

La democrazia economica

di Enrico Grazzini *

Nell'economia della conoscenza, in cui i knowledge worker costituiscono la maggioranza dei lavoratori e la fonte principale del valore, la questione della democrazia economica sta diventando fondamentale sia per la difesa immediata e contingente, ma ovviamente irrinunciabile, degli interessi dei lavoratori sconvolti dalla crisi, che per uscire dalla recessione e sviluppare un'economia innovativa, equa e sostenibile. Non a caso, le nazioni più competitive, come la Svezia e la Germania, hanno adottato forme (seppure ancora limitate e criticabili) di democrazia economica.

È noto che la democrazia si ferma alle porte dei luoghi di lavoro. Fuori dagli uffici e dalle fabbriche i lavoratori sono cittadini con diritti e doveri formalmente alla pari; ma durante l'orario di lavoro sono solo dipendenti - o collaboratori autonomi (tuttavia in generale strettamente subordinati ai loro clienti) - con molti doveri e pochi diritti. Il lavoro non è soggetto alle regole della democrazia, del libero confronto e della partecipazione paritaria, ma è invece soggetto all'autorità, al comando, alle gerarchie decise dall'alto. Questo è “il difetto” più grave e irrisolto del capitalismo e della democrazia rappresentativa, il vero ed enorme buco nero della democrazia formale indicato con forza da Karl Marx e mai risolto. Paradossalmente la democrazia rappresentativa permette ai cittadini di decidere su tutto salvo che sul lavoro, che è l'attività più importante dell'uomo. In realtà è una democrazia fatta prevalentemente per i cittadini “proprietari”. In particolare il modello anglosassone di capitalismo impone il comando unico del management sui subordinati ed esclude che i rappresentanti dei lavoratori possano condizionare le decisioni di impresa e influire sulle strategie e l'operatività aziendale. In nome dell'efficienza del comando unico, i diritti del management e della proprietà diventano esclusivi e dominanti sui diritti del lavoro. In quest'ottica, il potere dei sindacati viene considerato come un'interferenza che diminuisce l'efficacia delle aziende e limita la produttività. La cultura politica ed economica anglosassone è poco tenera con i sindacati; gli anglosassoni stentano ad

accettare la rappresentanza dei lavoratori in azienda e cercano di non riconoscere i sindacati come rappresentativi delle legittime istanze del lavoro. Preferiscono la contrattazione individuale rispetto a quella aziendale, e, se costretti alla negoziazione con i sindacati, privilegiano la contrattazione aziendale a quella nazionale, che considerano come una minaccia, dal momento che rappresenta le esigenze e la forza unitaria ed egualitaria del mondo del lavoro. Il modello anglosassone di capitalismo si oppone fermamente al diritto dei lavoratori e dei sindacati di partecipare in qualsiasi forma alle decisioni strategiche e operative delle imprese. Del resto il modello tipico dell'impresa fordista è meccanicistico e verticale: in alto stanno il potere e l'intelligenza, in basso i lavori estremamente specializzati e ripetitivi, nel mezzo i quadri che trasmettono le direttive provenienti dall'alto e ne controllano l'esecuzione.

Nelle imprese, quando va bene, vige una sorta di monarchia costituzionale. Però, se le imprese costituiscono l'unione del capitale del lavoro, non si vede perché debba contare solo il primo: la diseguaglianza è palese. I capitalisti rischiano il loro capitale ma senza il lavoro non si produrrebbe nulla: anche il pensiero politico moderato e liberale dovrebbe dunque ammettere che il potere aziendale debba essere equamente distribuito. Occorre però riconoscere che, nonostante tutto, la dittatura d'impresa ha finora avuto un grande successo, ha prodotto un benessere diffuso, un'enorme estensione della produzione materiale, anche se male distribuita, ma ha anche generato la cosiddetta "crisi della democrazia".

