

A N A L I S I D' O P E R E

R. MEIDNER, *Capitale senza padrone. Il progetto svedese per la formazione collettiva del capitale*, trad. it., Ed. Lavoro, Roma 1980 (1^a ed. Stockholm 1976). Un volume di pp. 167.

In anni di ripensamento della strategia sindacale nella situazione italiana degli anni Ottanta, l'accostamento delle più interessanti esperienze estere può essere un fattore di approfondimento culturale, non privo di suggestioni innovative. Con ciò rifuggendo dal duplice provincialismo di ricopiare più o meno acriticamente le esperienze dei paesi che si presumono più "avanzati", o al contrario di reputare il caso italiano così specifico o così "avanzato" da respingere pregiudizialmente il contributo di esperienze diverse. Nella prospettiva di un'apertura culturale, ma senza approcci imitativi, sembra muoversi invece l'iniziativa della casa editrice Edizioni Lavoro, recentemente promossa dalla CISL, che ha tradotto e offerto al pubblico italiano, con un'ampia e approfondita presentazione di P. Merli Brandini, il progetto elaborato dell'economista svedese Rudolf Meidner su incarico della confederazione generale unitaria dei sindacati svedesi (LO).

Il "progetto Meidner" - benchè a tutt'oggi non abbia trovato ancora pratica attuazione, anche per il mutamento del quadro politico - si pone come momento saliente dell'iniziativa sindacale svedese per la democrazia industriale. Le due importanti leggi approvate in Svezia nel 1976, la prima sulla rappresentanza dei lavoratori nei Consigli di Amministrazione delle aziende con

oltre 25 dipendenti, la seconda sui diritti di informazione, consultazione, codecisione - sono viste dal sindacato non come un punto d'arrivo ma come un punto di partenza per la crescita dell'influenza dei lavoratori nelle scelte dell'azienda.

Proprio nel giugno del 1976 il Congresso della LO, dopo una consultazione che ha interessato 18.000 lavoratori, ha approvato il progetto del gruppo di lavoro guidato da Meidner. Nel congresso del 1971 il "gruppo Meidner" era stato incaricato di elaborare una proposta volta a rispondere al problema dei "superprofitti" delle aziende più efficienti - legato alla politica salariale di solidarietà propria dei sindacati svedesi, che frena le rivendicazioni delle categorie "forti" per non svantaggiare quelle deboli - e alla concentrazione sempre maggiore della proprietà, aumentando l'influenza dei lavoratori non solo a livello aziendale, ma nel processo economico.

Così lo stesso Meidner indica i tre obiettivi del suo progetto:

- 1) "sviluppare e perfezionare la politica salariale basata sul principio di solidarietà; 2) contrastare la concentrazione di ricchezza che deriva dall'autofinanziamento industriale; 3) aumentare l'influenza dei lavoratori dipendenti nel processo economico" (p. 41).

Con la crisi economica e soprattutto con la caduta degli investimenti, si può aggiungere che è venuto alla luce un quarto obiettivo, evidenziato da Merli Brandini nella presentazione: la partecipazione dei lavoratori all'accumulazione di capitali.

Come spiega Merli Brandini, la via delineata è quella "di una ripartizione dei pro-

fitti a vantaggio dei dipendenti sotto forma di compartecipazione azionaria al capitale d'impresa" (p. 30).

Senza intaccare, e anzi agevolando, il processo di accumulazione (come avverrebbe, ad es., con un inasprimento della tassazione o con rivendicazioni di aumenti salariali), si vuole tuttavia metterlo sotto il controllo progressivo dei lavoratori: il piano Meidner prevede che una quota di profitti (proposta nella misura del 20%) delle aziende con oltre cinquanta o cento dipendenti annualmente venga trasformata in azioni gestite da un "fondo di perequazione" amministrato dai sindacati. La metà dei profitti del fondo (dividendi delle azioni) servirebbe all'acquisto di nuove azioni, con priorità per i settori e le aziende più deboli, che, con i profitti propri assegnati in percentuale al fondo, rimarrebbero indietro rispetto alle altre; l'altra metà verrebbe impiegata per attività di ricerca (ad es., sui temi dell'o.d.l. e dell'ambiente), consulenze, formazione professionale e aggiornamento dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi aziendali.

Quando l'acquisizione di azioni fosse tale da darne il diritto, il fondo di perequazione nominerebbe dei rappresentanti nei consigli di amministrazione delle aziende scelti dal sindacato locale. Si prevede quindi, sia pure nel giro di parecchi anni, una crescita progressiva dell'influenza dei lavoratori ai vertici dell'azienda. Una volta che si giunga al possesso del 20% del pacchetto azionario, i membri del c.d.a. verrebbero nominati da un apposito "fondo di settore", formato per metà da rappresentanti sindacali delle industrie interessate, per l'altra metà da esponenti di altri sindacati e con presenza di rappresentanti "pubblici". Ci si pone infatti il problema di collegare gli interessi di azienda o di settore con quelli generali.

