estranei al filone dominante della politica e della cultura del partito. Ciò vale per i Consigli di gestione, che trovano se mai in Rodolfo Morandi un tentativo di elaborazione teorico-strategica. Le riprese di tematica consiliare che emergono ripetutamente nel comunismo torinese (vedi il dibattito avviato da Minucci e altri nel 1956) rimangono un fatto abbastanza isolato e atipico.

Ed è significativo che la prima riproposta organica (in termini di revisione/aggiornamento rispetto al passato) della tematica del «controllo operaio» avvenga da parte di un ex-morandiano come Raniero Panzieri, e abbia eco – oltre che in un filone dei gruppi di estrema sinistra – nella cultura sindacale assai più che in quella del partito. Sarà infatti il sindacato italiano, dalla fine degli anni sessanta, a riprendere e praticare una «strategia del controllo operaio», assumendola in tutta la sua valenza politica: un progetto ambizioso, che dalle conquiste di controllo sulle condizioni immediate di lavoro intende investire il modello di organizzazione del lavoro e le stesse scelte stra-

tegiche delle imprese, e – a partire da queste – lo stesso modello di sviluppo. Questo tentativo viene sconfitto, proprio nelle sue parti più ambiziose, già nella seconda metà degli anni settanta. Ma non si è fatto, nel movimento operaio, un bilancio critico di quella esperienza, e la tematica del «controllo operaio» è semplicemente di nuovo tornata nell'ombra.

1.1. Attualità di una «riproposta riveduta» della tematica del controllo

Il bilancio critico dell'esperienza sindacale ha invece una sua attualità politica: non va infatti dimenticato che le lotte sindacali di quegli anni segnarono livelli tuttora non superati di partecipazione e di politicizzazione di massa, di solidarietà di classe (in particolare sul rapporto Nord/Sud), di formazione di una nuova leva di quadri ecc.; la stessa grande avanzata elettorale del Pci a metà anni settanta è un effetto di quell'esperienza di lotta.

Senza entrare in un bilancio dettagliato (per il quale rinvio a note apposite), si può dire che la forza e la fecondità di quell'esperienza stavano nel tentativo di saldare elementi di controllo (o «autogoverno») immediato della propria condizione di lavoro con prospettive di controllo e di autogoverno più ampie. Quest'elemento mantiene anche oggi tutta la sua attualità. È infatti possibile, e fondata, una «lettura» degli anni ottanta che, sotto gli indubbi elementi di riflusso dell'azione collettiva, veda non il semplice trionfo dei valori individualistico-competitivi delle classi dominanti, ma una fitta e talvolta sotterranea rete di «strategie di controllo» messe in atto dai lavoratori, in sostituzione o in aggiunta alle strategie politico-sindacali divenute meno efficaci, e con originali intrecci tra il livello individuale e collettivo. Anche su questo rinviamo agli spunti di analisi contenuti nelle prime elaborazioni dell'inchiesta sul lavoro dipendente promossa dalla Commissione lavoro del partito.

Qui ci limitiamo a enunciare l'«ipotesi di lavoro» che ci sembra possa ricavarne: oggi ha senso riproporre una *strategia del controllo*, con alcune significative differenze rispetto a quella elaborata dal sindacato negli anni settanta. La principale riguarda il carattere insieme «lineare» e «totalizzante» che aveva quella strategia, che dalle condizioni immediate di lavoro in fabbrica voleva arrivare fino al controllo sul modello di sviluppo. Oggi, una riproposta non può che avere un carattere al tempo stesso più multiforme e più parziale. Più multiforme, perché i terreni su cui si sviluppano istanze di controllo dei lavoratori non sono soltanto la fabbrica; più parziale, perché è astratto ipotizzarne la confluenza in uno sbocco complessivo unico, in un

«modello di potere»: si tratta piuttosto di innescare elementi di democratizzazione parziale in molteplici aree della vita sociale e politica.