L'attuale crisi della democrazia rappresentativa deriva principalmente proprio dalla mancanza di democrazia nei luoghi di lavoro. Che la crisi della democrazia sia un problema reale è segnalato da molti indicatori, come la scarsa partecipazione alle elezioni e alle attività politiche, e come la sempre maggiore sfiducia nei partiti e nelle istituzioni democratiche. Il problema è grave e, con alti e bassi, riguarda un po' tutti i paesi, anche i più liberi e democratici, come gli Stati Uniti d'America l'Europa e il Giappone, e perfino i paesi scandinavi.

Il lavoro è la più importante attività umana, e sul piano concettuale è assurdo negare la democrazia proprio all'occupazione centrale dell'uomo per esaltarla magari per le

attività più secondarie. Per chi crede nella democrazia, sarebbe non solo preferibile ma addirittura assolutamente indispensabile introdurre la democrazia nei luoghi di lavoro. L'esigenza di democrazia economica è nata con il capitalismo, è ineludibile e certamente non è nuova: storicamente la richiesta di democrazia economica è stata fatta da molti decenni, da varie parti culturali e politiche, e con diverse motivazioni. La democrazia economica è invocata da quanti si richiamano alla dottrina cattolica. La dottrina sociale della Chiesa cattolica avanza la richiesta di prevedere una certa partecipazione dei lavoratori agli utili e alle decisioni (non agli organi decisionali) aziendali, motivandola con la necessità morale di rispettare la dignità dei lavoratori in quanto persone. La Chiesa ovviamente non critica alle radici il sistema capitalista, lo sfruttamento del lavoro e la centralità del comando di impresa, ma intende garantire maggior dignità ai dipendenti, anche per favorire la pace sociale e la coscienza che “siamo tutti sulla stessa barca”. Tuttavia storicamente il capitalismo si è reso poco disponibile alle (blande e non insistenti) richieste dei sindacati e delle forze politiche e sociali che si richiamano alla dottrina cattolica, e ha preferito gestire il potere di impresa in maniera esclusiva. Del resto si sa che l'economia capitalista è in generale assai poco sensibile alle istanze morali e religiose, soprattutto quando queste toccano i suoi interessi vitali. In generale la storia umana è abbastanza brutale e procede in maniera impermeabile alle pur nobili esigenze etiche e religiose, almeno se queste non vengono profondamente assimilate e promosse dalla società civile, e se la popolazione non è disponibile a lottare per imporle.

Anche la socialdemocrazia – senza dubbio con maggiore successo - ha storicamente chiesto di poter partecipare alle decisioni prese dai vertici aziendali, per correggere le “storture” del sistema economico capitalista, che comunque complessivamente ha accettato. In Germania e in Svezia, i partiti socialisti al governo sono riusciti a imporre che i rappresentanti sindacali e dei lavoratori entrassero, anche se in posizione minoritaria, nei luoghi di comando delle aziende. In Germania dopo la seconda guerra mondiale il modello di co-determinazione è stato promosso dai socialdemocratici, e accettato dal partito democratico cristiano, anche per fare fronte

alla minaccia comunista proveniente dal vicino e incombente blocco sovietico. Nel 1976, il governo del socialdemocratico Helmut Schmidt approvò, con un largo consenso politico la riforma che introduceva in Germania il principio della cogestione (Mitbestimmung). La gestione delle imprese tedesche è stata affidata a due organi: un Consiglio Esecutivo (Vorstand) e un Consiglio di Sorveglianza (Aufsichtsrat). Nelle aziende da 300 a 2000 dipendenti, i rappresentanti del lavoro nel consiglio di sorveglianza sono 3 su 9 membri, nelle aziende più grandi sono 6 su 12 o 10 su 20 e comprendono anche sindacalisti esterni. Nelle aziende con più di 2000 dipendenti (anche quelle multinazionali di origine estera) la legge impone che i lavoratori abbiano il diritto di eleggere metà dei rappresentanti del Consiglio di Sorveglianza. La restante metà con il Presidente – il cui voto vale il doppio in caso di parità nelle votazioni - sono eletti dall'Assemblea degli Azionisti. Non è prevista per i sindacati e i lavoratori alcuna partecipazione azionaria o agli utili delle aziende. Il consiglio di supervisione elabora le strategie aziendali e ne verifica l'applicazione, e soprattutto nomina il consiglio di gestione delle aziende, che è incaricato della gestione operativa. Anche nel consiglio di gestione è presente un rappresentante dei lavoratori, che in generale collabora con il direttore delle risorse umane. Inoltre, sul piano strettamente sindacale, il consiglio dei lavoratori, un organismo sindacale aziendale eletto dai dipendenti dell'impresa, rappresenta e difende le istanze dei dipendenti.

