volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Usa. I lavoratori dell'Alabama contro Amazon

Autore: Elisabetta Grande

1.

Gli occhi di tutti coloro che hanno a cuore le sorti dei diritti di chi lavora sono in questi giorni puntati sulla città di Bessemer in Alabama, per la straordinaria importanza della battaglia che vi si sta svolgendo. Si tratta dell'assai impari scontro fra i più di 5000 lavoratori – soprattutto neri – dello stabilimento di logistica aperto nel marzo del 2020 in questa cittadina di 27.000 anime del Sud degli Stati Uniti e il loro datore di lavoro, Amazon, la gigantesca multinazionale da 1.5 trilioni di dollari. Costretti a turni massacranti, a temperature esageratamente alte, con a disposizione solo 15 minuti due volte al giorno nelle 10 ore di lavoro complessive per andare in bagno (ciò che in uno stabilimento grande come Buckingham Palace rappresenta spesso giusto il tempo di percorrere il tragitto che porta ai servizi e tornare indietro), controllati nei sostenuti ritmi produttivi da severi algoritmi (laddove il mancato raggiungimento degli obiettivi, così come l'aver superato i minuti di "libertà" a disposizione, comporta sanzioni che possono facilmente giungere al licenziamento), i primi lottano per sindacalizzarsi. Forte della sua posizione sostanzialmente monopolistica, in una cittadina povera (quasi il 30 per cento della popolazione di Bassemer, di cui il 71 per cento neri, è sotto la soglia della povertà assoluta) e affamata di posti di lavoro – da quando, negli anni '80, la fiorente industria dell'acciaio è stata delocalizzata – il gigante della vendita al dettaglio vi si oppone, mettendo in campo ogni strategia, lecita o illecita, per ottenere il suo risultato.

Seguire le tappe dell'odierno scontro fra Davide e Golia, significa toccare con mano la realtà di un diritto del lavoro che nel tempo ha sottratto ai lavoratori ogni seria possibilità di sindacalizzarsi e quindi di rivendicare condizioni lavorative dignitose nei confronti di datori di lavoro sempre più potenti, la cui forza economica supera spesso oggi quella degli Stati. Basti dire che fra le prime 100 economie del mondo 71 sono *corporation* e 29 sono Stati sovrani.

2.

La scarna storia di un diritto nordamericano a tutela della forza lavoro vede i suoi albori col cosiddetto Wagner Act del 1935, con il quale viene protetto il diritto dei lavoratori a sindacalizzarsi e a stipulare contratti collettivi con i datori di lavoro. La successiva entrata in vigore, nel 1947, del Taft-Hartley Act e la sua interpretazione da parte del NLRB (*National Labor Relations Board*), ossia dell'organo governativo deputato in prima battuta ad applicarlo, nonché delle Corti di giustizia federali (in particolare della Corte Suprema), mina però fin da subito le basi di quella tutela e, nel tempo, ne comporta la vanificazione. Non soltanto, la nuova clausola, cosiddetta del *free speech* dei datori di lavoro, viene letta nel senso che questi ultimi possono imporre ai lavoratori di uno stabilimento, che tenta di

sindacalizzarsi, di partecipare a riunioni (chiamate *captive audience meetings*) in cui viene espressa una posizione contraria al sindacato. Col tempo ai datori di lavoro viene concesso dal NLRB di prospettare legittimamente ai lavoratori l'eventualità di una chiusura dello stabilimento (o financo di spostare la produzione in un'altra località), per le possibili difficoltà economiche cui la proprietà andrebbe incontro in caso di sindacalizzazione. La liceità di una simile minaccia, non configurata però dalla giurisprudenza come tale, viene poi avallata da una decisione della Corte Suprema nel 1965, con cui viene dichiarata lecita la chiusura di una fabbrica in risposta alla sindacalizzazione dei suoi operai. D'altronde, la possibilità per i rappresentanti dei sindacati di replicare alle dichiarazioni anti sindacali formulate durante gli incontri imposti dal padrone è progressivamente negata, la loro partecipazione a quelle riunioni è esclusa e viene rimosso perfino il diritto di entrare nel parcheggio dello stabilimento per comunicare con i lavoratori in via di sindacalizzazione (Supreme Court, 1965, *NLBR v. Babcoc and Wilcox*). Non è così un caso che, già alla fine del secolo scorso, il 92% degli imprenditori avesse imposto riunioni anti sindacali obbligatorie ai propri lavoratori che tentavano di sindacalizzarsi e che la metà di essi durante le stesse avesse minacciato la chiusura dell'attività nel caso in cui lo sforzo avesse avuto successo.

