

## *La partecipazione dei lavoratori nel modello tedesco*

di Edmondo Montali

Il modello di partecipazione dei lavoratori tedesco, noto come *Mitbestimmung*, è una parte caratterizzante del sistema di relazioni industriali in Germania. Un sistema che prevede un rapporto tra le parti sociali intenso e fortemente codificato giocato su un assioma storico del giuslavorismo tedesco, ovvero che l'economia e le strutture produttive non sono soltanto il luogo di scontro di interessi configgenti tra capitale lavoro ma anche una *Gemeinschaft*, una comunità avente un fine di comune di benessere e prosperità per i suoi componenti. Non a caso, l'articolo 9 del *GrundGesetz*, la Carta costituzionale varata nel 1949, dispone l'ordinamento e la pacificazione delle mondo del lavoro mettendo sullo stesso piano sia la contrapposizione degli interessi (e quindi la contrattazione collettiva a sostegno della quale sono previste forme di lotta e conflitto), sia la volontà comune di collaborazione (alla base della rappresentanza di fabbrica) perché metodo conflittuale e metodo collaborativo sono parte dello stesso obiettivo di pacificazione della società.

A loro volta, le relazioni industriali sono assolutamente integrate nel sistema Paese della Germania tanto da disegnare uno specifico modello di capitalismo che è stato definito *Modell Deutschland* o capitalismo renano, che ha rappresentato il tratto distintivo della Germania federale dal 1949 al 1989. E' ancor oggi materia di discussione se, dopo la riunificazione, le modifiche intervenute rispetto a tale modello abbiano rappresentato soltanto adattamenti incrementali di un sistema rimasto per lo più inalterato, o ne abbiano modificato talmente radicalmente le peculiarità da poter parlare oggi di qualche cosa di profondante diverso.

La partecipazione dei lavoratori in Germania si compone di due livelli, la partecipazione a livello di unità produttiva, che di solito in Italia traduciamo con partecipazione aziendale, e la partecipazione a livello di organi societari d'impresa, che di solito traduciamo con il termine piuttosto errato di partecipazione sovraziendale. Una breve attenzione alla traduzione dal tedesco chiarisce l'equivoco: il tedesco utilizza i termini *Betriebsmitbestimmung* e *Unternehmenmitbestimmung* perché con il termine *Betrieb* indica la parte tecnico-organizzativa dell'impresa adibita alla produzione di beni e servizi, mentre con il termine *Unternehmen* indica la parte gestionale che è adibita all'impiego delle risorse prodotte dalla parte produttiva.

La partecipazione, quindi, è sempre a livello di impresa ma relativa a due settori ben distinti: la parte produttiva e quella societaria.

Entrambe queste forme di partecipazione hanno radici lontane nella storia tedesca. Dopo i primi esperimenti di rappresentanza dei lavoratori in fabbrica durante il periodo guglielmino, che non superarono mai limitatissimi diritti informativi nell'ambito di una struttura aziendale fortemente gerarchica, e che rappresentarono più tentativi di integrare i lavoratori nell'azienda piuttosto che rappresentarne gli interessi contrapposti a quelli del capitale, le cose cambiarono rapidamente e drasticamente con la fine della prima guerra mondiale e la

sconfitta militare. Il secondo Reich aveva vissuto un paradosso della cosiddetta integrazione negativa dei lavoratori tedeschi: la crescita dei sindacati di matrice socialdemocratica era stata esponenziale fino a fare del sindacalismo tedesco il più grande e strutturato d'Europa. A questa crescita numerica e di solidità non corrispose un'evoluzione delle relazioni industriali che continuarono a basarsi sul potere assoluto dell'imprenditore nel luogo di lavoro, sul mancato riconoscimento dei sindacati come controparti legittimate a disciplinare le relazioni industriali, e della contrattazione collettiva come strumento di equilibrio dei rapporti tra capitale e lavoro. In qualche modo tale asimmetria rifletteva quella che si registrava sul terreno politico dove a una crescita numerica sorprendente della Spd, che divenne nel 1912 il partito più forte del *Reichstag*, non corrispondeva una simmetrica influenza dei socialdemocratici sulla vita politica del Paese, restando le decisioni politiche confinate tra i complicati equilibri tra *Reichstag*, *Reichsrat* e Imperatore e un governo irresponsabile di fronte al Parlamento.