I sindacati tedeschi sono quindi coinvolti nelle strategie delle imprese e nelle questioni relative alla produttività e all'innovazione: in pratica nella maggioranza dei casi la gestione delle grandi e medie imprese è consensuale. La base indispensabile per la collaborazione è naturalmente la trasparenza sulle strategie aziendali e lo scambio delle informazioni, e quindi la riduzione dell'asimmetria informativa sulla situazione e sulle prospettive delle imprese. All'inizio ci fu la preoccupazione che i capitalisti indicessero “lo sciopero degli investimenti” contro la Mitbestimmung, ma la preoccupazione, tuttora ricorrente, è in gran parte superata dai fatti. In generale la democrazia economica, con tutti i suoi difetti e le limitazioni, è risultata conveniente sia per il capitale che per il lavoro. Nei casi, ormai numerosi, di crisi, di fusioni e di drammatiche ristrutturazioni aziendali, i sindacati tedeschi hanno potuto confrontare

o opporre la loro visione a quella degli azionisti, riducendo così i danni per i lavoratori. Per esempio, di fronte alla crisi del mercato dell'auto, piuttosto che accettare i licenziamenti, i sindacati della Volkswagen hanno concordato diminuzioni degli orari di lavoro per tutti i dipendenti.

In Svezia invece i lavoratori eleggono due o tre rappresentanti nel comitato esecutivo delle aziende, ed hanno eventualmente altri rappresentanti nell'audit aziendale, cioè nel controllo dei conti delle imprese; la direzione operativa spetta esclusivamente ai managers, anche se gli organismi sindacali aziendali hanno una forte influenza non solo sulle contrattazioni relative alle retribuzioni ma anche sull'organizzazione del lavoro.

L'Unione Europea si è dimostrata favorevole in linea di principio alla cogestione delle aziende, e negli anni '70 ha emanato la Quinta Direttiva sulla gestione delle imprese proponendo un modello simile a quello tedesco, cioè un sistema duale di governance basato su un consiglio di supervisione e su quello di gestione, con i rappresentanti dei sindacati presenti nel consiglio di supervisione. Ma la proposta delle istituzioni comunitarie, come ci si poteva aspettare, è stata quasi totalmente disattesa dai governi europei.

Il problema è che in generale gli azionisti e i manager vogliono l'unicità del comando in nome dell'efficienza aziendale, non desiderano condividere il potere e le informazioni e non tollerano controlli e intralci sindacali, e quindi si oppongono fermamente alla rappresentanza dei lavoratori negli organi di comando dell'impresa. Dal lato opposto, i sindacati comunisti europei hanno sempre condannato la cogestione considerandola come una forma di subordinazione dei lavoratori all'impresa e come un vincolo alle capacità di mobilitazione e di lotta. I sindacati comunisti puntavano alla rivoluzione politica e non volevano “sporcarsi le mani” con i “padroni”. Ma la rivoluzione comunista nei paesi avanzati non è praticamente mai stata davvero un'opzione reale, nonostante le lotte e le drammatiche e ricorrenti crisi del capitalismo. I sindacati più radicali si consideravano antagonisti all'impresa e non ne volevano condividere la responsabilità strategica e gestionale, preferendo