È la Corte Warren – tanto progressista nel campo di diritti civili, quanto conservatrice in quello dei diritti economici – ad aprire la strada allo smantellamento dei (pochi) diritti dei lavoratori nordamericani. L'avvento della presidenza Nixon, che nomina un NLRB particolarmente ostile ai lavoratori, e poi di quella Reagan, che nella famosa vertenza dei controllori di volo fece largo uso della possibilità – dichiarata lecita dalla Corte Suprema – di sostituire con assunzioni stabili i lavoratori in sciopero, segnano poi il definitivo avvio di una nuova era per la sindacalizzazione negli Stati Uniti. Da quel momento in poi il vento contrario alla sindacalizzazione spira non solo grazie alle numerose decisioni ostili del NLRB e delle Corti federali, ma vola anche sulle ali di un pensiero veicolato con vigore dalle *Business Schools* statunitensi, che assegnano alle nuove figure professionali di consulenti anti sindacali il compito di insegnare ai futuri manager quanto i sindacati rappresentino per le imprese un costo inutile e da evitare. «Attraverso una valanga di seminari, corsi di formazione, manuali di insegnamento e conferenze, questi nuovi consulenti contribuiscono a normalizzare un livello di anti sindacalismo che sarebbe stato impensabile nelle relazioni fra le parti sociali a metà del '900», chiosa chi si è di recente occupato del tema (L. Mishel, L. Rhinehart e L. Windham, *Explaining the erosion of private-sector unions.How corporate practices and legal changes have undercut the ability of workers to organize and bargain*, november 18, 2020: cfr. https://www.epi.org/unequalpower/publications/private-sector-unions-corporate-legal-erosion/, p. 23), che prosegue: «I consulenti anti-sindacali insegnano ai loro clienti come evitare del tutto la sindacalizzazione, assumendo persone che tendono a sindacalizzarsi di meno, aprendo gli stabilimenti in luoghi in cui c'è maggiore fragilità economica, quindi maggior docilità, e mettendo fin da subito in chiaro la filosofia contraria alla sindacalizzazione della compagnia».

Dalla fine degli anni ’70, inoltre, è ai consulenti anti sindacali che le imprese, i cui lavoratori sono in odore di sindacalizzazione, si rivolgono per ottenere l’aiuto necessario a spezzarne tempestivamente ed efficacemente gli sforzi, non soltanto rimanendo nella liceità, ma violando anche quel poco di diritto a tutela dei lavoratori che resta. I consulenti anti sindacali e i datori di lavoro, infatti, imparano presto che il NLRB, sebbene consideri pratiche di lavoro sleali (*unfair labor practices*) comportamenti quali licenziare, minacciare e in generale discriminare chi appoggia la sindacalizzazione, spiare i lavoratori, o promettere loro danaro o altri benefici se rifiutano di sindacalizzarsi, ha tuttavia armi spuntate per reprimerli. Non solo i tempi delle sue decisioni possono essere molto lunghi, ma soprattutto i rimedi a tali pratiche illecite sono particolarmente inefficaci. Non sono previste, infatti, sanzioni pecuniarie né il risarcimento dei danni per i lavoratori colpiti da pratiche anti sindacali, ma solo la reintegra nel posto di lavoro di chi sia stato licenziato, accompagnata dalla mera restituzione degli stipendi nel frattempo non pagati (decurtati di quanto il lavoratore licenziato ha nel frattempo guadagnato altrove). Il datore di lavoro è, inoltre, obbligato a esporre per 60 giorni all’interno dello stabilimento comunicazioni che spieghino in che modo ha violato la legge. Quando l’impresa mette ripetutamente in atto pratiche anti sindacali illecite, il NLRB può poi imporre una nuova consultazione sindacale, che tuttavia non sanerà le pregresse azioni intimidatorie. Si tratta insomma di una tutela assai spuntata, che incentiva i datori di lavoro a violare la legge, la quale protegge i lavoratori solo quando i primi più o meno volontariamente decidono di rispettarla.