La prima guerra mondiale e lo sforzo totale che la Germania dovette sostenere portò i vertici del Reich a un primo riconoscimento del ruolo sindacale con la Legge sul Servizio Ausiliario del 1916 con cui la rappresentanza dei lavoratori veniva coinvolta nella gestione dell'economia di guerra, certo in una situazione di assoluta sospensione dei diritti civili e di militarizzazione della forza lavoro.

La rivoluzione del 1918 cambiò drasticamente la situazione: con le élite politiche, militari e industriali totalmente discreditate dalla sconfitta, i rappresentanti dei lavoratori, sia nella dimensione politica con la Spd sia in quella sindacale, si trovarono ad essere la forza motrice della nascente democrazia tedesca con un potere e un ruolo baricentrico ad essi totalmente sconosciuto (e al quale erano per lo più impreparati). Ancor prima che la situazione del dopoguerra si stabilizzasse, i sindacati firmarono con i datori di lavoro il cosiddetto patto Stinnes-Legien, dai nomi dei capi dell'associazione dei datori di lavoro e dei sindacati. Il compromesso non soltanto riconosceva i sindacati come legittimi rappresentanti dei lavoratori e quindi legittimati a trattare le condizioni salariali e di lavoro con gli industriali ma recepiva anche la contrattazione collettiva, valida erga omnes, come strumento privilegiato delle relazioni industriali. Veniva creata una Comunità di lavoro centrale, la *ZentralArbeitsGemeinschaft*, come luogo istituzionali per lo sviluppo della contrattazione collettiva e nel quale i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro si impegnavano a risolvere pacificamente e contrattualmente le loro divergenze salvo ricorsi a procedimenti di arbitrato nei casi più delicati. Improvvisamente, e prima che lo Stato lo sancisse giuridicamente, le parti riconoscevano l'uguaglianza del capitale e del lavoro nella partecipazione alla vita economica. I sindacati, da parte loro, abbandonavano alcune tentazioni sovietiste dei Consigli di fabbrica che pure serpeggiavano nell'ala più radicale della socialdemocrazia, riconoscendo invece il sistema capitalistico, seppur corretto attraverso meccanismi di partecipazione dei lavoratori per la democratizzazione del sistema economico. La Costituzione di Weimar del 1919 inserì questo accordo in una affascinante architettura istituzionale nella quale non solo venivano sanciti il diritto e la libertà di associazione, art. 156, ma veniva stabilito il principio della partecipazione dei lavoratori all'economia dalla

singola unità produttiva fino a un Consiglio Economico del Reich, art. 165, che avrebbe avuto poteri di iniziativa legislativa su tutta la materia economica e sociale. Anche la funzione dell'impresa capitalistica venne ridisegnata introducendo il valore sociale dell'impresa che ne faceva, secondo un punto fermo della riflessione di una parte consistente del giuslavorismo tedesco (da Sinzheimer a Naphtali, non più il luogo del potere assoluto dell'imprenditore ma una comunità di interessi operante a vantaggio della collettività).

La Costituzione del Reich prevedeva che dai consigli di fabbrica, o per meglio dire di unità produttiva, si salisse fino al Consiglio economico del Reich attraverso i Consigli di distretto e i consigli economici, in una piramide ascendente nella quale progressivamente capitale e lavoro perdevano il loro carattere antagonista, ancora chiaro a livello di fabbrica, e diventavano corresponsabili del buon funzionamento dell'economia a vantaggio della comunità. Era una visione organicistica dell'economia che teneva insieme partecipazione aziendale e partecipazione sovraziendale. A tal proposito l'articolo 165 al paragrafo 1 citava: "operai e impiegati partecipano unitamente con l'imprenditore, a parità di diritti, alla determinazione delle condizioni salariali e di lavoro e allo sviluppo economico delle forze produttive".