impostare la loro azione esclusivamente sul piano rivendicativo. Uno degli esempi più illuminanti del rifiuto di qualsiasi tipo di cogestione e di compromesso è rappresentato dal caso del Comitato di Gestione della Fiat eletto dai lavoratori nell'immediato dopoguerra post-fascista e sciolto dopo pochi mesi dall'amministratore delegato Vittorio Valletta, senza che i sindacati e i partiti di sinistra opponessero una decisa resistenza. I sindacati comunisti hanno del resto sempre accusato la socialdemocrazia di "tradimento" per avere accettato e promosso la cogestione con i padroni "subordinandosi" così al capitalismo. Hanno preferito non entrare negli organi decisionali delle aziende per avere più autonomia di lotta e di contrattazione. Anche dopo che l'illusione di cambiamenti rivoluzionari è sparita, tuttavia la diffidenza di molta parte della sinistra verso ogni forma di cogestione è rimasta praticamente intatta.

Quindi paradossalmente, schierati in pratica sullo stesso fronte, sia i "padroni" che i sindacati più radicali – quelli generalmente più attivi nella difesa del lavoro - si sono opposti alla democrazia aziendale. Il risultato finale è però che gli azionisti e i top manager hanno avuto e hanno tuttora le mani completamente libere nella gestione delle aziende, senza troppi controlli o limitazioni, e che i sindacati, arroccati su posizioni esclusivamente rivendicative ma in condizioni di debolezza strutturale, hanno visto ridurre drasticamente il loro potere, soprattutto negli ultimi decenni. Il lavoro è diventato sempre più precario e peggio pagato. E' facile dimostrare che la strategia della completa autonomia del lavoro dalla gestione delle aziende ha portato a risultati negativi: infatti in tutti i paesi avanzati, eccetto forse quelli scandinavi, negli ultimi decenni la quota di capitale sul reddito nazionale è cresciuta drasticamente rispetto alla quota del lavoro. La democrazia economica presenta molti rischi e non costituisce una bacchetta magica; ma senza democrazia economica è aumentata ogni asimmetria, sia di reddito che di informazione e di potere. Occorre prendere atto che la minaccia (peraltro impossibile da agitare sempre e comunque) di conflittualità permanente è meno efficace della cogestione alla tedesca o alla scandinava. Queste forme di cogestione, per quanto ancora limitate, hanno almeno permesso di avere maggiori informazioni sulle dinamiche aziendali e di opporre un

certo potere di veto rispetto alle più drastiche e brutali scelte dei vertici aziendali. Del resto è impossibile riuscire a incidere sulle strategie e sulla gestione aziendale fondandosi esclusivamente sulle rivendicazioni e sulle lotte, dal momento che queste non possono essere sempre vittoriose ed efficaci, e anzi in genere lo sono di meno nei momenti di crisi globale e aziendale, proprio quando i lavoratori hanno maggiori necessità di protezione. Nel capitalismo ovviamente i rapporti di forza sono quasi sempre a favore del capitale. Sembra quindi opportuno che i sindacati e i lavoratori approfittino dei rapporti negoziali eccezionalmente e momentaneamente loro favorevoli per consolidarli, accettando e istituzionalizzando dei compromessi avanzati con i vertici aziendali, in modo da cercare di fare valere le proprie posizioni anche nei momenti più sfavorevoli. Allo stesso modo, la conquista di un automatismo salariale che faccia recuperare potere di acquisto al lavoro in seguito all'inflazione è da preferirsi rispetto all'illusione di potere recuperare l'aumento dei prezzi solamente attraverso le lotte e le contrattazioni aziendali o nazionali.

La democrazia economica deve però essere realmente tale, ovvero implicare un vero potere decisionale, anche se parziale, da parte dei lavoratori: in questo senso il profit sharing, ovvero la partecipazione dei lavoratori all'utile d'impresa (come per esempio si comincia a proporre in Italia), non può in nessun caso essere considerato democrazia economica, dal momento che tutte le decisioni strategiche e operative rimangono in capo ai vertici aziendali i quali hanno la completa responsabilità del successo o del fallimento dell'impresa. In tal caso non esiste nessuna ragione per cui il lavoro dovrebbe vedere le sue retribuzioni dipendere dalle decisioni altrui.