Ci sembra che questo possa essere l'orizzonte più proprio in cui collocare un discorso sulla *democrazia industriale* e sulla *democrazia economica*. Certo, esso può essere ricavato anche «partendo dall'impresa», e dall'esigenza di limitarne e controllarne il potere: ma se questo è il *solo* punto di partenza, sono più forti i rischi di approdare ad astratte o ambigue soluzioni di «ingegneria istituzionale». È quindi importante collocare la tematica della democrazia industriale ed economica nel quadro più generale dello sviluppo di forme di autogoverno e di controllo dal basso, che si ricollegli agli spunti in tal senso che già oggi sono presenti, in forme embrionali e diffuse, nel mondo del lavoro dipendente.

2. Conflitto/cooperazione e democrazia industriale: il nostro rapporto con l'impresa capitalistica oggi

2.1. I diversi «modelli alternativi di impresa» nella storia del movimento operaio

L'opposizione all'impresa capitalistica ha assunto, nell'esperienza storica e nel patrimonio teorico del movimento comunista, riferimenti diversi a «modelli alternativi di impresa». Ci limitiamo ad accennare schematicamente a quelli maggiormente rilevanti nell'esperienza e nella cultura del nostro partito.

Alle origini, il riferimento è ovviamente a un quadro di abolizione della proprietà privata (in particolare per quanto riguarda la grande impresa) e a uno Stato nuovo, nato dalla distruzione dello Stato borghese, che assume la proprietà dei mezzi di produzione. Ma, all'interno di questo quadro generale, sono presenti due concezioni assai diverse della «impresa socialista»: una con una forte accentuazione dell'elemento «consiliare» e degli aspetti di gestione operaia, un'altra dove l'accento è posto sul controllo statale e sulla pianificazione, all'interno dei quali, anzi, sono recuperati elementi del modello organizzativo dell'impresa capitalistica, nella sua versione «scientifica» ford-tayloristica. La «prima versione», presente nel filone ordinovista del Pci, perde progressivamente di rilievo; la concezione socialista d'impresa finisce così per caratterizzarsi in termini di «produttivismo», che rimarranno presenti nella cultura del Pci anche nelle fasi successive.

Nel dopoguerra, il progressivo sviluppo di una «via democratica», basata sulle riforme di struttura, e la corrispettiva rinuncia all'abbattimento violento dello Stato borghese, ha inevitabili riflessi sulla questione dell'impresa.

Permane a lungo un elemento statalista, che almeno inizialmente si caratterizza come linea di estensione del *settore pubblico d'impresa* (grazie anche alla peculiarità italiana per cui esiste già un ampio settore di imprese pubbliche ereditato dal fascismo). Un'impresa *statale*, dunque, ma non di uno Stato socialista bensì di uno Stato borghese democratico; e un'impresa che opera in un regime di «economia mista». Tuttavia, l'ipotesi statalista «ingenua» di una progressiva estensione del settore pubblico a tutte le grandi imprese viene ben presto abbandonata, per inserirsi in una strategia più complessa e articolata di *controllo democratico del monopolio*.

Anche all'interno del «controllo democratico del monopolio» si ripresenta l'ambiguità (statalismo e controllo operaio?) che percorre tutta la storia del movimento comunista. E anche in questo caso gli spunti di «controllo operaio» (presenti nelle iniziali versioni «torinesi» di questa strategia) cedono il passo a una prospettiva in cui il controllo democratico passa essenzialmente attraverso le istituzioni dello Stato. Negli anni sessanta, con l'avvio del centro-sinistra, questa prospettiva si incarna nella formula della *programmazione democratica*.

Da allora, e per molto tempo, il quadro di riferimento teorico in cui si muove la politica del Pci verso l'impresa non segnerà innovazioni consistenti, anche se la politica concretamente seguita non sarà immutabile, e si alterneranno momenti in cui si accentuano le istanze di controllo/programmazione democratica a momenti in cui si riscoprono le «leggi dell'impresa». Si può anzi parlare di una tendenza (non priva di contrasti) a un «prevalere strisciante» dell'atteggiamento di riconoscimento delle esigenze delle imprese e del mercato. Solo a partire dal XVIII Congresso, e in misura più rilevante dal XIX, comincia a farsi strada un discorso, innovativo per la cultura comunista, sulla democrazia industriale e la democrazia economica.