Un'idea, questa di *Gemeinschaft* tra capitale e lavoro, che sarà utilizzata strumentalmente dal regime nazista anche se con scopi e obiettivi opposti a quelli della democrazia economica e industriale che si voleva costruire a Weimar.

Nello specifico, la partecipazione a livello di unità produttiva venne normata con una legge del 1920, la *Betriebsrätegesetz*, una legge che possiamo definire attuativa dell'articolo 165 della Costituzione e che disciplinava il funzionamento del canale partecipativo a livello aziendale, separato ma non isolato dal canale rivendicativo di pertinenza sindacale. Separato perché il sistema di partecipazione aziendale non designava il sindacato quale protagonista della partecipazione alla vita economica aziendale, ma una rappresentanza designata dai lavoratori occupati in una determinata fabbrica. Al sindacato veniva riservata la contrattazione collettiva protetta dal diritto di coalizione: insieme, rappresentanza aziendale e contrattazione collettiva avrebbero garantito la tutela collettiva del lavoratore.

La legge, che si applicava ad aziende occupanti almeno 20 lavoratori, introdusse tutte le caratteristiche fondamentali del modello partecipativo tedesco che sarebbero riemerse anche nel secondo dopoguerra. In primo luogo si stabiliva una differenziazione tra la funzione partecipativa, che spettava a un Consiglio di fabbrica eletto dalla maggioranza dei lavoratori occupati in una unità produttiva, e la funzione rivendicativa che era di pertinenza sindacale e quindi esterna al luogo della produzione. Si tratta del cosiddetto "doppio canale" della rappresentanza che non soltanto divide, come detto, le funzioni, ma rende il Consiglio di fabbrica un organo dell'azienda vincolato ad alcune peculiarità come la pace sociale e l'obbligo di riservatezza. Per questo motivo, il Consiglio di fabbrica non ha la possibilità di muovere azioni di protesta collettive, che viceversa sono nella disponibilità del solo sindacato in quanto sono considerate azioni di sostegno alla funzione rivendicativa. Come abbiamo accennato, la *ratio* legislativa era contenuta nella convinzione che la rappresentanza di fabbrica non servisse soltanto a tutelare gli interessi economici dei lavoratori di fronte al

datore di lavoro, ma anche a sostenere quest'ultimo nella realizzazione del fine prefigurando un carattere duplice del Consiglio di fabbrica contemporaneamente organo della rappresentanza di interessi e organo di sostegno del datore di lavoro.

In questa versione weimeriana, il Consiglio di fabbrica aveva poteri di iniziativa e controllo per l'organizzazione e lo svolgimento del rapporto di lavoro, e poteri di consultazione in caso di licenziamento, sospensione dal lavoro o ristrutturazione aziendale. Mancavano totalmente i poteri di codeterminazione sia in materia sociale sia sul piano delle decisioni economiche per salvaguardare la libertà della direzione aziendale, pur in un obbligo di responsabilità sconosciuto al precedente ordinamento tedesco.

La legge introdusse anche la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari, specificatamente nel Consiglio di Sorveglianza (o Vigilanza), *Aufsichtsrat*; si trattava, però, di una partecipazione assolutamente minoritaria, soltanto due membri, che non prefigurava alcuna forma di cogestione ma al massimo un avanzato diritto di informazione.

Se la repubblica di Weimar visse una stagione brevissima, la partecipazione dei lavoratori che si cercò di codificare venne smantellata ancor prima che la repubblica visse i suoi pochi anni di stabilità. Il Consiglio del Reich non funzionò mai lasciando lettera morta l'articolo 165 della Costituzione, mentre la *Zentralarbeitsgemeinschaft* venne sciolta nel 1924 dopo che era già naufragata nel 1923 quando gli imprenditori decisero unilateralmente, e grazie a un decreto governativo, di reintrodurre la giornata lavorativa di 10 ore.

