

Usa, dove il contratto è aziendale

Stefano Maruca

Il sindacato negli stati Uniti si costituisce ed esercita la sua azione contrattuale essenzialmente su base aziendale, anzi più precisamente nel singolo stabilimento di una impresa che può averne anche altri che non sono sindacalizzati.

La normativa di riferimento è ancora quella definita da Roosevelt nel 1935 e modificata nel 1947 con l'introduzione di limitazioni al diritto di sciopero e lo spazio a interventi legislativi da parte dei singoli stati.

Per costituire il sindacato in un luogo di lavoro è necessario che almeno il 30% dei lavoratori sottoscrivano la richiesta al National Labor Relations Board (una sorta di Direzione generale del Lavoro a livello Federale) che, valutata la richiesta, indice elezioni in cui la maggioranza assoluta dei lavoratori deve approvare la costituzione del sindacato in quella azienda. In caso di vittoria il sindacato diventa il rappresentante e agente contrattuale per tutti i lavoratori di quella azienda identificati come "bargaining unit" (unità di contrattazione che può comprendere uno o più figure/ruoli professionali, raramente tutti i lavoratori dell'impresa) i quali a quel punto sono tenuti a iscriversi o comunque a pagare la quota di affiliazione sindacale. In grandi imprese o aziende complesse come un sistema ospedaliero ci sono normalmente più "bargaining unit" che possono anche essere rappresentate da sindacati differenti.

Va sottolineato che le aziende in questo percorso non sono neutrali, possono fare - e normalmente fanno - attivamente campagna antisindacale per scoraggiare le adesioni al sindacato e per far perdere le elezioni di conferma una volta che queste vengono indette dal NLRB.

Una via alternativa, sempre regolata dalla stessa legge NLRB, è la cosiddetta "card check," metodo che permette all'azienda di riconoscere il sindacato, evitando il ricorso alle elezioni, nel caso in cui la maggioranza dei lavoratori nella bargaining unit firmi l'adesione al sindacato. In questo caso la validità delle firme viene verificata da un ente indipendente (quale la NLRB) dopodiché si procede alla negoziazione del primo contratto. Di solito l'azienda sceglie questa via quando ritiene importante evitare la conflittualità.

La regola sulla obbligatorietà della quota sindacale non vale in quegli stati che hanno introdotto una legislazione cosiddetta di "right to work" che consente ai lavoratori di non iscriversi e non pagare la quota sindacale senza perdere il posto di lavoro né i benefici contrattuali.

La negoziazione di un contratto collettivo che deve essere approvato tramite referendum è un'altra condizione che legittima la presenza del sindacato in azienda. Questo risultato non è affatto scontato e non sono pochi i casi in cui un sindacato che è stato insediato in azienda non riesce poi a realizzare un contratto nei termini di legge e perde la sua legittimazione.

Altro elemento importante è che la rappresentanza è non solo per impresa ma anche per "mestiere" e parlando di lavoro industriale è prevalentemente "operaia" includendo anche le figure specializzate, ma raramente la contrattazione collettiva include i settori impiegatizi. Quando questo avviene come nel caso delle "big three" GM, Ford, FCA i testi contrattuali sono due.

In origine i sindacati si sono organizzati in unioni nazionali di mestiere (come i camionisti dei Teamsters) o di settore (come il sindacato dell'auto UAW), ma ora questi confini sono stati superati e alla ricerca disperata di nuovi iscritti che compensino il calo drastico degli aderenti registrato a partire dagli anni '80. Oggi abbiamo quindi sindacati "pigliatutto" che rappresentano indifferentemente lavoratori pubblici e privati, di settori industriali o dei servizi, per cui abbiamo lo USW sindacato dei lavoratori siderurgici "steelworkers" che rappresenta anche i lavoratori dei casinò di Las Vegas o il sindacato dell'auto UAW che rappresenta gli insegnanti, i lavoratori degli ospedali e persino gli avvocati che prestano servizi gratuiti ai poveri. I pensionati normalmente rimangono iscritti al proprio sindacato, soprattutto per il legame rappresentato dalla gestione del fondo pensione.

Ci sono poi due grandi organizzazioni a livello federale AFL-CIO e CtW che sono coalizioni dei vari sindacati con funzioni essenzialmente di rappresentanza e promozione politica, senza alcun ruolo contrattuale.

Oggetto assolutamente prevalente della contrattazione collettiva sono il salario, l'assistenza sanitaria e il fondo pensione, cui si aggiungono gli aspetti legati alla prestazione lavorativa quali carichi, ritmi, orari di lavoro, salute e sicurezza, nonché i permessi per malattia e festività (cose che negli Stati Uniti non sono considerati diritti universali)

Meno rappresentanza più diseguaglianze

Gli iscritti a un sindacato negli Stati Uniti nel 2017 sono **14,8 milioni**, corrispondenti al 10,7 % della forza lavoro (era intorno al 35 % negli anni '70) con una forte differenziazione fra settore pubblico rimasto 34,7 % e quello privato precipitato al 6,5 %

In aggiunta ai 14,8 milioni di lavoratori iscritti a un sindacato va segnalato il dato di **1,6 milioni** di lavoratori che sono coperti da un contratto collettivo; sono quindi **16,4 milioni** i lavoratori che vanno considerati come rappresentati dal sindacato.

Il tasso di sindacalizzazione è più alto per gli uomini 11,4 % che per le donne 10 %

Nel 2017 si registra per la prima volta da oltre trent'anni una crescita del numero di iscritti al sindacato (+ 262.000 rispetto al 2016). Interessante notare che oltre il 75% dei nuovi iscritti (201.000) ha meno di 35 anni.

Il salario è più alto per i lavoratori sindacalizzati, quelli non sindacalizzati guadagnano mediamente un salario pari all'80 % dei primi, rispettivamente 829 e 1.041 dollari la settimana.

Molti studiosi e analisti anche di formazione liberale già da 6-7 anni indicano una correlazione diretta fra la caduta della sindacalizzazione e del ruolo della contrattazione sindacale e la crescita della disuguaglianza negli Usa.

In particolare da varie fonti viene ipotizzato che il declino della sindacalizzazione abbia influito per un valore variabile da un quinto a un terzo come concausa della crescita delle disuguaglianze. Joseph Stiglitz sottolinea come nel periodo in cui era maggiore la forza dei sindacati, la crescita della produttività e quella dei salari reali nell'industria si muovevano in parallelo, e indica nell'indebolimento del sindacato uno dei fattori che spiegano perché il reddito di un Ad di una grande impresa americana era 20 volte quello di un lavoratore nel 1965 ed è arrivato a essere 296 volte nel 2013.

Il segnale di una timida ripresa di sindacalizzazione fra le giovani generazioni, pur in termini molto esigui, è forse un altro piccolo effetto della azione condotta da Sanders per riorganizzare un movimento democratico e progressista negli Stati Uniti, che tiene insieme la critica etica ed ecologista al capitalismo finanziario e le questioni della disuguaglianza economica e dei diritti dei lavoratori. Un'azione che ha visto un largo consenso in particolare nella generazione dei millenials. In parte può anche essere un effetto della reazione innescata in questa parte della società americana dalla elezione di Trump alla presidenza