2.2. Per una ridefinizione esplicita della nostra posizione verso l'impresa capitalistica

La questione dell'impresa è uno degli esempi (non il solo) di come la mancanza di un'esplicita rottura di continuità con la cultura comunista precedente abbia limitato la capacità di elaborazione e iniziativa politica del par-

tito e abbia avuto effetti sostanzialmente di *destra*. È bene dunque tentare di ridefinire esplicitamente una posizione teorica in proposito.

Questa non può che partire da una constatazione brutale: da tempo non abbiamo più un modello alternativo di impresa da contrapporre e sostituire a quello dell'impresa capitalistica che opera sul mercato. «Impresa capitalistica» e «mercato» sono due termini con cui avremo a che fare, speriamo non per sempre, ma per una lunga fase storica, di cui oggi non si intravede il superamento. Ma perché questa constatazione non si traduca in una subordinazione all'impresa capitalistica stessa, è bene «rivisitare» gli schemi teorici della *critica all'impresa capitalistica*, per vedere cosa resta valido di essi e cosa è da abbandonare.

L'analisi marxiana della fabbrica (vedi la quarta sezione del I libro del Capitale) mantiene tutta la sua attualità, e ancora oggi è una fonte feconda di critica all'impresa capitalistica, basata sul carattere *autoritario* della sua struttura di potere: un carattere «essenziale», che persiste al di là delle differenze (importanti) tra diversi regimi di fabbrica. Ciò che cade è l'illusione che tale carattere autoritario trovi interamente la sua radice nella proprietà privata dei mezzi di produzione, e cada con la caduta di questa.

Risulta allora più fecondo lo schema di analisi di Max Weber, in cui l'asimmetria di potere che caratterizza l'impresa capitalistica, l'espropriazione dei lavoratori dai mezzi di produzione ecc., sono riconosciuti altrettanto esplicitamente che in Marx, ma collegati a uno schema concettuale diverso, in cui centrale è il concetto di *burocrazia*. Non a caso, Weber prevedeva lucidamente che il carattere autoritario dell'impresa non sarebbe cessato là dove la sua proprietà privata veniva abolita. Ma, non a caso, Weber non vedeva alternative storicamente «a portata di mano» a questo assetto.

Il quadro teorico di riferimento diviene allora quello di un'impresa altrettanto segnata di quella «marxiana» di una contraddizione di fondo: quella tra capitale e lavoro, in cui il primo termine comprende l'intreccio tra proprietà e management, il secondo l'insieme dei lavoratori dipendenti. All'interno di questa contraddizione, la nostra collocazione sta «da una parte», quella del *lavoro*. Il nostro rapporto con chi detiene il potere dell'impresa è dunque un rapporto di *opposizione*, di *conflitto*. Vogliamo chiamarlo «antagonismo»? Possiamo farlo, se con ciò ci limitiamo a sottolineare la radicalità di tale conflitto; a condizione che si abbandoni con chiarezza l'«illusione dialettica» per cui il «conflitto antagonistico» è l'antitesi che prepara la futura sintesi, in cui il termine iniziale viene «tolto».

Il conflitto, cioè, non è più lo strumento con cui preparare l'eliminazione dell'impresa, ma lo strumento con cui *rafforzare, al suo interno, la posizione del lavoro, e ridurre* (ahimè, senza eliminarla del tutto!) *l'asimmetria di potere* costitutiva dell'impresa capitalistica. In questo quadro si colloca la prospettiva di *democrazia industriale*, riferita all'asimmetria di potere tra management e dipendenti, e quella di *democrazia economica*, riferita all'asimmetria di potere «tra grande impresa e società».

2.3. La «logica dell'impresa», il conflitto e la cooperazione

Il riconoscimento dell'impresa capitalistica e del mercato come due termini da cui per ora non possiamo «fuoriuscire» significa fare i conti con la *logica dell'impresa*, con gli *obiettivi* e i *vincoli* che la caratterizzano: vincoli di competitività sul mercato, obiettivi di mantenimento/rafforzamento della propria posizione sul mercato stesso, obiettivi interni di efficienza.