Il nazismo fece piazza pulita di tutti i tentativi di equilibrare i rapporti tra capitale e lavoro nel senso di una maggiore democrazia industriale a livello di impresa e di una maggiore democrazia economica a livello di sistema. La libertà sindacale fu annientata e le rappresentanze delle parti sociali riunite nella DAF, il *Deutsche ArbeitsFront* che curava tutti gli aspetti relativi alle condizioni e all'organizzazione del lavoro, mentre la contrattazione collettiva venne demandata a un'agenzia pubblica la *Treuhänder der Arbeit*; infine, i Consigli di azienda vennero sostituiti da Consigli di fiducia, *Vertrauensrat*, naturalmente controllati dal regime.

Alla fine della seconda guerra mondiale, di nuovo la Germania si trovò a dover affrontare una sconfitta militare, ma questa volta definitiva e molto più pesante dal punto di vista etico e morale. Talmente pesante da comportare la rottura della sua continuità come Stato nazionale unitario. Venne divisa in due Stati, La Repubblica federale e la Repubblica democratica, a partire dal 1949. Di nuovo nel secondo dopoguerra le élite militari, politiche e industriali furono completamente screditate in misura molto più grave rispetto al 1918 e questa volta la ricostruzione del Paese passò dalle decisioni delle due potenze dominanti, USA e Unione sovietica, che controllavano le rispettive zone di influenza.

Nella Germania orientale i sindacati divennero organizzazioni para-istituzionali controllate dal partito unico, la SED, e dal Governo con funzioni per lo più di controllo e attivazione del consenso.

Nella Germania occidentale si scelse di riattivare il sistema partecipativo weimeriano con alcune importanti modifiche concentrandosi più che sulla democrazia economica (nel *Grundgesetz* non vi è nulla di simile al Consiglio economico del Reich) sulla democrazia

industriale a livello di impresa. Il quadro politico all'interno del quale si presero le decisioni relative al modello di relazioni industriali è fondamentale ed è necessario citare almeno due aspetti che influenzarono le decisioni prese: la debolezza del mondo imprenditoriale di fronte alla grande autorevolezza dei leader sindacali che spesso avevano vissuto l'esilio e l'opposizione al nazismo; la politica di smantellamento dei grandi cartelli industriali avviata dagli Alleati e la minaccia di nazionalizzazioni che premevano sui destini delle industrie chiave per la produzione bellica (carbo-siderurgica, meccanica, chimica).

In un'atmosfera, dunque, propizia per ristabilire un certo equilibrio tra capitale e lavoro il legislatore intervenne sia in materia di consigli di fabbrica sia di partecipazione agli organi societari.

Partiamo dalla partecipazione a livello di unità produttiva. La Germania federale normò la materia con una legge del 11 ottobre del 1952, la *Betriebsverfassungsgesetz*, o legge sullo Statuto d'azienda, varata con il voto contrario della Spd e molto contrastata dai sindacati che nel frattempo si erano ricostituiti come grandi sindacati industriali con un livello confederale molto debole.

I sindacati avrebbero preferito ricomporre le funzioni di rappresentanza e rivendicazione attraverso nuove organizzazioni chiaramente sottoposte al proprio controllo, come, ad esempio, le Commissioni aziendali che si erano diffuse alla fine della guerra in uno spazio lasciato giuridicamente libero dalla sostanziale assenza della controparte datoriale e che, per semplicità, possiamo immaginare come molto simili ai nostri Consigli di gestione. Le Commissioni aziendali, nelle quali i sindacati avevano significativi poteri organizzativi, non soltanto erano riuscite a conquistare grande influenza nella organizzazione del lavoro e nella sfera produttiva ma erano arrivate a determinare la stessa politica aziendale.

La legge, invece, prevedeva che i lavoratori, non obbligatoriamente ma solo per propria iniziativa, avessero il diritto di scegliere i propri rappresentanti in un Consiglio di fabbrica eleggendoli tra i lavoratori dell'impresa stessa senza nessun vincolo con i sindacati esterni all'impresa.