Come ci si può rendere conto anche da questa sommaria presentazione, si tratta di

conciliare esigenze diverse, con procedure forse macchinose, e di rispondere a problemi tuttora aperti: vi è da un lato una spinta alla centralizzazione, sostenuta in particolare dai rappresentanti sindacali delle piccole aziende, che attraverso il fondo di perequazione centralizzato e la redistribuzione degli utili possono pensare di accrescere la loro influenza in azienda; vi sono d'altro canto preoccupazioni per la burocratizzazione che potrebbe ingenerarsi e spinte per il decentramento; vi è il problema di acquisire capacità di controllo sulle multinazionali, pure sottoposte all'emissione obbligatoria di azioni a favore del fondo.

L'iniziativa si propone quindi scopi assai ambiziosi nel lungo periodo, tali da incidere profondamente sull'assetto proprietario delle società. Si tratta di interpretare la valenza politica, oltre che la fattibilità del progetto. Lo stesso Meidner ammette: "E' scontato che una proposta riformista come quella dei fondi sia contrastata dai gruppi rivoluzionari in quanto vista a tutela del vecchio ordine classista e dai conservatori in quanto considerata socialmente rivoluzionaria" (p. 152). Ma l'autore vuole rifuggire da un'etichettatura ideologica da attribuire alla proposta dei fondi dei salariati, pur esprimendo chiaramente la sua propensione per una "politica di gradualità" che ha come persistente obiettivo l'eguaglianza e la democrazia economica.

Al di là delle vicissitudini del progetto Meidner, politicamente finora battuto insieme al partito socialdemocratico svedese, e limitato nella più recente formulazione alle società quotate in borsa o comunque con oltre 500 dipendenti, ciò che interessa nel dibattito politico-sindacale e sociologico è l'impostazione che lo sorregge, e il ruolo assunto dal sindacato. In un momento in cui si discute anche in Italia di un intervento attivo e di una presa di responsabilità dei lavoratori nel garantire il processo di accumulazione, sulla base della nota pro-

posta dello "0,50", sembra di qualche interesse verificare le scelte contingenti - legate a una situazione economica di crisi che non appare, per altro, superabile nel breve periodo - ad un disegno strategico di più ampio respiro.

Come osserva Merli Brandini, "il carattere peculiare del progetto sta nell'aver superato l'astratto antagonismo con le istituzioni di una società industrializzata troppo semplicisticamente identificata con il carattere antagonistico dei ceti dominanti. Si configura cioè come una 'marcia dentro' le istituzioni private, complesse e dinamiche, di una società industrializzata in perenne divenire".

Anche se Meidner si mostra prudente nel dare connotazioni politiche marcate alla sua proposta, con essa il movimento operaio "utilizza consapevolmente le istituzioni dell'economia capitalistica per realizzare una sostituzione della guida finora esercitata dai ceti borghesi con quella espressa dalle classi lavoratrici interessate" (p. 31). Si tratta insomma di verificare se, e a quali condizioni, il sindacato degli anni ottanta è in grado di assumere un ruolo di "protagonista" nella politica economica ed aziendale, anziché sostanzialmente di "antagonista" conflittuale come è stato in larga misura negli anni settanta.

Se è chiaro che l'Italia non è la Svezia, e ben diversa è la nostra situazione sia sul piano economico, sia su quello delle relazioni industriali, sia infine riguardo al rapporto sindacati-partiti, tuttavia la conoscenza e la discussione dell'ipotesi svedese per la democrazia economica e industriale potrebbe essere di qualche interesse nel contribuire a configurare il ruolo nuovo del sindacato che si va insistentemente cercando.

M. AMBROSINI

Milano, Università Cattolica

R.C.D. NACAMULLI, *Relazioni sindacali in impresa*, Etas Libri, Milano 1979. Un volume di pp. 164.

L'opera propone un modello "pluralistico-integrato" delle relazioni sindacali d'impresa, preceduto da alcune considerazioni sull'analisi organizzativa del potere e sul conflitto tra capitale e lavoro. *Le fasi essenziali di questo modello*, che elabora la politica e le tattiche delle relazioni sindacali nell'impresa, sono due: vi è una analisi di lungo periodo, in cui si considerano possibilità di risoluzione dei conflitti sindacali considerando la probabile evoluzione dei rapporti di potere, dei contenuti delle vertenze, e delle "regole del gioco" che stabiliscono i modi di interazione tra le parti. Vi è inoltre una analisi di breve periodo, in cui una tattica è prescelta tra quelle alternative possibili, in funzione dell'andamento dei rapporti tra le parti. La politica delle relazioni sindacali non solo influenza, ma è anche influenzata a sua volta dalle esperienze ottenute nelle singole vertenze.

L'opera si sofferma successivamente sull'analisi di lungo periodo, ed in particolare su alcune variabili rilevanti per la politica delle relazioni sindacali: vengono studiati in dettaglio i sindacati dei lavoratori e delle imprese, nonché le cosiddette terze parti, ossia tutti quei soggetti che intervengono attivamente nei rapporti di potere tra i due gruppi di sindacati. Quanto ai sindacati dei lavoratori, l'autore esamina il loro assetto organizzativo "orizzontale" e "verticale", le conseguenze che da esso provengono per il sorgere d'una democrazia sindacale, ed infine i meccanismi con cui i sindacati trasformano il loro potere da potenziale ad effettivo. Lo stesso procedimento d'analisi è impiegato nello studio dei sindacati delle imprese, che sono tuttavia considerati assai più brevemente. Le terze parti, sono distinte a seconda che il loro intervento nei