«Fare i conti» con tali aspetti *non significa accettarli così come vengono definiti dalla direzione d'impresa*: essi possono essere accettati o modificati (se ne si ha la forza), ma non possono essere «dimenticati». Si può puntare a un mercato protetto anziché a uno libero (in passato le politiche socialdemocratiche hanno fatto largo uso di strumenti protezionistici), ma non si può «prescindere» dal mercato. Si può lottare perché la Fiat si riconverta a produrre beni diversi dall'auto, ma non si può pensare che la Fiat possa produrre auto non competitive.

In altri termini, il movimento operaio, in quanto rappresentante di «una parte» (il lavoro) e non «dell'impresa», definisce i suoi obiettivi non direttamente in funzione dell'impresa (o del sistema delle imprese), ma in funzione degli interessi del lavoro. Ma deve *esplicitare e valutare le conseguenze che tali obiettivi hanno sull'impresa*: e ciò determina dei vincoli.

Il sindacato e il Partito comunista non hanno mai avuto l'obiettivo di mandare in malora le imprese: ma spesso non hanno preso in considerazione le conseguenze che la loro azione aveva sulle imprese. Queste si sono presentate come «conseguenze non previste»: in genere, in questi casi, il risultato non è stata la rovina delle aziende, ma una sconfitta del movimento operaio. Affrontare esplicitamente questi problemi, e i vincoli che ne derivano, certo rende più complessa l'azione del movimento operaio, ma è anche uno strumento di «prevenzione delle sconfitte».

Sul «versante interno» dell'impresa, questa scelta di metodo significa anche sviluppare una visione realistica e non ideologica dell'*intreccio tra coope-*

razione e conflitto che caratterizza l'impresa capitalistica (così come tutte le organizzazioni, ma in ciascuna con forme specifiche).

Ambedue i termini sono ineliminabili. Anche in una situazione di grande «consenso ideologico» dei lavoratori e di assenza di un sindacato autonomo dalla direzione si sviluppano conflitti nell'impresa, e alcuni di questi riflettono la demarcazione tra lavoratori e management. Anche in una situazione dove il grado di consenso verso la direzione sia bassissimo, la cooperazione resta comunque alla base del funzionamento dell'azienda: come ci insegna Marx, la «cooperazione» va assunta nella sua dimensione oggettiva, e non deriva necessariamente dal consenso (anche se porta con sé, inevitabilmente, un «certo grado» di consenso – che può, per così dire, «nascere dalla cooperazione stessa», anziché esserne l'origine).

In una situazione dove il conflitto non ha l'obiettivo di «distruggere» l'impresa capitalistica stessa, essa ha tra i suoi obiettivi (a partire, beninteso, da quello primario di migliorare la condizione dei lavoratori) quello di *modificare le forme della cooperazione* nell'impresa: di passare da una situazione «marxiana classica», in cui le forme della cooperazione sono determinate da un'unica fonte di comando, a una situazione in cui esse sono definite in modo bilaterale, e in cui la «differenza di peso» tra le due parti che la determinano si riduce progressivamente.

3. La grande impresa e la crisi del modello fordista-taylorista

La ridefinizione di una nostra posizione verso l'impresa capitalistica, e l'impostazione di una prospettiva di democrazia industriale ed economica, non può avvenire in astratto, in riferimento a un'impresa «teorica», ma deve avvenire in riferimento a una fase storica concreta che le imprese capitalistiche attraversano, in Italia e più in generale nell'Occidente capitalistico.

Uno degli aspetti caratteristici di questa fase viene più volte sottolineato nel dibattito del movimento operaio e del nostro partito: il crescente potere delle multinazionali e la loro «pervasività sistemica», per cui esse estendono la loro area di influenza non solo in termini geografici, ma in termini «sociali», di penetrazione nelle pieghe più minute della vita sociale. È un elemento reale, carico di rischi di «totalitarismo», che rende tanto più urgente lo sviluppo di forme di controllo democratico su tali imprese.