Al Consiglio di fabbrica, che quindi risultava di nuovo un organo interno all'unità produttiva, si riconosceva, oltre che il potere di iniziativa per la convocazione dell'Assemblea di fabbrica, *Betriebsversammlung*, la titolarità di diritti non solo di informazione e consultazione ma anche diritti di codeterminazione e diritti di veto su alcune materie esplicitamente stabilite dalla legge. La partecipazione a livello di unità produttiva si andava ad inserire in un sistema nel quale veniva ribadito tanto il doppio canale di rappresentanza, che separava la funzione di partecipazione dalla funzione rivendicativa che veniva affidata ai sindacati e garantita a livello costituzionale (*Trennungsprinzip*), quanto la posizione del Consiglio di fabbrica come organo aziendale e quindi impossibilitato ad avanzare azione di protesta collettiva che venivano invece legate alla funzione rivendicativa e quindi di competenza sindacale. Il Consiglio di fabbrica era chiamato a collaborare con l'imprenditore in un clima di fiducia reciproca per concorrere al bene comune dell'azienda: il dovere di pace, *Friedenpflicht*, e l'obbligo di riservatezza, *Schweigenpflicht*, andavano proprio nella direzione di non separare minimamente la rappresentanza operaia dall'unità aziendale. Di nuovo, l'azienda non era

soltanto il luogo della contrapposizione degli interessi tra capitale e lavoro ma anche, e soprattutto, il luogo della collaborazione tra capitale e lavoro per il corretto funzionamento dell'unità produttiva a vantaggio di tutte le componenti che la formavano.

I poteri del Consiglio di fabbrica e le materie di intervento erano esplicitate così da non lasciare margini interpretativi e possono essere riassunti, sinteticamente, nel modo seguente: per quanto concerne le questioni sociali (organizzazione del lavoro e disciplina collettiva dei rapporti di lavoro), il Consiglio detiene ampi poteri di codeterminazione; per le questioni relative al personale i poteri sono per lo più informativi mentre i diritti di codeterminazione, comunque non molto ampi, sono limitati alla selezione del personale e ai criteri di valutazione (in alcuni casi come un'assunzione in contrasto con la legge, o che costringa il licenziamento di altri lavoratori dell'azienda, o che comporta problemi relativi alla pace aziendale, il Consiglio di fabbrica dispone anche di diritto di veto). Sono previsti particolari procedimenti in relazione ai licenziamenti: Il Consiglio non ha diritto di veto ma può opporre una riserva che rafforza la posizione del lavoratore di fronte al giudice in caso di vertenza; in sostanza, però, il coinvolgimento del Consiglio è di tipo procedurale e non si può parlare di diritto di codeterminazione.

Per quanto riguarda le questioni economiche il Consiglio riveste un ruolo molto importante in tutte le decisioni che comportano unno svantaggio per la forza lavoro impiegata, dalle ristrutturazioni aziendali, ai trasferimenti di personale all'introduzione di nuovi metodi o sterramenti di lavoro.

I Consigli di fabbrica (che possono dare vita anche a Consigli di Impresa, o Consigli di Gruppo a seconda della conformazione della struttura produttiva cui appartengono) possono concludere con il datore di lavoro anche patti aziendali, i *Betriebsvereinbarungen*, non solo sulle materie per le quali il Consiglio ha dei poteri di codeterminazione ma in tutti gli ambiti inerenti il rapporto di lavoro all'interno della fabbrica. Di regola, tali patti possono intervenire solo in materie non disciplinate dalla contrattazione collettiva per non mischiare la funzione rappresentativa a quella rivendicativa, soprattutto attraverso uno strumento che non si può avvalere di forme di pressione collettiva ed è legato alla fabbrica da obblighi di riservatezza e pace sociale. Su questo punto la Corte Costituzionale tedesca si espresse già nel 1955 con una sentenza nella quale stabilì che il ricorso a strumenti di lotta collettiva come lo sciopero è legittimo solo in quanto diretto al perseguimento di nuove acquisizioni in sede di contrattazione collettiva, e solo se rispondente al criterio di adeguatezza sociale (il che rende praticamente impossibile lo sciopero per motivi politici e molto complesso lo sciopero di "solidarietà"), tanto che per il modello tedesco si parla del diritto di sciopero più come diritto del sindacato che non del singolo lavoratore.