Finora, a parte le eccezioni della Germania e della Svezia, la democrazia economica non si è imposta. L'attuale crisi di sistema e lo sviluppo della knowledge economy aprono però delle nuove prospettive: infatti i lavoratori si devono difendere dai processi tumultuosi di ristrutturazione aziendale e dalla chiusura delle aziende e la richiesta di democrazia economica può aiutare la loro lotta. Ma è in atto un altro e più importante processo strutturale per cui finalmente la democrazia economica può effettivamente e per la prima volta diventare possibile, ed è all'ordine del giorno.

Il capitalismo ha storicamente concentrato il potere e l'intelligenza nei vertici aziendali, e ha tratto la sua immensa forza nella produzione di massa di beni materiali grazie alla esasperata divisione del lavoro e delle mansioni, e grazie al lavoro reso “stupido” e ripetitivo. E' l'unico modo di produzione che separa l'intelligenza dall'attività lavorativa concreta: tuttavia l'estrema divisione del lavoro imposta dal capitale ha permesso di produrre beni materiali in quantità innumerevole e di superare le carestie e la miseria.

Ma nell'economia immateriale si impone, al contrario, l'intelligenza diffusa sia nelle aziende che fuori, nel tessuto economico e sociale, nella rete Internet. L'intelligenza diventa sempre meno concentrata ai vertici delle aziende, grazie a fenomeni irreversibili come la scolarizzazione di massa e Internet. Anche la comunicazione diventa sempre più orizzontale e non più solo dall'alto verso il basso. Le imprese di successo sono proprio quelle in grado di mobilitare, organizzare e sfruttare l'intelligenza diffusa dei knowledge worker.

Nelle economie avanzate la grande maggioranza dei lavoratori è costituita da “colletti bianchi” e non più dagli operai. I lavoratori che manipolano simboli per produrre simboli, che hanno elevati livelli di istruzione e che controllano la risorsa immateriale della conoscenza sono ormai diventati prevalenti e lo diventeranno sempre di più, sia sul piano quantitativo che qualitativo. La competizione si basa sempre di più sull'intelligenza. Il lavoro cognitivo, il lavoro intelligente è però per natura un'attività essenzialmente collaborativa e cooperativa, ed è soffocato dalle gerarchie autoritarie e verticali e dalla parcellizzazione del lavoro caratteristiche del modo di produzione capitalista. Per la prima volta la concentrazione del potere, delle conoscenze e delle informazioni caratteristiche del capitalismo industriale, diventano dei vincoli crescenti per lo sviluppo. Non a caso nel “capitalismo informazionale” le aziende più competitive e di successo sono quelle più collaborative, più piatte, più flessibili, più in grado di imparare (learning companies). E' quindi facilmente prevedibile che le aziende innovative hanno avranno bisogno di coinvolgere i lavoratori intellettuali nella gestione delle loro attività e che i lavoratori della conoscenza competeranno

sempre di più con la proprietà per la direzione delle attività aziendali ed economiche. Da qui, oltre che dalla crisi, nasce la tendenza verso la democrazia economica, cioè verso la cogestione delle aziende, in maniera sempre meno subordinata da parte dei lavoratori e dei knowledge worker in particolare. Non a caso il primo teorico della partecipazione dei lavoratori della conoscenza alla gestione delle imprese è stato il noto guru del management, Peter Drucker, che ha il merito di avere enfatizzato per primo il ruolo della nuova “classe” dei knowledge workers. Secondo Drucker i knowledge worker si distinguono da tutte le altre classi perché “possiedono” un “mezzo di produzione” molto importante e distintivo: la conoscenza. Drucker, che non era certo un socialista, giunge a questa conclusione riguardo al ruolo dei lavoratori della conoscenza nella governance aziendale di fronte alla proprietà:

