

Proposte dell'altro '68

di ALBERTO FELICE DE TONI



Nei tre numeri precedenti della rubrica abbiamo raccontato la genesi della cosiddetta cogestione tedesca. In questa quarta puntata continuiamo la storia ripartendo dalle proposte emerse nel 1968 circa la previsione nella gestione di una terza componente da affiancare a quella di capitale e lavoro.

La componente liberale Fdp (*Freie Demokratische Partei*) propose l'introduzione di una terza 'forza'. Furono parlorini due diversi modelli: in entrambi i casi si pensò a una presenza di dirigenti all'interno del consiglio, ma soltanto nel primo schema i dirigenti sarebbero stati un'effettiva componente terza accanto a lavoro e capitale. Il secondo modello prevedeva invece che alla fazione dirigenziale sarebbero spettati 2 dei 6 membri riservati ai lavoratori.

All'interno del dibattito non mancarono coloro che negarono la possibilità di percorrere la via paritaria e quindi di estendere la disciplina del carbo-siderurgico. In questo senso si pronunciarono i cristiano-democratici. La cogestione - secondo la Cdu - non avrebbe dovuto soffocare né le esigenze produttivistiche di ogni impresa né la loro capacità concorrenziale. Quindi cogestione sì, ma con moderazione. Nel primo progetto (1971) fu previsto un consiglio di sorveglianza con 7 rappresentanti per la parte azionaria e 5 per quella lavoratrice; con 1

MODELLO DUALE - Ci sono voluti otto anni di discussioni in Germania, tra i diversi orientamenti politici, per giungere nel 1976 al paradigma della cogestione delle aziende di grandi dimensioni



Il cancelliere Willy Brandt sotto il cui governo fu approvata la legge del 1976

solo membro (su 5) proposto - ma non direttamente nominato - da parte sindacale. Il cambio di forza che nel frattempo si consolidò in Parlamento - con la Spd che registrò un successo elettorale che la portò per lungo tempo stabilmente al governo dal 1969 con la Fdp - condusse la Cdu ad accettare, suo malgrado, la rappresentanza paritetica.

La panoramica va infine conclusa con il progetto governativo (Spd-Fdp) approvato il 20 marzo 1974. Di seguito le disposizioni fondamentali della proposta.

LA PROPOSTA

La legge si sarebbe dovuta applicare a ogni società di capitali che impiegasse almeno 2.000 dipendenti. In seno al consiglio di sorveglianza si optò per una parità assoluta. La componente lavoratrice viene ripartita tra operai, im-

piegati e dirigenti. Tuttavia, quale che sia la composizione dei dipendenti, almeno un posto deve essere garantito a ognuno dei tre gruppi.

Presidente del consiglio e vicario dovranno appartenere ai due blocchi (lavoratori e azionisti). Se non dovessero essere eletti con maggioranza qualificata (due terzi dei membri) andranno ad alternarsi ogni due anni alla carica presidenziale. Lo stesso consiglio di sorveglianza potrebbe decidere di assegnare un doppio voto al presidente; la prerogativa in questione verrà utilizzata per superare eventuali situazioni di stallo. Il consiglio di sorveglianza nomina i componenti dell'organo di amministrazione con maggioranza di due terzi dei suoi membri; in seconda battuta con maggioranza assoluta. Nella proposta governativa manca la figura dell'*Arbeitsdirektor*, presente invece nel modello della

MontanMitbestG. Ci si limita a precisare che uno dei membri dell'organo di amministrazione dovrà occuparsi di questioni sociali e del personale. Scompare dunque la carica, ma non la funzione.

Il progetto governativo non trovò consacrazione nelle aule parlamentari; in parte, altra fu la disciplina del '*Co-Determination Act*' alla quale si pervenne nel 1976 con il governo socialdemocratico di Willy Brandt. Le proposte socialdemocratiche dovettero fare i conti con le contropunte liberali e cristiano-democratiche. Nel primo caso - liberali - si diede voce all'alleato governativo; nel secondo caso si trattò di acquisire i voti cristiano-democratici, nel frattempo diventati essenziali per l'approvazione della camera dei *Länder* (Bundesrat).

Il testo definitivo, approvato il 4 maggio del 1976, si innesta, come già accaduto per la *Montan*, nell'ordinamento commercialistico-societario tedesco. La normativa prevede tre organi sociali: il *Vorstand* (consiglio di direzione) con funzioni amministrative; l'*Aufsichtsrat* (consiglio di sorveglianza) con funzioni di controllo, ma anche con alcuni poteri gestionali; la *Hauptversammlung* (assemblea generale). È nato il paradigma del 'modello dualistico' di amministrazione delle società di capitali. L'evoluzione dopo il 1976 alla prossima rubrica.

detoni@uniud.it