

NOTE SUL SINDACALISMO AMERICANO

di Giampiero Golisano

Le relazioni industriali negli USA corrispondono alla teoria liberista del *laissez-faire* per cui «the best thing the State can do for Labor is to leave Labor alone», in cui l'intervento pubblico è eccezione rispetto alla condizione di uguaglianza «naturale» del singolo. Ciò presuppone una contrattualizzazione delle regole. A partire da tali premesse l'autore analizza le controversie e i conflitti che tale filosofia generale comporta, e si sofferma successivamente sul fenomeno del notevole ridimensionamento della sindacalizzazione a partire dagli anni '50.

In the USA labour relations reflect the *laissez-faire* doctrine holding that «the best thing the State can do for Labor is to leave Labor alone», with public intervention only an exception to the individual condition of «natural» equality. This implies a contractual approach to rules. On the basis of these considerations, the author analyses the controversies and conflicts that this general philosophy can generate, and goes on to address the phenomenon of the sharp decline in unionization as from the 1950s.

1. PREMessa. «THE BEST THING THE STATE CAN DO FOR LABOR IS TO LEAVE LABOR ALONE»

La storia del movimento sindacale e delle relazioni industriali negli Stati Uniti è dominata, dal 1890 fino ad oggi, dalla teoria del *voluntarism* o della neutralità del potere pubblico rispetto alla libertà di organizzazione dei privati. L'equilibrio delle relazioni tra il sindacato e i datori di lavoro si stabilisce nella sfera del diritto privato, piuttosto che attraverso l'azione politica e la legislazione.

Nell'esperienza nord-americana l'autonomia dei livelli sindacali in azienda è molto forte, con un rapporto diretto e concreto rispetto alla singola realtà produttiva ma anche con una *responsiveness* verso la base, che è sempre esposta al rischio di frammentazione e conflittualità interna tra gruppi di lavoratori, se non di esplosione dei particolarismi. Ne deriva, con una certa frequenza, che la direzione (*management*) rivolge direttamente ai dipendenti la proposta di una bozza finale di accordo, rovesciando sul sindacato l'onere di dimostrare un grado di rappresentatività sufficiente a respingere l'offerta negoziale. La negoziazione, al livello aziendale, può essere condotta da lavoratori organizzati in *a union-typical manner* (come alcuni dipendenti riuniti in un gruppo corporativo all'interno della singola impresa). La regolamentazione attuale «[...] significa che anche un piccolo gruppo organizzato, sufficientemente omogeneo e autonomo, può chiedere di formare un'unità contrattuale indipendente». Per i rapporti di forza in cui si trova, anche il sindacato è costretto a preferire unità contrattuali più piccole, perché sono le uniche in cui riesce a otte-

nere la maggioranza (Pellegrini, 2007, pp. 285, 847). In questo modo, si favorisce l'emersione di gruppi di lavoratori organizzati "gialli", corporativi e di mestiere, o comunque di supporto alle posizioni aziendali, premiati con contratti privilegiati (*yellow-dog contracts*) da cui l'impresa può comunque recedere non appena raggiunto l'obiettivo di frammentare l'unione sindacale o di estromettere il sindacato dal luogo di lavoro (Gennari, 2005, pp. 147-64). Di conseguenza, le sezioni sindacali (*locals*) che comprendono una o più aziende, aderenti alle federazioni nazionali, sono sottoposte a un potente fattore destabilizzante che ne pregiudica le campagne di sindacalizzazione.

Negli Stati Uniti, il contratto collettivo è strutturato come un accordo aziendale con l'organizzazione sindacale maggioritaria all'interno dell'impresa (*company bargaining level*) e in minore ricorrenza a livello locale di settore (*regional single-sector*) o a livello multistatale con un singolo imprenditore (*multi-State single employer level*). La durata è, normalmente, triennale (Lawrence, Ishikawa, 2005, pp. 26, 105). La caratteristica decentrazione della struttura contrattuale è divenuta «un elemento naturale del "paesaggio" delle relazioni industriali» (Pellegrini, 2007, pp. 809-49).

Il modello di sindacalismo economico o negoziale (*business unionism*) privilegia gli obiettivi finanziari e si fonda sugli organismi di livello aziendale. Il rapporto con il potere politico e legislativo si svolge secondo la logica delle *lobbies* in concorrenza per la produzione di norme e l'acquisizione delle risorse pubbliche¹. Il sindacato tenta, ad ogni elezione presidenziale, un *endorsement* in favore del candidato che offre una maggiore disponibilità politica per i temi sociali e del lavoro. L'appello agli iscritti chiama ad attivarsi un numero consistente di elettori, come per la AFL-CIO (10,5 milioni di membri) in favore del sen. Barack Obama («Politics didn't lead me to working folks; working folks led me to politics»), che tuttavia non sempre si trasforma in un portafoglio omogeneo di voti².

La frammentazione negoziale (a livello territoriale e di settore) rende difficile il coordinamento organizzativo e strategico. Il sindacato è indotto a isolare l'azienda più grande o importante di una categoria come controparte principale della trattativa, a concentrare su di essa la contrattazione e le forme di pressione negoziale (*strike target*). Il contratto negoziato con la *strike target company* diviene il modello di accordo per tutte le altre aziende. La contrattazione collettiva largamente decentrata consente una notevole flessibilità e l'adeguamento tempestivo alla congiuntura economica, ma genera consistenti disparità strutturali fra regioni, imprese, aziende (Fagiolo, 1980, pp. 103-9).

In Europa, il sistema negoziale si articola in accordi intersettoriali (o settoriali, che integrano la legislazione o contrattazione nazionale), mentre il negoziato aziendale ha una funzione residuale (EIRO, 2006). Nella prospettiva giuridica europea (*competitive unionism*), particolarmente in Italia e Francia, si reputa che il diritto alla negoziazione collettiva contenga il diritto *alla libertà* contrattuale che il lavoratore non è in grado di esercitare a livello individuale. Il rapporto di lavoro coinvolge i diritti di personalità del lavoratore, indispensabili anche nella comunità produttiva, e non si esaurisce nel meccanismo dello scambio contrattuale (Proto Pisani, 2007).

Antonio Gramsci scriveva che «1 = 1 è un'astrazione, ma nessuno è perciò condotto a

¹ Durante la campagna presidenziale del 2008, il sostegno dei Teamsters, sindacato degli autotrasportatori, al candidato Barack Obama per la *nomination* democratica ha rafforzato le probabilità di vittoria del 5% (dal 79 all'84%) rispetto all'avversaria Hillary Rhodam Clinton (Platero, 2008, p. 8).