Il punto che vogliamo affrontare qui però è un altro: esistono condizioni

oggettive che, oltre a rendere «giusto» un tentativo di sviluppare forme di democrazia industriale ed economica, lo renda *praticabile*, oggi più che in passato? Ci sembra che esse possano essere individuate nella crisi del modello fordista-taylorista che per decenni aveva dominato il mondo della grande impresa. Vediamone schematicamente gli sviluppi, con particolare riferimento alla situazione italiana.

L'intreccio tra lotte sindacali e processi innovativi presenta aspetti non scontati. Le lotte sindacali degli anni settanta contribuiscono a mettere in crisi il modello ford-taylorista, introducendo elementi di rigidità nell'«uso taylorista della forza-lavoro» che ne riducono l'efficienza e la praticabilità, mentre solo in piccola misura riescono a introdurre spunti nuovi di organizzazione del lavoro, che tendano a un superamento del taylorismo. Nella risposta capitalistica, l'attacco al potere contrattuale del sindacato si intreccia con i processi di innovazione tecnologica e organizzativa. Negli anni ottanta questi processi sembrano dispiegarsi in assenza di un forte controllo sindacale, quindi sembrano portare a un consolidamento del potere aziendale, a un modello organizzativo in cui le nuove tecnologie si calano in uno schema tayloristico aggiornato.

Ma le stesse innovazioni tecnologiche, combinate con le nuove esigenze di flessibilità e qualità poste dal mercato, pongono il problema di un *nuovo e diverso utilizzo della forza-lavoro*, che ne usi la capacità di intervento attivo (di regolazione delle varianze, di controllo sui processi). Lo schema tayloristico di netta divisione tra ideazione ed esecuzione comincia a essere posto in discussione dal lato padronale stesso.

Nelle aziende dove il taylorismo era già spinto (anche per il tipo di produzione) e dove l'esclusione del sindacato era stata più radicale, la contraddizione che si apre è potenzialmente più acuta. Ma anche per quelle che avevano adottato modelli organizzativi più flessibili, e mantenuto spazi di contrattazione aziendale, si pone il problema di un ripensamento complessivo del modello organizzativo, con esiti non predeterminati.

Infatti, a partire dai nuovi compiti richiesti alla forza-lavoro dall'uso flessibile delle nuove tecnologie, si aprono problemi ai quali un ridisegno della divisione tecnica del lavoro e della struttura gerarchica, un nuovo ruolo delle politiche di formazione, e quindi anche una parziale redistribuzione di poteri di decisione: trasformazioni il cui impatto è potenzialmente profondo anche in riferimento al sistema sociale aziendale e ai suoi meccanismi di controllo sociale.

In questo contesto si aprono nuovi spazi di intervento per il movimento operaio, la cui portata va al di là dei pur importanti interventi tradizionali della contrattazione sindacale articolata: si apre cioè la possibilità di *partecipare al «ridisegno» del sistema aziendale*, facendo sì – per così dire – che i nuovi «spazi di prestazione» aperti al lavoro si traducano in «spazi di democrazia». Non c'è bisogno di notare come non si tratti di una prospettiva «pacifica», ma al contrario irta di conflitti: di conflitti che, però, vanno collocati nel quadro di quel «moderno conflitto industriale» che abbiamo cercato prima di delineare.

4. Democrazia industriale: uno schema di riferimento

A questo punto è possibile definire con maggiore precisione uno «schema di riferimento» per una linea di democrazia industriale, a partire dal quadro fin qui delineato, di cui vorremmo in particolare richiamare il «filo conduttore» del *controllo* come criterio-guida nello sviluppare una prospettiva di democrazia industriale, e la ridefinizione del rapporto con l'impresa e del ruolo del conflitto.

Lo sviluppo di elementi di democrazia industriale investe, in primo luogo e naturalmente, il terreno della *contrattazione* e delle *relazioni industriali*: riguarda cioè quegli aspetti fondamentali del rapporto tra azienda e lavoratori che passano attraverso la contrattazione sindacale.