In verità, e lo vedremo in seguito, il modello tedesco sta prendendo una direzione diversa non esente dal rischio di un certo *vulnus della ratio legislativa*.

La legge del 1952 fu successivamente modificata prima con un intervento legislativo del 15 gennaio 1972 che estendeva le materie coperte dalla competenza del Consiglio di fabbrica e poi ancora con la legge del 23 luglio 2001 che facilitava la diffusione del Consiglio di fabbrica nelle piccole e medie imprese.

Nell'intenzione del legislatore tedesco, il doppio canale di rappresentanza doveva separare abbastanza rigidamente il Consiglio di fabbrica dal sindacato, distinguendo bene le funzioni dell'uno e dell'altro e disciplinando le due rappresentanze una a livello di diritto costituzionale (i sindacati, la loro libertà e la contrattazione collettiva), l'altra con legislazione semplice. In verità, i rapporti tra Consigli di fabbrica e sindacati presenti nell'azienda sono molto stretti, quasi simbiotici tanto che in moltissimi casi l'ampia maggioranza dei membri del Consiglio di fabbrica è costituita da lavoratori appartenenti al sindacato. Ai sindacati spettano poteri propulsivi e di sostegno alla formazione dei Consigli di fabbrica e dal 1989 possono presentare anche proprie liste per elezione dei membri del Consiglio. Inoltre, il sindacato ha poteri di controllo sull'elezione del Consiglio di fabbrica (*Kontrollrechte*) e può agire in giudizio per richiedere la rimozione di membri del Consiglio di fabbrica venuti meno al loro dovere o chiedere sanzioni per l'imprenditore che non rispetta le disposizioni del BetrVG. Infine, ha diritto ad assistere alle riunioni del Consiglio di fabbrica e di supportarlo attraverso la figura, non troppo definita nei suoi compiti e mansioni, del fiduciario di fabbrica, *Vertrauensleute*: di fatto il Consiglio di fabbrica si avvale dell'esperienza e della competenza del sindacato in materia legale, contrattuale e formativa mentre il sindacato ha spesso una presenza maggioritaria all'interno del Consiglio.

Qualsiasi contrasto sorga tra il Consiglio di fabbrica e il datore di lavoro è di competenza di una speciale collegio arbitrale interno che può essere permanente o costituito ad hoc. Le sue decisioni possono essere impugnate davanti al Giudice del lavoro.

La partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari dell'azienda, invece, fu definita attraverso tre leggi: una relativa al settore carbosiderurgico del 10 aprile 1951, la *Montan Mitbestimmung Gesetz* che introdusse la partecipazione paritetica (per la quale si può a ben ragione parlare di cogestione); di nuovo la legge del 1952 che abbiamo già visto, la *Betriebsverfassungsgesetz* che introdusse la cosiddetta cogestione nella misura di un terzo, o modello minoritario; la legge sulla *Mitbestimmung* del 1976 che introdusse la rappresentanza *quasi-paritetica*. Non può sfuggire l'evidenza che tutte le leggi introdotte successivamente a quella sulla *Montan-Mitbestimmung* del 1951 per il settore carbosiderurgico sono *peggiorative* del grado di partecipazione dei lavoratori. La ragione ha, come detto, una spiegazione di carattere storico: più ci si allontanava dalla fine della guerra e dalla paura di una vera e propria rivoluzione nella struttura proprietaria delle imprese tedesche (nazionalizzazioni o controllo sindacale piuttosto che smembramento e smantellamento), più si stabilizzava un modello classico di imprenditoria capitalistica, e più gli imprenditori aumentarono la loro opposizione alle forme di cogestione.