² AFL-CIO (2008): «In its endorsement statement, the AFL-CIO General Board cited Obama's strong support of working families on issues such as health care reform, fair trade that will lift up workers here and around the world, retirement security and the freedom to form unions and bargain for middle-class living standards. Obama has a 98% voting record on working families' issues, compared to just 16% for sen. John McCain».

pensare che 1 mosca è uguale a 1 elefante» (Gramsci, 1949). In altri termini, una società non può fondarsi esclusivamente su un insieme di rapporti negoziali tra individui ritenuti liberi e uguali, poiché in questo caso escluderebbe tutti coloro (e in primo luogo la maggioranza dei lavoratori) le cui condizioni di esistenza non possono assicurare l'indipendenza sociale necessaria per entrare alla pari in un ordine contrattuale (Castel, 2004). Il carattere collettivo è una condizione di esercizio del diritto di negoziare (Supiot, 2002, p. 147). Per questa ragione, la libertà negoziale non può essere ristretta ai salariati che appartengono a una singola comunità di lavoro. Nella storia europea, prevale il metodo del coinvolgimento dei governi nel dialogo sociale che genera perplessità nella cultura anglosassone. Il sindacato non è solo un gruppo di pressione contrapposto alle organizzazioni degli imprenditori o al singolo imprenditore, ma è anche, insieme all'impresa, un legislatore privato che governa le relazioni di lavoro.

Negli Stati Uniti, l'intervento pubblico garantisce i diritti di base (*flat rights*), come la determinazione, da parte del governo federale, di una paga oraria minima inderogabile in misura peggiorativa (*federal minimum wage*). Nel modello di contrattazione statunitense, la retribuzione si compone di un livello minimo salariale (in sostanza intercategoriale) e incrementi che, a livello aziendale, si concentrano quasi esclusivamente in quote di tipo incentivante e premiale o accordi di carattere individuale. La parte di crescita del salario che deriva da componenti negoziate a livello aziendale (scatti di carriera, superminimi e bonus individuali) può costituire una quota preponderante della retribuzione in assenza di un contratto collettivo nazionale. Lo "slittamento salariale" può produrre aumenti della retribuzione complessiva nelle fasi di forte domanda di lavoro ma (in senso opposto) fornisce un contributo negativo, riducendo il salario reale, in periodi di congiuntura sfavorevole. La relazione tra domanda di lavoro e aumento del salario reale per lo slittamento determinato dalle componenti non contrattate a livello centrale non è assoluta e diretta, perché l'accelerazione della richiesta di lavoro può formarsi senza salario aggiuntivo. La spiegazione consiste nell'esaurimento della variazione marginale che le imprese sono disponibili a riconoscere all'incremento delle retribuzioni (*wage setting*) in sede decentrata. Una delle caratteristiche della politica concessiva (*concession bargaining*) nell'esperienza americana consiste nella pretesa di riapertura e adeguamento delle negoziazioni prima della scadenza dei contratti, con la motivazione di una urgenza dettata dalle difficoltà della situazione (Cappelli, McKersie, 1988). La contrattazione decentrata, anche quando sia cogente e non facoltativa, è fortemente ridimensionata negli effetti se l'obbligo di negoziare è formalmente riconosciuto ma inesigibile in sostanza. Sul lungo periodo ne deriva il rischio di un salario minimo intercategoriale, in parte temperato da contratti aziendali nei medi e grandi complessi imprenditoriali. Aumenti contrattuali legati alla produttività aziendale insieme a un maggiore uso della tecnologia possono inoltre attivare, per paradosso, una severa fase di decrescita, se l'incremento della produzione oraria cresce più velocemente della domanda di beni e servizi, con una conseguente riduzione della quantità di occupati (Collins, McDonald, Mousa, 2007). Negli Stati Uniti, il tema delle dinamiche salariali è strettamente connesso alla sopravvivenza del sindacato e alla struttura dell'attività sindacale. Robert Solow ha sottolineato questo aspetto come una delle cause di rottura del principio che individua, nella rincorsa prezzi/salari, il rischio di stagflazione: «Ci sono molte ragioni. Ma una è che negli Stati Uniti non abbiamo praticamente più le Trade Unions, e quindi i salari sono meno sensibili al ciclo economico; credo che anche in Europa il sindacato sia cambiato. L'altra è che l'80% degli americani lavora nei servizi, che hanno dinamiche diverse» (Margiocco, 2008).

Le considerazioni precedenti non escludono che alcune Union abbiano agito (e tutto-
ra tentino di imporsi) come un attore strategico, ma senza l'ampiezza dei programmi di svi-
luppo sociale o l'influenza nella politica economica che caratterizzano il sindacato europeo
(Fagiolo, 1980). Tale debolezza condiziona l'esigibilità degli accordi negoziali e dei diritti
collettivi: nel 2006, tra le cause di lavoro negli USA la maggiore percentuale di azioni giudi-
ziarie ha riguardato la violazione delle norme, federali e statali, in materia di retribuzione
e orario.

La tendenza al declino dell'affiliazione sindacale, un fenomeno generale e condiviso da-
gli USA e da molti paesi europei, deriva dal mutamento della struttura produttiva (dall'e-
conomia industriale ad una post-industriale e segmentata) cui si accompagna la disoccu-
pazione ricorrente nelle fasi di recessione (amplificate da trasformazioni industriali e glo-
balizzazione) (Eurofound, 2007, pp. 13-6), ma produce conseguenze differenti in relazio-
ne al quadro giuridico.

La contrapposizione tra i modelli di relazioni industriali, americano ed europeo conti-
nente, richiama l'antitesi teorica sulla funzione che lo Stato e la legge debbano svolgere,
se "costitutiva" e promozionale o "riproduttiva" e di adeguamento del sistema giuridico
all'ordine sociale (Forbath, 1989). Il calo dell'affiliazione sindacale riguarda meno alcuni
paesi nord europei, nei quali la densità è più stabile (Danimarca, Finlandia, Svezia). Si trat-
ta di relazioni industriali *social-based* nelle quali il sindacato, accanto alla protezione del sa-
lario e delle condizioni di lavoro, ha reso istituzionale l'erogazione di servizi di sicurezza
sociale, di formazione, di avviamento e tutela dalla disoccupazione. Altri Stati europei ma-
nifestano invece una riduzione della densità sindacale (Austria, Francia, Germania, Italia)
e tuttavia conservano un'ampia estensione del contratto collettivo ai lavoratori non iscri-
tti, mentre il sindacato britannico condivide, culturalmente e giuridicamente, una grande
parte delle difficoltà delle organizzazioni americane³.