Su questo terreno, «democrazia industriale» significa uno *sviluppo ed estensione* degli *spazi di contrattazione, di consultazione e informazione*, con particolare riferimento ad aspetti quali i *processi di innovazione* (soprattutto per quanto riguarda l'intreccio tra tecnologia e organizzazione del lavoro) e i *processi di formazione* e riqualificazione della forza-lavoro. Ma l'ampliamento degli spazi contrattuali deve investire anche una serie di risvolti sociali, quali l'intreccio tra *innovazione-sistema degli orari-occupazione*, o le decisioni *sull'utilizzo e la distribuzione dei proventi dell'incremento della produttività*.

La definizione di nuovi spazi di intervento e contrattazione comporta inevitabilmente un *grado maggiore di definizione e regolamentazione* della contrattazione stessa e delle forme di conflitto che vi si collegano (per fare un esempio italiano, si pensi al Protocollo Iri).

Ma lo sviluppo di una democrazia industriale non si esaurisce nella contrattazione sindacale: esso comporta anche lo sviluppo di quelli che potrem-

mo chiamare *spazi di democrazia «non contrattuale»*. In altri termini: tutti sappiamo che il modello organizzativo di un'azienda può essere «più o meno democratico» anche «a parità di relazioni industriali», in relazione a una serie di aspetti quali:

- i *margini di autonomia* (individuale/collettiva) nella *prestazione lavorativa*;
- il *grado/ampiezza di accesso alle informazioni* aperto alle varie figure di lavoratori;

- l'esistenza di *momenti di discussione istituzionalizzati* (di carattere *non contrattuale*) su problemi relativi alla produzione, all'ambiente di lavoro ecc.

Ovviamente, l'istituzione di tali spazi può essere oggetto di contrattazione, ma la loro gestione e funzionamento si colloca poi fuori dai processi di contrattazione sindacale (anche se non dal più ampio e articolato tessuto di «contrattazione organizzativa» che permea ogni aspetto della vita di un'organizzazione).

Gli strumenti attraverso cui passa tale prospettiva sono anzitutto i «*normali*» *strumenti di rappresentanza/contrattazione aziendale*: nel caso italiano, i consigli di fabbrica, di cui si può pensare di mantenere l'unità tra funzione di rappresentanza elettiva e di contrattazione. A una duplice condizione, però: il ripristino pieno di meccanismi elettivi ben definiti, e lo sviluppo di una loro rappresentatività reale rispetto a tutta la gamma delle figure del lavoro dipendente esistenti in azienda (su questo secondo aspetto è necessario essere aperti a tutte le soluzioni «flessibili» del caso, anche a scapito dell'unicità formale del meccanismo di rappresentanza). Ma, oltre a questi aspetti, è ipotizzabile lo sviluppo di strumenti che potremmo chiamare «para-contrattuali» (in parte già previsti in alcuni accordi degli ultimi anni): *commissioni paritetiche*, ricorso a figure particolari di *esperti* o di *arbitri* indipendenti ecc.

Un'ultima notazione: tutto il discorso della democrazia industriale vale, nelle sue linee essenziali, per tutte le imprese *indipendentemente dalle dimensioni*. Nella piccola impresa, spesso, sono già oggi presenti «spazi di democrazia non contrattuale», ma la loro combinazione con una carenza di contrattazione e di diritti formalmente riconosciuti gli conferisce spesso un aspetto ambiguamente paternalistico. Fatte salve differenze inevitabili di strumentazione organizzativa, dunque, lo sviluppo di forme esplicite, definite, di democrazia industriale nella piccola impresa è un aspetto essenziale di un'iniziativa del movimento operaio su questo terreno.

5. Problemi di democrazia economica

Con il termine «democrazia economica» abbiamo indicato il controllo democratico su quegli aspetti dell'impresa che non riguardano i suoi rapporti interni, bensì i suoi rapporti con la società. Su questi aspetti non sviluppiamo un discorso dettagliato, anche perché l'impianto dell'analisi che precede è prevalentemente orientato verso «l'interno» dell'impresa. Ci limitiamo a indicare alcuni spunti.