Tutte le leggi si riferiscono alla presenza dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del Consiglio di sorveglianza delle imprese. Dobbiamo precisare che in Germania le imprese sono per lo più organizzate con una architettura societaria detta "duale". Questa prevede, accanto all'Assemblea degli azionisti, la presenza di due organi societari: il Consiglio di gestione, o *Vorstand*, che è l'organo direttivo e prende le decisioni strategiche e manageriali e il Consiglio di Sorveglianza o Vigilanza, *Aufsichtsrat*, che ha la funzione di nominare, a maggioranza semplice, il *Vorstand*, controllare la sua attività oltre che di dare il suo assenso alla nomina un

Direttore del Lavoro competente nelle questioni del personale. Inoltre, l'Assemblea dei soci ha l'obbligo (dopo la riforma della Disciplina azionaria del 2001) di ottenere il consenso del Consiglio di sorveglianza per alcune decisioni rilevanti elencate nello Statuto.

La legge del 1951 impose a tutte le aziende del settore carbosiderurgico aventi almeno 1.000, minacciate peraltro di smantellamento e nazionalizzazione, di avere all'interno del Consiglio di sorveglianza lo stesso numero di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e un presidente scelto di comune accordo tra le parti, da qui il nome di partecipazione paritetica. La legge, accettata dagli industriali esclusivamente per motivi contingenti ma messa in discussione quasi subito, prefigura davvero poteri di cogestione sancendo un vero equilibrio tra capitale e lavoro in un organo decisivo come il Consiglio di sorveglianza. Dei 5 membri che spettano alla rappresentanza dei lavoratori, almeno 2 devono appartenere alla forza lavoro impiegata nell'azienda mentre gli altri tre possono essere anche esterni. Di questi ultimi, due possono appartenere al sindacato mentre un terzo, detto membro addizionale, deve essere esterno tanto all'impresa che al sindacato presente nell'impresa. I due membri appartenenti alla forza lavoro dell'impresa vengono scelti mediante elezioni dal Consiglio di fabbrica che hanno il diritto di scegliere anche gli altri tre membri le cui candidature, però, vengono avanzate dai sindacati.

La legge di cogestione nel settore carbosiderurgico è stata successivamente modificata ed integrata da altri provvedimenti legislativi: la legge del 7 agosto 1956, che introdusse la cogestione nella società controllante un gruppo, quella del 21 maggio 1981, quella del 20 dicembre 1988, con l'estensione ai gruppi aventi almeno 2.000 dipendenti nel settore carbosiderurgico (legge cassata dalla corte costituzionale nel 1991) e infine la legge del 18 marzo 2004 con cui si estendeva la cogestione paritetica ai gruppi che occupavano almeno il 20% dei dipendenti nel settore carbosiderurgico.

Viceversa, la legge del 1952 che introduceva la partecipazione nella misura di un terzo, e che si applicava ad aziende con almeno 500 dipendenti non facenti parte del comparto carbosiderurgico, prevedeva che nei Consigli di sorveglianza i rappresentanti dei lavoratori fossero presenti soltanto in netta minoranza rispetto ai rappresentanti dei datori di lavoro (un terzo per l'appunto). E' evidente che tale legge non solo non alterava il potere degli industriali di pieno controllo dell'impresa ma non poteva sancire nessun potere di cogestione dal momento che i rappresentanti dei lavoratori potevano avere diritti di informazione, a volte di consultazione ma giammai un potere condizionante le decisioni dei rappresentanti dei datori di lavoro. La legge è stata sostituita nel 2004 dalla Legge sulla Partecipazione nella Misura di un Terzo, *Drittelbeteiligungsgesetz*): a proposito di questa legge, che richiama esplicitamente la ratio della legge del 1952, si parla della sostanziale sostituzione del diritto di cogestione con un più semplice diritto ad essere ascoltati e di consultazione. In questo modello di partecipazione non è prevista la figura del Direttore del Lavoro nel Consiglio di Gestione.