Le organizzazioni sindacali europee si articolano sia per settore che su base aziendale,
e nella maggior parte dei paesi il contratto collettivo si applica secondo il principio *erga
omnes* che lo estende a tutti i lavoratori del settore, anche se non iscritti ai sindacati che lo
hanno stipulato. L'efficacia *erga omnes* favorisce il *free-riding* dei non iscritti ma rafforza
anche il ruolo di autorità contrattuale del sindacato, senza la necessità di ricorrere a vota-
zioni confermatrice (*voluntary recognition*) (Booth, 1985, pp. 253-61)⁴.

Negli Stati Uniti, il modello delle relazioni sindacali è ulteriormente condizionato dal-
l'assenza di un'élite burocratica statale (dal fatto che l'ordine giudiziario è la principale
struttura permanente e diffusa dell'amministrazione pubblica). È il concetto americano, ri-
corrente a partire dal XIX secolo, dello Stato minimo, «[...] the image of the night watch-
man or the concept of a laissez-faire regime» (Forbath, 1989, pp. 25-6). È lo Stato "gar-
dia notturna" che limita il suo intervento alla protezione dei diritti privati. Nell'ottobre
2007, il governo federale ha chiesto alla US Supreme Court di pronunciarsi sulla legittimità

³ Le relazioni industriali in Europa si possono condensare in quattro sistemi: il modello *nordico* o *nord europeo* (Danimarca, Svezia, Norvegia e Germania), ad alta densità sindacale, forte regolazione pubblica e dialogo sociale; il modello *britannico* e *irlandese*, fondato in prevalenza su relazioni industriali al livello aziendale (*single-employer col-
lective bargaining*); il modello *sud europeo* o *mediterraneo* (Francia, Italia, Portogallo, Spagna), con un ruolo attivo
dello Stato nella legislazione sul lavoro e sulle relazioni industriali che compensa la bassa affiliazione sindacale; il mo-
dello dei paesi ex socialisti in *Europa orientale*, caratterizzato da una sostanziale neutralità delle istituzioni pubbliche
e, attualmente, da un modesto recupero di densità sindacale.

⁴ Il sindacato, come ente associativo immateriale, è produttore e fornitore di un bene collettivo da cui nessuno
può essere escluso, anche se ha tenuto un comportamento egoistico (dal lato della morale sociale) ma efficace (per la
razionalità economica). In altri termini, il calcolo di razionalità individuale può indurre ad attendere passivamente i
benefici delle rivendicazioni sindacali senza sostenere i costi di partecipazione e di iscrizione al sindacato (*free-riding*).

della legge di contabilità generale della California con cui si impedisce ai datori di lavoro che ricevono fondi pubblici, erogati dallo Stato a sostegno delle imprese, di «assistere, sostenere o dissuadere l'aggregazione sindacale»⁵. È significativo che il Solicitor General, che rappresenta gli USA davanti alla Suprema Corte, abbia fondato la propria memoria (favorevole alla declaratoria di illegittimità della legge californiana) sull'argomento che l'attività di informazione e dissuasione degli imprenditori rivolta ai dipendenti (*closed door meetings*) consente ai lavoratori una scelta consapevole sulla eventualità e i rischi di aderire al sindacato (*free and informed choices regarding union representation*). La libertà di scelta, garantita dalla Section 7 NLRA o Wagner Act, resterebbe compromessa da un intervento pubblico, a livello statale o locale, teso a limitare indirettamente la possibilità di dibattito da parte dell'imprenditore di cui alla Section 8(c). In questa ricostruzione, la legge della California cade nella violazione della *preemption doctrine* per quanto riguarda la regolamentazione dei rapporti di lavoro stabilita dal Wagner Act, come legge federale. La *preemption doctrine* preclude ai singoli Stati e ai soggetti giuridici una diversa disciplina della materia rispetto alla legislazione federale, con importanti conseguenze in sede giurisdizionale. Nella prospettiva italiana, si può affermare che la *preemption* preserva i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico⁶.

La US Supreme Court (con la sentenza del 19 giugno 2008), in senso conforme a quanto eccepito dal Solicitor General, ha dunque deciso che la legge della California è stata adottata in violazione dell'ordinamento federale (Chamber of Commerce of the United States, 2008).

Negli USA, l'argomento del rispetto della «sovranità popolare» legittima una scelta opposta a quella dell'Europa continentale: è lo Stato federale contro lo Stato accentratore, la sussidiarietà verso l'uniformità, la successione politica nelle cariche di gestione degli affari pubblici contro l'amministrazione da parte di funzionari permanenti e professionali. Lo *spoils system* contribuisce a distanziare gli USA dal welfare State che, dalla fine del XIX secolo e durante il XX, si afferma nel Regno Unito e nel resto d'Europa (Forbath, 1989). Le richieste, le rivendicazioni dei lavoratori sono di necessità introdotte attraverso agenzie federali con poteri quasi-giurisdizionali o (spesso solo in seconda istanza) tramite il sistema giudiziario e formano una *case-law* originata in prevalenza da ricorsi individuali cui pure aderiscono le organizzazioni sindacali.

La formazione di un diritto giurisprudenziale, che sino al New Deal del 1935 sanzionava duramente il proselitismo e lo sciopero, ha indotto il sindacato americano ad abbandonare la prospettiva delle riforme sociali per concentrarsi sulle rivendicazioni contrattuali. La legislazione e le difficoltà di organizzare una rappresentanza stabile hanno prodotto un continuo calo della sindacalizzazione dal 1945, anno in cui si raggiunse il *peak value* del 35,5%, sino al 12,1% del 2007 (De Luca, 2008, pp. 113-23). Nell'evoluzione del movimento operaio americano è un utile riferimento il fatto che, nel 1956 (e per la prima volta), il numero dei *white collars* abbia superato quello dei lavoratori manuali, accompagnato da un aumento sensibile del tasso di disoccupazione e dal trasferimento di quote di occupazione dalla manifattura ai servizi (Fagiolo, 1980).

Nel corso del XX secolo, inoltre, il movimento sindacale americano ha approfondito

⁵ Si tratta della cosiddetta «neutral spending measure», in California Assembly Bill 1889 (AB 1889), Cal. Govt. Code § 16645(a).