L'esigenza di un controllo democratico sulle scelte d'impresa che hanno rilevanti implicazioni per l'economia e la società nel suo complesso diventa – come abbiamo detto – tanto più urgente oggi, in presenza di un potere crescente e «pervasivo» della grande impresa. Ma v'è un'ulteriore ragione che si ricollega al discorso precedentemente svolto sulla democrazia industriale.

V'è, cioè, un rischio di «democrazia industriale corporativa»: il rischio che la grande impresa apra «spazi di democrazia del lavoro» ai suoi dipendenti *in cambio di* una loro adesione completa agli obiettivi dell'impresa sul mercato e nella società (uno degli elementi di bilancio autocritico dell'esperienza di *Betriebsräte* tedeschi riguarda, appunto, non una loro insufficiente difesa dei lavoratori, ma il loro «aziendalismo»). Di qui l'esigenza di forme di controllo democratico che siano guidate da un'ottica più ampia di quella degli *interessi dei lavoratori dell'impresa*. Ciò non equivale però a «demandare all'esterno», alle istituzioni politiche, *tutti* i compiti di controllo democratico; un controllo efficace richiede di essere sviluppato anche *dall'interno dell'impresa*: e qui sta al movimento operaio sviluppare una cultura «di classe» e non corporativa sufficientemente forte.

Tutto ciò pone, ovviamente, il problema di costruire *forme e organismi appositi di partecipazione alla gestione dell'impresa*. Non entriamo qui nelle caratteristiche che tali organismi dovrebbero assumere; ci limitiamo ad alcune osservazioni:

- è importante partire da un bilancio critico di esperienze sviluppate su questo terreno da socialdemocrazie europee (Germania, Svezia);
- è probabilmente opportuno che tali organismi siano definiti per via legislativa, piuttosto che per via sindacale/aziendale, che accentuerebbe i rischi di corporativismo;
- è probabilmente opportuno che il «titolare» della partecipazione alla gestione non sia il sindacato (con i rischi di ambiguità aziendalistica che ciò

comporterebbe), ma siano direttamente i rappresentanti dei diversi strati di lavoratori presenti in azienda (operai, impiegati-tecnici, quadri, dirigenti);

- restano tutti da discutere i *poteri* di cui tali rappresentanti dovrebbero disporre, e le *forme istituzionali* di partecipazione (se l'inserimento nei già esistenti organi di gestione aziendale o la creazione di organismi appositi), a partire comunque da un ruolo di *consultazione* e di *sorveglianza* (vedi l'esempio tedesco).

ABSTRACT

Il saggio, scritto da Vittorio Rieser nel 1990 e qui riproposto, affronta il tema del controllo dei lavoratori nell'impresa capitalista. Facendo interagire lo schema di analisi marxista con quello weberiano, si sostiene che il regime autoritario della fabbrica capitalista non risiede solo nella proprietà privata dei mezzi di produzione, ma anche nella presenza di una burocrazia tecnico-manageriale. Ne discende che il conflitto tra capitale e lavoro è rivolto a ridurre l'asimmetria di potere, costitutiva dell'impresa capitalista, attraverso una strategia di controllo, capace di innescare elementi di democratizzazione parziale della vita sociale e politica. Viene delineata una prospettiva di democrazia industriale ancorata a forme di autogoverno e di controllo dal basso, di cui sono rintracciabili elementi embrionali nell'attuale mondo del lavoro.

THE THEME OF «CONTROL». PAST AND PRESENT

This essay – written by Vittorio Rieser in 1990 and now reissued – examines the subject of labour control in the capitalist enterprise. Combining Marxist and Weberian analyses, the author argues that the authoritarian regime of the capitalist factory is due not only to the private ownership of the means of production, but also to the presence of a technical-managerial bureaucracy. Thus, the conflict between capital and labour is aimed at reducing the asymmetry of power – which is constitutive of the capitalist enterprise –, through a strategy of control that fosters a partial democratization within the social and political life. An industrial democracy is then envisaged, based on a form of self-governance and workers' control, which can be traced in its early stages in the current world of work.