Non è dunque una sorpresa scoprire che, dagli anni ’70 a oggi, il numero dei lavoratori che hanno scelto di indire consultazioni per sindacalizzarsi, che hanno votato a favore della stessa e che hanno infine effettivamente ottenuto un primo contratto, è diminuito drasticamente; né che, nel settore privato, nel 1952 la percentuale dei lavoratori sindacalizzati fosse il 35.7%, nel 1972 il 24.5% e nel 2018 appena il 6.2%. La connessione fra questi dati e il drastico spostamento del reddito da lavoro dalla fascia medio bassa a favore del top 1% a partire dagli anni ’70 (un furto da 2.5 trilioni l’anno ai danni della classe lavoratrice), illustrata da un recente rapporto della Rand Corporation (https://www.fastcompany.com/90550015/we-were-shocked-rand-study-uncovers-massive-income-shift-to-the-top-1), è inoltre del tutto evidente.

3.

È questo il quadro in cui, in questi giorni, si sono svolte le consultazioni per ottenere la sindacalizzazione nello stabilimento di Amazon a Bessemer, cittadina oggi povera, ma con un passato economicamente florido (tanto da essere nota come la Marvel City), frutto di importanti lotte operaie. Occorrono coraggio e determinazione per vincere una battaglia contro un gigante come Amazon, che ha sempre messo in atto con esito positivo pratiche lecite e illecite per ostacolare la sindacalizzazione dei suoi più di 950.000 lavoratori nelle centinaia di stabilimenti presenti sul territorio nordamericano. Come è accaduto cinque anni fa a Chester, in Virginia, quando, dopo aver con successo intimidito, minacciato, ingannato e represso i lavoratori che avrebbero voluto sindacalizzarsi, Amazon ha dovuto,

a seguito di una condanna del NLRB, esporre nei luoghi dello stabilimento in cui i lavoratori fanno pausa degli annunci contenenti ben 22 comportamenti illeciti anti sindacali che Amazon si impegnava a non ripetere. La compagnia si è anche scusata per aver intimidito un lavoratore impegnato nella sindacalizzazione, che tuttavia ha poi licenziato con un pretesto solo sei mesi dopo.

Nonostante la promessa di astenersi da comportamenti anti sindacali illeciti, a Bessemer Amazon ha bombardato a lungo i propri dipendenti con messaggi anti sindacali sui loro cellulari e sui muri dello stabilimento, li ha obbligati a lunghissime riunioni in cui il *management* ha espresso punti di vista contrari alla sindacalizzazione, li ha fatti seguire per controllare la loro lealtà alla compagnia, ha obbligato i lavoratori più fragili – molti dei quali ex carcerati – a indossare spille anti sindacali e ha perfino chiesto alla municipalità di ridurre la durata del rosso del semaforo all'uscita dello stabilimento in modo da impedire ai sindacalisti di comunicare con il lavoratori. «Non è una questione di stipendio [che pure a 15-16 dollari orari è inferiore a quello percepito presso stabilimenti sindacalizzati che svolgono un'attività analoga] – dicono i lavoratori che mirano a sindacalizzarsi –. È una questione di dignità». È una questione di sopravvivenza, si potrebbe aggiungere, di fronte a un datore di lavoro noto per aver fatto inviare nel passato, a chi non ce la faceva a fare gli straordinari, delle e-mail che dicevano: «Potrai dormire quando sarai morto!».

In molti – politici, accademici, attivisti e perfino, sia pur più velatamente, il presidente Biden – hanno testimoniato la loro solidarietà ai lavoratori di Bassemer, che stanno combattendo la loro battaglia nello Stato più difficile, contro il datore di lavoro più difficile e nel periodo storico più difficile. **Lo spoglio dei voti è appena cominciato**. Bisognerà aspettare qualche giorno per conoscerne l'esito ma è fin d'ora chiaro che, se ne uscirà vincitore, il sindacato avrà lanciato un messaggio rivoluzionario, le cui implicazioni per un miglioramento della condizione della *working class* – con quel che ne consegue in termini di minor disuguaglianza sociale – potrebbero essere di grande momento.