⁶ La Corte Suprema USA ha deciso (Cert. Granted, Nov. 20, 2007) di esaminare la sentenza della United States Court of Appeals for the Ninth Circuit in *Chamber of Commerce v. Brown* (463 Frd 1076), che giudicava in base alla legge della California (Cal. AB 1889) sul *neutrality spending* con fondi pubblici.

progressivamente il distacco dal fondamento ideologico che caratterizza le organizzazioni europee dei lavoratori, comprese quelle britanniche. In parte, questa è una conseguenza della struttura culturale della società americana, che difficilmente si organizza intorno al concetto di "classe". Tuttavia, si tratta anche di una scelta consapevole dei dirigenti sindacali americani: negli USA, lo Sherman Antitrust Act del 1890 fu applicato innanzitutto ai "gruppi" sindacali operai in quanto contrari alle regole di libero funzionamento del mercato, alla determinazione concorrenziale dei prezzi della forza-lavoro (Hobsbawm, 2001, p. 75). Gli anni 1917-21 furono il periodo più coerentemente reazionario della storia novecentesca degli Stati Uniti (Cartosio, 2007, pp. 179-217; Papaleoni, 1982, pp. 3-40). Nei paesi anglosassoni, sino al primo trentennio del xx secolo, l'attività sindacale ha risentito della criminalizzazione del movimento associativo (*crime of conspiracy*) e dello sciopero. L'azione collettiva poteva svolgersi e ottenere protezione giudiziaria soltanto rinunciando allo stigma nocivo della lotta di classe per concentrarsi sulle rivendicazioni contrattuali e privatistiche (Forbath, 1989). Inoltre, la separatezza determinata dalle divisioni etniche e religiose (Boyer, Morais, 1974, p. 324) o dal pregiudizio razziale, come la disomogeneità e l'integrazione differenziata tra le diverse componenti dell'immigrazione, marcavano in senso verticale la disuguaglianza tra i lavoratori specializzati e la semplice manodopera, originando categorie diverse di prestatori, frammentate da un antagonismo che impediva l'emersione di alleanze fondate sulla appartenenza di classe, sia nelle relazioni industriali sia nella rappresentanza politica (Forbath, 1989).

Il riconoscimento della piena legittimità dell'azione sindacale si produsse per la perseveranza dei lavoratori e dei dirigenti delle Trade Union ma anche per la coincidenza di biografie straordinarie: il presidente Franklin D. Roosevelt (1882-1945); il suo principale consigliere in materia di lavoro, Sidney Hillman (1887-1946), dirigente socialista della Amalgamated Clothing Workers (ACW), tra i più saldi sostenitori del ricorso alla trattativa politica, alla legge, agli organi del potere statale; Frances Perkins (1882-1965), ministro del Lavoro (*Secretary of Labor*) di Roosevelt dal 1933 al 1945, la prima donna nella storia americana ad occupare una carica di governo; il giudice Robert F. Wagner (1877-1953), poi senatore e principale artefice della legislazione sul lavoro del New Deal (Emmet Murray, 1998; Forbath, 1991; Fagiolo, 1980).

Solo per effetto di questo nuovo accordo sociale, fu prevista una rete sanzionatoria per dissuadere il datore di lavoro da ogni atto di interferenza nella attività sindacale, per impedire il licenziamento degli iscritti al sindacato, il *blacklisting*, la turbativa delle assemblee dei lavoratori e le aggressioni da parte delle guardie private assunte dagli imprenditori (Papaleoni, 1982).

In particolare, l'esercizio della libertà di associazione e attività sindacale è stato assicurato con il National Labor Relations Act (NLRA)⁷, detto anche Wagner Act, lo statuto federale adottato nel 1935 con la presidenza Roosevelt, che regolamenta i rapporti tra lavoratore e datore di lavoro *privato* sulla base di due principi fondamentali: il diritto di organizzazione sindacale e l'obbligo di contrattazione collettiva (*collective bargaining*) sull'orario, la retribuzione, gli altri termini e condizioni di lavoro (Emmet Murray, 1998, pp. 124-5)⁸. Il punto di svolta giudiziario fu la sentenza di conferma del National Labor Relations

⁷ Sulla storia della legislazione sul lavoro e del National Labor Relations Act (NLRA), cfr. Lichtenstein (2003, pp. 178-210); Hardin, Higgins (2002, pp. 3-70); Cushman (1998, pp. 107-29); Novak (1996, pp. 83-113).

⁸ L'affermazione di questi principi non è stata immediata: il National Recovery Administration (NRA) nell'ambito del National Industrial Recovery Act (NIRA), un primo statuto sul lavoro del 1933, in pieno New Deal, fu dichiarato incostituzionale dalla Corte Suprema nel maggio del 1935.

Act (NLRA) da parte della Corte Suprema nel 1937, con una ristretta maggioranza di 5 voti a 4 (Friedman, 2005)⁹.

L'ampiezza della libertà di associazione sindacale e di sciopero è stata successivamente ristretta, con l'obiettivo di ridimensionare le prerogative sindacali, dal Labor Management Relations Act (LMRA) del 23 giugno 1947, anche conosciuto come Taft-Hartley Act, dai nomi del senatore Robert Taft e del deputato Fred Hartley che ne ottennero l'approvazione nonostante il veto del presidente Harry S. Truman (Mammarella, 1993).

Una ulteriore modifica è stata disposta con il Labor Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) o Landrum-Griffin Act del 1959, teoricamente per contrastare la corruzione nella dirigenza sindacale, rendere illecite alcune forme di boicottaggio e infine per prevenire le cosiddette clausole *hot-cargo* nei contratti collettivi, che impegnano il datore di lavoro a esercitare pressione su un altro imprenditore con cui il sindacato è in conflitto, anche interrompendo i rapporti commerciali (*hot-cargo agreement*) (Hardin *et al.*, 2002).

Il National Labor Relations Act (NLRA) del 1935, sia pure nel testo emendato dai provvedimenti successivi, riconosce che il rifiuto di contrattazione rappresenta una condotta illecita.

La Section 7 enumera i diritti dei lavoratori:

1. di auto-organizzarsi;
2. di formare, associarsi o sostenere organizzazioni sindacali;
3. di contrattare collettivamente attraverso rappresentanti liberamente scelti;
4. di impegnarsi in altre attività associative, con lo scopo di contrattazione collettiva o di sostegno e solidarietà reciproca;
5. di sottrarsi a qualcuna o a tutte tra le attività precedenti.

La Section 8 elenca le attività del datore di lavoro considerate come condotte illecite (*unfair labor practices*) in violazione dei diritti dei lavoratori:

1. interferenza, restrizione o coercizione in ordine ai diritti riconosciuti ai lavoratori dalla Section 7;
2. controllo o interferenza con la formazione o l'amministrazione di una organizzazione sindacale;
3. discriminazione di iscritti al sindacato a causa della loro adesione a un'organizzazione sindacale;
4. discriminazione di un lavoratore per la rivendicazione di diritti garantiti dal NLRA;
5. rifiuto di contrattazione collettiva con i rappresentanti sindacali.