“Che cosa significano per la corporate governance l’ascesa dei knowledge worker e la tematica della loro produttività? Cosa significano queste cose per il futuro e per la struttura del sistema economico? In tempi relativamente brevi dovremo affrontare nuovamente il problema della corporate governance. Dovremo ridefinire l’obiettivo dell’organizzazione e del suo management con una doppia valenza: soddisfare i proprietari del capitale finanziario, cioè gli azionisti; e soddisfare i proprietari del capitale umano che assicura all’organizzazione la capacità di produrre ricchezza. Ci riferiamo naturalmente ai knowledge worker. Sì, perché la capacità di sopravvivere delle organizzazioni – non solo delle aziende – finirà per dipendere dal loro vantaggio comparativo in termini di produttività dei knowledge worker . Che cosa significa capitalismo quando sono le conoscenze anziché il denaro a governare? E che cosa significano liberi mercati quando i veri asset sono rappresentati dai knowledge worker mentre nessun altro può possedere le conoscenze? I knowledge worker non si possono né comprare né vendere. In sostanza, nonostante il loro grandissimo valore, non hanno un valore di mercato: significa ovviamente che non sono un asset in nessun senso. È certo che la centralità del knowledge worker e della sua produttività determinerà nel giro di qualche decennio dei cambiamenti sostanziali nella natura e nella struttura del nostro sistema economico”.

La democrazia aziendale può essere realizzata in diverse forme. Occorrerebbe innanzitutto comprendere fino a che punto la partecipazione riguarda i lavoratori delle aziende o invece (o anche) le organizzazioni sindacali: nel primo caso si rischia l'aziendalismo, nel secondo di dare potere ad apparati che non sempre sono perfettamente rappresentativi del lavoro e talvolta o spesso sono burocratici. Ma c'è un'alternativa ancora più importante. In particolare i sindacati potrebbero partecipare alla gestione delle aziende per imposizione legale, cioè grazie a leggi – solitamente emanate da un “governo socialista amico” - che impongano dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori nei consigli delle aziende (come avviene in Germania e Svezia); o invece potrebbero entrare nei board aziendali grazie alla sottoscrizione di quote di capitale da parte dei fondi pensione o di investimento gestiti dai sindacati, cioè come azionisti. Negli Usa per esempio i sindacati delle industrie automobilistiche in crisi, alla General Motors e alla Chrysler, sono entrati (temporaneamente) nei board delle loro aziende per salvarle dal fallimento, trasformando (in perdita) i loro crediti in azioni, pur di evitare il tracollo dei loro datori di lavoro. Anche se è difficile ritenere che questi recenti casi americani rappresentino esempi positivi di democrazia economica, sono comunque rivelatori di tendenze precise.

Il punto più alto di elaborazione concettuale sulla democrazia economica è certamente quello fornito da Rudolf Meidner, un ebreo tedesco che dovette fuggire dal nazismo e riparare in Svezia, dove nel dopoguerra divenne il capo dell'ufficio studi del sindacato operaio L.O, strettamente collegato al partito socialdemocratico. Nel 1976 Meidner presentò un progetto, ampiamente discusso all'interno del suo sindacato, per fare approvare una legge che obbligasse le aziende a trasferire ogni anno il 20% degli utili ai fondi di investimento gestiti dalle centrali sindacali: in questa maniera gradualmente, entro una ventina di anni, i sindacati avrebbero preso il controllo di oltre il 50% delle quote azionarie delle imprese svedesi. Il progetto, che come si è detto, fu lungamente discusso e approfondito anche nei dettagli all'interno del sindacato svedese, fu però aspramente contrastato e non fu mai approvato né dal

sindacato stesso né dal partito socialdemocratico.