Nel 1976 fu varata una terza legge sulla partecipazione dei lavoratori a livello di organi societari: la legge normava la partecipazione nel Consiglio di sorveglianza con aziende occupanti almeno 2.000 lavoratori non appartenenti al comparto carbosiderurgico



introducendo la partecipazione quasi-paritetica. In questo caso i rappresentanti dei lavoratori sono in numero pari ai rappresentanti dei datori di lavoro; il Presidente però è espresso dai rappresentanti dei datori di lavoro mentre il vicepresidente è espresso dai rappresentanti dei lavoratori. E' un punto decisivo, perché il Presidente dispone di un doppio voto nel caso di una votazione equilibrata nel Consiglio di Sorveglianza, sbilanciando la partecipazione nettamente a favore della proprietà. Anche in questo caso, forse, non sarebbe il caso di parlare di vero e proprio diritto di cogestione da parte dei lavoratori non essendo il rapporto tra capitale e lavoro davvero equilibrato. La legge, impugnata immediatamente dagli industriali presso la corte costituzionale di Karlsruhe (lesione diritto di proprietà, lesione della libertà di associazione e eliminazione della distinzione tra datore di lavoro e lavoratore subordinato con lesione della sistema di contrattazione collettiva), nonostante fosse stata approvata da una schiacciante maggioranza parlamentare, fu oggetto di una sentenza del 1979 che rigettò tutte le censure avanzate. Tra i rappresentanti dei lavoratori almeno due devono appartenere al sindacato presente in azienda, mentre gli altri devono essere dipendenti dell'impresa di cui 1 scelto dai dirigenti. Anche i membri appartenenti al sindacato devono essere eletti dai lavoratori in una lista di candidati avanzata dal sindacato.

## Bibliografia

Sull'economia sociale di mercato:

Jürgen Pätzold, *Soziale Marktwirtschaft: Konzeption – Entwicklung – Zukunftsaufgabe n. 6. überarb. Auflage*, Verlag Wiss. und Praxis, Ludwigsburg 1994.

La bibliografia sulla Mitbestimmung è vastissima. Per un approfondimento si consiglia il lavoro della Hans Böckler Stiftung:

*Bibliographie zur Mitbestimmung*, März 2018 (Zusammengestellt von Tristan Graefen, Universität Bielefeld), <https://www.boeckler.de/pdf/mbf-literatur-zur-mitbestimmung-2018-03-01.pdf>

Anche sul Modell Deutschland la letteratura specializzata è sterminata. Segnalano due importanti lavori in lingua italiana:

Elia Bosco (a cura di ), *La nuova Germania: società, istituzioni, cultura politica dopo la riunificazione*, Franco Angeli, Milano 2000; Elia Bosco, Josef Schmid (a cura di), *La Germania rosso-verde. Stabilità e crisi di un sistema politico (1998-2005)*, Franco Angeli, Milano 2010.

Un saggio per la lettura delle anime culturali e politiche del modello tedesco:

Goetz Briefs, *Catholic Social Doctrine, Laissez-faire, Liberalism, and Social Market Economy*, in *Review of Social Economy*, n. 41/3, 1983.

Sulla riunificazione:

Gerhard A. Ritter, *Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats*, Beck, München 2006; Klaus Schroeder, *Die veränderte Republik. Deutschland nach der Wiedervereinigung*. Vögel, Stamsried 2006.

Sui sindacati:

Wolfgang Schroeder, Bernhard Weßels (Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*, Vs Verlag Fur Sozialwissenschaften, Opladen 2003; Joachim Bergmann, Otto Jacobi, Walther Müller-Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik. 3. Auflage*, Campus, Frankfurt am Main 1979; Hans-Otto Hemmer, Kurt Thomas Schmitz (Hrsg.), *Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute*, Bund Verlag, Colonia 1990; Klaus Schönhoven, *Die deutschen Gewerkschaften*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1987.

Sulla comparazione tra modelli:

Marco Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, Milano 2014.