Il NLRA protegge le azioni collettive (*concerted activities*) dei lavoratori che si riuniscono in gruppo rispetto alla retribuzione, all'orario e alle condizioni di lavoro, siano essi costituiti o meno in "sindacato" in senso convenzionale. L'enfasi sul ruolo del contratto individuale crea interferenze con la protezione dei diritti sociali, di cui il rapporto di lavoro è il terminale giuridico. Il meccanismo consente l'aggiustamento dei diritti sul luogo di lavoro mediante la disarticolazione del rapporto tra legge e contrattazione: l'assicurazione sanitaria privata, che è essenziale negli USA per differenziare il lavoro di qualità da quello "senza prospettive" (*dead-end jobs*), è elargita a livello aziendale; la retribuzione ha una struttura interna variabile, può essere composta di azioni e titoli dell'impresa (*stock options*) persino ai quadri inferiori di aziende della grande distribuzione; le ferie sono flessibili in quantità e continuità di fruizione.

⁹ *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 US 1 (1937). Sul rapporto tra le decisioni della Corte Suprema e la legislazione del New Deal con l'amministrazione Roosevelt cfr. Friedman (2005, pp. 548-9).

Negli Stati Uniti, il 15,8% della popolazione (47 milioni di persone) è privo di tutela sanitaria (dati 2006). Il 59,7% dei cittadini americani conta sull'assicurazione sanitaria privata stipulata dal datore, come clausola accessoria al contratto di lavoro, mentre solo al 27% è garantita l'assistenza sanitaria pubblica (US Census Bureau, 2007, pp. 18-25). L'assenza di un sistema solido di welfare costringe la negoziazione collettiva ad instaurare e mantenere un *private* welfare, generato da quote sottratte al salario, che trasforma la natura e il ruolo del sindacato. L'inefficienza di questo meccanismo è testimoniata dal fatto che gli USA sono la nazione con la più alta spesa per sanità (dati 2005) in percentuale del prodotto interno lordo (15,4% del PIL), un rapporto quasi doppio rispetto ai paesi nord europei (Danimarca 8,6%, Svezia 9,1%, Olanda 9,2%, Germania 10,6%) (The Economist, *Il mondo in cifre*, 2008, ed. "I libri di Internazionale", 2007).

Il sindacato americano si caratterizza come un *market-based trade unionism* orientato al mantenimento dell'occupazione nell'industria tradizionale, dove è storicamente presente, aggravando la debolezza di rappresentanza nei settori dell'economia post-industriale e amplificando il declino dell'affiliazione (Pellegrini, 2007, pp. 809-16). Inoltre, in mancanza di un sistema di sanità pubblica universale, i lavoratori restano vincolati alle assicurazioni cui si rivolgono i datori di lavoro e le prestazioni sociali essenziali sono una variabile del rapporto di lavoro in danno dei diritti di partecipazione e negoziazione collettiva. In questo modo, una parte rilevante della retribuzione (e del reddito sociale) deriva dal salario di rischio aziendale concordato secondo le fasi economiche o finanziarie di impresa. Il sistema dei "benefici" è inoltre particolarmente fragile rispetto all'uso strumentale della dichiarazione di fallimento per ottenere lo svincolo dall'obbligo di versare le quote assicurative (US Government Accountability Office, 2007, p. 5).

2. CONTROVERSIE E CONFLITTI

Le controversie e i conflitti tra lavoratori e datori di lavoro, la vigilanza e la funzione nomofilattica sull'applicazione delle norme del National Labor Relations Act (NLRA) o Wagner Act sono rimessi ad una agenzia federale indipendente, il National Labor Relations Board (NLRB), i cui giudizi sono resi esecutivi o annullati dalle corti di appello federali (Emmet Murray, 1998).

Il Board vigila sulle elezioni che certificano la rappresentatività del sindacato, compie audizioni e decide sulle condotte illecite nelle relazioni di lavoro (*unfair labor practice*) sia delle imprese che delle organizzazioni sindacali, promuove e conduce indagini ispettive. I membri sono designati dal presidente USA e l'incarico è sottoposto all'approvazione del Senato.

Il fatto che il Board abbia anche funzioni quasi-giurisdizionali limita il ricorso diretto alla magistratura, mentre il procedimento di nomina dei membri influisce sulla composizione del NLRB e lo rende permeabile all'orientamento politico dell'esecutivo presidenziale, con forti divergenze periodiche nell'applicazione delle tutele. L'influenza politica si svela nell'uso delle ingiunzioni a tutela dei lavoratori, nei casi di prova evidente di una azione illecita del datore di lavoro, secondo l'orientamento (democratico o repubblicano) dell'amministrazione presidenziale (National Labor Relations Board, 2006).

Il diritto di sciopero si contrappone al diritto dell'imprenditore di rimpiazzare permanentemente i lavoratori che partecipano all'astensione dal lavoro. Lo sciopero di solidarietà (o secondario) è proibito da leggi statali o regolamenti locali o (in assenza di divieti

legislativi) è pregiudicato dal principio che limita l'astensione alla *unità produttiva* (sciopero "primario"), con esclusione degli altri impianti della medesima impresa. Il sindacato americano è in realtà uno dei più fragili agglomerati di lavoratori organizzati al mondo tra i paesi a sviluppo avanzato.

Inoltre, il NLRB impiega una media di 557 giorni per decidere un caso, e questo scoraggia la maggior parte dei lavoratori coinvolti in casi di intimidazione e coercizione o di licenziamento discriminatorio. Alcune delle pratiche antisindacali dei datori di lavoro sono consentite dalla legge e anche quando gli imprenditori agiscono illegalmente, le sanzioni sono considerate un «normale costo di produzione» (ICFTU, 2005, p. 150).

La legislazione attuale (NLRA) consente al datore di lavoro: di richiedere elezioni conferme della rappresentatività sindacale in sede aziendale e per singola unità produttiva; di sottrarsi all'obbligo di concludere un accordo, anche con l'organizzazione sindacale che le elezioni aziendali hanno dimostrato maggiormente rappresentativa; di compiere azioni discriminatorie o antisindacali senza significative sanzioni amministrative ed economiche. La condotta antisindacale è sanzionata solo se «danneggia il commercio» e questa definizione è intesa dalla dottrina e dalla giurisprudenza con una ampia divaricazione interpretativa che ne restringe la concreta applicazione (Hardin *et al.*, 2002, pp. 444-757).