Il tentativo di Meidner era quello non solo di contrattare le condizioni di lavoro grazie ai consigli di fabbrica ma di incidere sulla proprietà e sulla gestione delle aziende superando così lo storico handicap della subalternità strutturale del movimento dei lavoratori e dei sindacati. Meidner intendeva controllare, grazie alle leggi progressiste del governo socialista e al potere del sindacato, lo sviluppo macroeconomico – inflazione, occupazione, salari e tassi di crescita. Per Meidner il problema non era solo di difendere le condizioni dei lavoratori ma – pure all'interno del sistema capitalistico - di incidere in maniera sempre più forte sulla gestione delle aziende e sulle loro strategie di investimento grazie ai rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati nei consigli di amministrazione delle imprese. Per il sindacalista svedese, scomparso nel 2005, la prospettiva era che i lavoratori gradualmente, grazie ai fondi d'investimento del sindacato, “prendessero il potere” delle aziende e, alla fine, controllassero il potere economico, senza peraltro scardinare i meccanismi fondamentali del mercato. Ma come si è detto, il progetto incontrò il muro d'opposizione da parte delle organizzazioni degli imprenditori, e fu rigettato dallo stesso partito socialdemocratico svedese. Occorrerebbe tuttavia riprendere e approfondire le elaborazioni di Meidner.

È chiaro che, in condizioni notevolmente mutate, in presenza della crisi di legittimità e di prospettive del capitalismo speculativo, e grazie al fatto che i lavoratori della conoscenza sono diventati la maggioranza degli occupati e la vera fonte dell'innovazione e dello sviluppo, e che hanno le competenze necessarie per governare le aziende e l'economia, la questione della democrazia economica si riproporrà sempre di più all'attenzione delle forze sindacali e di sinistra. Questo tema della democrazia nelle attività lavorative è infatti centrale sia per la difesa dei lavoratori che per lo sviluppo delle innovazioni e dell'economia nel suo complesso: ma è scontato che i centri di potere economico continueranno a non tollerare trasparenza e vincoli per mantenere il potere esclusivo sulla principale attività umana: il lavoro. Inoltre è probabile che la maggiore parte degli economisti sarà pronta a

ripetere che il “comando durale” delle imprese genera solo ambiguità, inefficienze e corporativismo, e che quindi è necessario continuare a conservare il tradizionale comando unico dei manager e della proprietà. Gli esempi di corporativismo e di fallimento della democrazia economica non mancano certamente. Ma i fallimenti non devono fare dimenticare la situazione attuale, ben peggiore: spesso la proprietà delle imprese è in mano a società che hanno obiettivi prevalentemente finanziari e speculativi; e spesso i top manager perseguono i loro obiettivi personali e non quelli di sviluppo aziendale. Il lavoro – sia quello dipendente che autonomo - diventa sempre più precario e debole. E in particolare il lavoro intellettuale più qualificato e creativo viene spesso sprecato a causa delle rigide e soffocanti gerarchie aziendali, e di un mercato del lavoro squilibrato, che premia il basso costo più della qualità delle risorse umane. L'innovazione ne risulta complessivamente e gravemente frenata.

La battaglia per la democrazia economica, per quanto importante e decisiva, si annuncia però tutt'altro che facile. Naturalmente essa può cominciare e svilupparsi per gradi: sarebbe per esempio importante che i rappresentanti dei lavoratori e degli utenti iniziassero a entrare nei consigli di amministrazione delle società che gestiscono servizi pubblici in monopolio. In queste società in particolare la presenza degli utenti, e non solo dei lavoratori, negli organismi decisionali è particolarmente importante. Anche le società che gestiscono dei beni comuni, come le reti di comunicazione e di trasporto dovrebbero prevedere la presenza dei rappresentanti dei lavoratori e degli utenti negli organi decisionali: si può ipotizzare un azionariato composto dagli utenti delle reti condivise. La democrazia economica è particolarmente efficace nelle aziende ad alta intensità di capitale intellettuale, dove i knowledge worker generano il valore aggiunto delle attività, come i giornali, i mass media, le imprese hi-tech. Ma la democrazia si dovrebbe finalmente estendere a tutte le imprese private e pubbliche, anche se in forme diverse per le grandi e medie aziende da una parte e quelle piccole dall'altra.

** Questo testo è un capitolo di un libro su "L'economia della condivisione e la crisi", in via di pubblicazione.*