Il meccanismo delle elezioni sulla rappresentanza sindacale in azienda determina l'individuazione di un "agente unico contrattuale" che spesso è legittimato a negoziare per un singolo reparto, quando l'organizzazione produttiva è particolarmente frammentata (Pellegrini, 2007b, pp. 820-3). Inoltre, se la direzione indirizza strumentalmente la bozza finale di accordo alla comunità interna dei lavoratori, invece che ai delegati sindacali, la validazione elettorale della rappresentatività può trasformarsi in voto diretto su ciascuna singola proposta contrattuale. Su queste negoziazioni dirette incombe il *disestablishment* conseguente alla privazione di rappresentatività contrattuale del sindacato che non risulti rappresentativo della maggioranza dei lavoratori nella *bargaining unit* aziendale.

Il contesto è complicato dalla nozione legislativa di *labor organization*, che può essere resa con la locuzione italiana di "organizzazione di lavoratori" e non è quindi sovrapponibile a quella di "sindacato". In altri termini, la *labor organization* è di regola coincidente con la *union* ("il sindacato") ma può anche presentarsi come un gruppo di lavoratori che si forma per negoziare con il datore di lavoro le questioni relative a conflitti e controversie, reclami, salari, condizioni di lavoro.

L'Employee Free Choice Act (EFCA), proposta di legge approvata dalla Camera dei Rappresentanti nel marzo 2007 (con una maggioranza di 241 voti a 185), ma respinta dal Senato (giugno 2007), mirava a rafforzare le tutele del National Labor Relations Act (NLRA).

Le principali novità che la proposta di legge contiene si condensano intorno a tre emendamenti:

- a) certificazione del sindacato maggiormente rappresentativo attraverso il conteggio delle tessere/deleghe sindacali in alternativa alla consultazione con voto segreto qualora si tema un condizionamento dei lavoratori in sede aziendale;
- b) tentativo obbligatorio di conciliazione e (in caso di mancata conciliazione) obbligo di una successiva fase di arbitrato qualora l'accordo negoziale cada in stallo entro i primi 90 giorni di contrattazione, per evitare che la parte in posizione di forza si giovi del ritardo nelle trattative o lo utilizzi strumentalmente;
- c) inasprimento delle sanzioni per le violazioni al diritto di associazione e di contrattazione collettiva con lo scopo di ridurre il vantaggio economico dei comportamenti antisindacali.

Il sistema di validazione elettorale della rappresentatività sindacale non era predominante nella originaria legislazione americana sul lavoro, ma si è progressivamente imposto dal 1969 in seguito a una fondamentale sentenza della *us Supreme Court*, che definiva il conteggio delle tessere evidentemente inferiore al processo di voto. La ricognizione della rappresentatività, il dibattito pretestuoso sul rapporto tra azione sindacale e mandato dei lavoratori, sono stati il vettore di un graduale impoverimento della forza associativa e di una diffusa frustrazione individuale (Zieger, Gall, 2002, pp. 240-68).

3. L'AFFILIAZIONE SINDACALE. UN DECENNIO IN CADUTA (1997-2007)

Il 5 agosto 1981 il presidente Ronald Reagan ottenne il licenziamento di 11.400 controllori di volo in sciopero, che furono interamente rimpiazzati. Si trattò di un evento eccezionale e inaudito anche per la storia del lavoro americano, un evento che ha prodotto evidenti conseguenze per le organizzazioni sindacali: la quota di iscritti al sindacato è costantemente caduta, dal 20,1% del 1983 (primo anno per cui sono disponibili i dati) al 12,1% del 2007. Inoltre, a partire dalla stagione contrattuale del 1982, il sindacato americano si è distaccato dalla "strategia conflittuale" nelle relazioni industriali ed è stato spinto progressivamente su posizioni "concessive", alla negoziazione sotto la minaccia (*shock-bargaining*) della situazione economica generale, di licenziamenti collettivi, cessione delle aziende, delocalizzazione produttiva, pressione concorrenziale (Katz, 1988, pp. 76-95).

Nel 2007, sul totale della occupazione comprendente i lavoratori subordinati dai 16 anni in su, il 12,1% dei lavoratori era iscritto al sindacato (15,7 milioni), con un modesto recupero sul 2006 (12%) ma comunque inferiore rispetto al 12,5% di affiliati nel 2005 (*us Bureau of Labor Statistics*, 2008). I lavoratori del settore pubblico hanno un tasso percentuale di iscritti (35,9%) che è circa cinque volte maggiore del tasso dei lavoratori nell'impiego privato (7,5%). Istruzione, formazione e cultura hanno il più elevato tasso di affiliazione sindacale tra tutte le attività (37,2%). Il tasso di iscritti è più alto per gli uomini che per le donne. I lavoratori neri hanno una maggiore propensione ad iscriversi di bianchi, asiatici, ispanici. Nell'impiego pubblico, i gruppi con la maggiore quota di adesione sono gli insegnanti, le forze di polizia e i vigili del fuoco; nel privato, la presenza del sindacato è consolidata nei trasporti, nelle costruzioni, nella manifattura. Dal punto di vista territoriale, l'adesione percentuale dei lavoratori al sindacato differisce cospicuamente tra New York State (25,2), Texas (4,7) e North Carolina (3) (*us Bureau of Labor Statistics*, 2008; *us Department of Commerce*, 2006, pp. 436-7). A dimostrazione dell'effetto di "argine" svolto dal sistema dell'impiego pubblico sulle garanzie sindacali, in North Carolina tutti i dipendenti pubblici sono privi del diritto alla contrattazione collettiva (*ICFTU*, 2006, p. 160).

La dottrina accademica tende a sottovalutare le conseguenze concrete dell'«eccezione americana» (Fantasia, Voss, 2004; 2003, pp. 11-39): in termini assoluti, oltre 32 milioni di lavoratori negli USA sono privi del diritto alla rappresentanza negoziale (*us General Accounting Office*, 2002, pp. 10-4). La densità sindacale, espressa in valore percentuale (12%), corrisponde a 15,4 milioni di iscritti rispetto a 110 milioni di lavoratori senza alcuna affiliazione (Strøby Jensen, 2006, pp. 59-81). Su tale debolezza pesa l'esternalizzazione, o meglio internazionalizzazione, del lavoro prestato dai "colletti bianchi" (*offshoring white collar*), resa possibile dalla tecnologia e dalla diffusione globale della lingua inglese. La

situazione è aggravata dal fatto che la struttura dell'occupazione americana si caratterizza per una preponderante quota di lavoratori nei servizi (76%), con l'industria (22%) e l'agricoltura (2%) in quote marginali e decrescenti¹⁰.

La scissione del 2005, all'interno della American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), in un parossismo di crescenti difficoltà, si è compiuta con la separazione del sindacato dei servizi privati (SEIU), che con 1.800.000 iscritti era il più numeroso nella confederazione, degli alimentaristi (UFCW), con 1.400.000 affiliati, dei Teamsters, lo storico sindacato dei trasporti su ruota, con 1.100.000 aderenti. Si tratta di numeri imponenti per una scissione, tenuto conto che la AFL-CIO rappresenta in tutto 10 milioni di lavoratori (AFL-CIO, 2006) e che la concorrente Change To Win Federation (CWF), sorta dalla separazione, sembra destinata a rappresentare la quota preesistente di affiliati come semplice valore differenziale (4,5 milioni circa) rispetto al sindacato unitario, senza una reale possibilità di guadagnare consensi e iscrizioni. Per effetto di queste scissioni e trasformazioni, il sindacato americano si orienta in modo sempre più netto verso il modello della coalizione tra sindacati di mestiere.

In questo caso, si può affermare che le due confederazioni sindacali statunitensi non equivalgono al pluralismo politico e culturale delle organizzazioni europee (TAB. 1).

Tabella 1. Numero delle principali organizzazioni sindacali (2006)

Numero di organizzazioni	Stati
1	Austria, Irlanda, Gran Bretagna
2	Grecia, Portogallo, Spagna, USA
3	Belgio, Finlandia, Germania, Lussemburgo, Olanda, Polonia, Svezia
4	Danimarca, Cipro, Repubblica Ceca
> 5	Francia, Italia, Slovenia, Ungheria

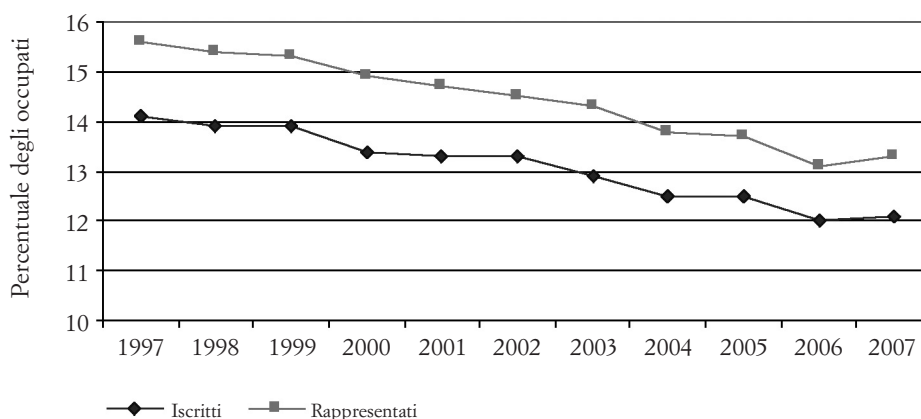
Fonte: Eurofound (2007, p. 16).

Il sistema americano tende a trasformarsi, per donne e lavoratori senza specializzazione, in un mercato a basso costo del lavoro (*low-wage labor market*) in doppia competizione con i salari delle economie anglofone (India, Irlanda e Sudafrica) e con la forza-lavoro globalizzata. È la situazione descritta da Karl Marx per il "New York Tribune" del 28 novembre 1853: «The golden opportunities were, of course, afforded by free trade, and the use or rather abuse made of them refers to the working classes» (Marx, 2007, pp. 163-6). L'opposizione sindacale al North American Free Trade Agreement (NAFTA) del 1994 derivava dal timore che l'accordo potesse avere conseguenze negative sull'occupazione in termini sia quantitativi che di compressione retributiva per effetto della delocalizzazione manifatturiera in Messico (Colombo, 1995, pp. 97-112). L'esperienza storica ha dimostrato che, in luogo di un saldo negativo per l'occupazione, si è verificato un consistente cedimento della qualità delle *condizioni* di impiego. La locuzione *conditions of employment* ha, sotto il profilo giuridico, un ambito descrittivo più ampio della nozione di «condizioni di lavoro» (*working conditions*), circoscritto alla situazione fisico-ambientale in cui il lavoratore presta l'attività.

¹⁰ Secondo i dati di The Economist, *Il mondo in cifre 2008*, cit., p. 218. La struttura dell'occupazione nella zona Euro (ivi, p. 242), in sostanza analoga a quella americana, è concentrata nei servizi (64,3%) ma con una maggiore rilevanza dell'industria (31,2%) e dell'agricoltura (4,4%).

Nel decennio 1997-2007, la percentuale di iscritti si è ridotta dal 14,1 al 12,1% del totale dei lavoratori (FIG. 1). Un'analoga caduta si evidenzia per i lavoratori "rappresentati". La categoria dei lavoratori *rappresentati*, nella rilevazione del US Bureau of Labor Statistics, comprende i lavoratori non iscritti la cui occupazione è tuttavia tutelata da un accordo sindacale. In questo caso, nel decennio 1997-2007, la percentuale di rappresentati scende dal 15,6% al 13,3% degli occupati (FIG. 1). L'*estensione* (misurata dalla quota della forza-lavoro complessiva tutelata dalla contrattazione) denuncia una contrazione anche più radicale dell'affiliazione sindacale.

Figura 1. Affiliazione sindacale (1997-2007)



Fonte: US Bureau of Labor Statistics (2008): elaborazione dei dati estratti dai comunicati sull'appartenenza sindacale (Union Members) nel periodo 1997-2007.

Il tasso medio annuo di disoccupazione nel decennio 1997-2007 non sembra influenzare la partecipazione sindacale (TAB. 2 e FIG. 2). L'affiliazione (iscritti o rappresentati) continua a cadere (nonostante una lieve ripresa nel 2007) sia nella fase congiunturale di aumento della disoccupazione (2001-03) che in quella di riduzione (2004-07). Si conferma, dunque, una sostanziale indifferenza delle variabili oggettive (o esterne) rispetto alla densità e al potere sindacale (Accornero, 1992, p. 27). Tuttavia, si tratta di una indifferenza "relativa" che emerge in assenza di dati statistici sul rapporto tra occupazione di bassa qualità e affiliazione sindacale, ma anche ignorando i collaboratori autonomi che replicano i compiti e le mansioni del lavoratore tradizionale (Leonardi, 2000, pp. 156-76). Sempre su tale contesto incide, non lievemente, la proliferazione di figure professionali mini o pseudo-dirigenziali assimilate al *management* privo di diritti di organizzazione e di tutela sindacale.

L'andamento del ciclo economico non si caratterizza, dunque, come una variabile rilevante per la densità sindacale, sia nelle fasi di stagnazione o depressione che nelle fasi di espansione. Il declino del sindacato segue l'affermazione di un assetto di regolazione dell'ordine economico, sociale e politico tipico dell'individualismo liberale. Il rapporto di lavoro si caratterizza per l'ampia diffusione della clausola di recesso *at will*, che consente il licenziamento individuale a discrezione del datore di lavoro. In questa prospettiva occor-

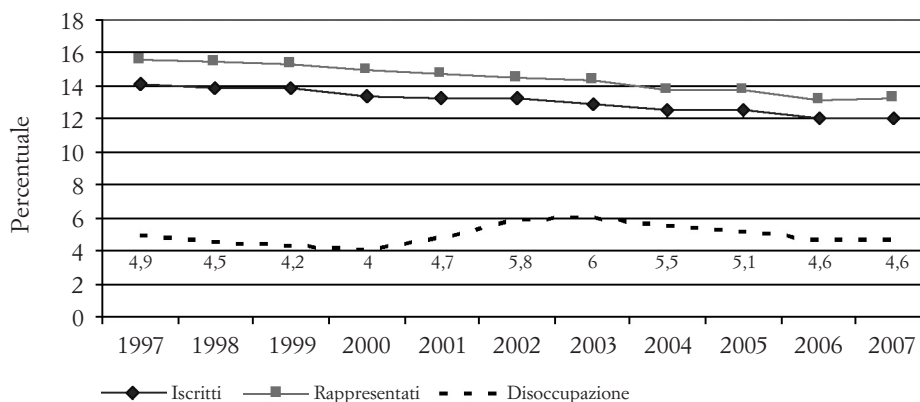
re distinguere, più che tra *insider* e *outsider*, tra i partecipanti *attuali* al processo di produzione e i partecipanti *potenziali* o periferici (disoccupati, lavoratori interinali e lavoratori delle imprese subappaltatrici). In altri termini, i salariati vivono in permanenza la condizione dell'esercito di riserva, perché tutti sono ad un tempo lavoratori potenziali e disoccupati in potenza (Gorz, 1998, p. 60).

Tabella 2. Affiliazione sindacale e tasso medio annuo di disoccupazione (1997-2007)

Anno	Disoccupazione (% della forza lavoro)	Iscritti (% degli occupati)	Rappresentati (% degli occupati)
1997	4,9	14,1	15,6
1998	4,5	13,9	15,3
1999	4,2	13,9	15,3
2000	4,0	13,5	14,9
2001	4,7	13,5	14,8
2002	5,8	13,2	14,6
2003	6,0	12,9	14,3
2004	5,5	12,5	13,8
2005	5,1	12,5	13,7
2006	4,6	12,0	13,1
2007	4,6	12,1	13,3

Fonte: US Bureau of Labor Statistics (2008): elaborazione dei dati estratti dai comunicati sull'appartenenza sindacale (Union Members) nel periodo 1997-2007.

Figura 2. Affiliazione sindacale e disoccupazione (1997-2007)



Fonte: US Bureau of Labor Statistics (2008): elaborazione dei dati estratti dai comunicati sull'appartenenza sindacale (Union Members) nel periodo 1997-2007.

Nel medesimo periodo (1997-2007), il tesseramento tra i lavoratori attivi in Italia ha avuto un calo analogo, che tuttavia si è interrotto nel 2007, con una ripresa dell'affiliazione (+1,93%) (Ufficio-stampa CGIL nazionale, 2008). Il sistema italiano¹¹ si connota per un permanente disaccordo su come intendere i concetti di *rappresentanza* e *rappresentatività*

¹¹ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* (Suppl. ord. G.U. serie gen. 9 maggio 2001, n. 106), Titolo III, *Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale*, in particolare l'art. 43 (*Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva*).

sindacale e il rapporto tra iscritti attivi e pensionati¹², questioni non solo teoriche che il pragmatismo americano risolve, per paradosso, proprio nel radicamento aziendale delle procedure confermatrice o di validazione elettorale tramite votazioni segrete (Columbine Cable Company, 2007).

Il confronto con la situazione dell'Unione Europea (UE 15) dimostra che un basso tasso di sindacalizzazione non incide sulla copertura contrattuale (*estensione*) in presenza di una rete di tutele normative a livello nazionale (Cantaro, 2007, pp. 55-9). In Italia, il tasso di sindacalizzazione si colloca intorno al 34%, ma il tasso di copertura della contrattazione collettiva raggiunge l'80% dei lavoratori. Un analogo meccanismo si osserva rispetto alla garanzia di salari e retribuzioni adeguati.

Sebbene l'indagine su questi temi risenta delle significative differenze tra gli Stati rispetto al numero delle variabili raccolte, al metodo di rilevazione e alle definizioni, al calcolo della densità sindacale o dei tassi di copertura negoziale (Lawrence, Ishikawa, 2005, p. 1), la comparazione con il sistema statunitense conferma che il concetto di rappresentatività ha un doppio taglio: rafforza il ruolo sindacale, con un'adeguata regolazione; ma può divenire un utile arnese di indebolimento della rappresentanza, quando il datore la strumentalizza al livello aziendale. È dunque in discussione il concetto di "mandato" a negoziare, che si risolve nel diritto di stabilirsi e di contrattare nei luoghi di lavoro soltanto al sindacato che ottenga la delega (non dei lavoratori che votano nel corso di un suffragio collettivo) ma della maggioranza di tutti i lavoratori *occupati* nella singola unità produttiva (Trentin, 2004, pp. 17-8). Inoltre, il grado e la qualità del contributo delle organizzazioni di lavoratori (e di imprenditori) al dialogo sociale dipendono dal quadro giuridico generale delle relazioni industriali. Il cosiddetto sistema Ghent (Belgio, Danimarca, Finlandia, Svezia), in cui i sindacati amministrano gli ammortizzatori sociali, incoraggia l'affiliazione sindacale e contribuisce a incrementare la quota nazionale degli iscritti (Leonardi, 2005, pp. 249-68; 2000, pp. 170-2).

Negli USA, l'analisi dei guadagni medi per settimana distinti tra lavoratori a tempo pieno membri o non-membri di organizzazioni sindacali, presenta ampie oscillazioni nel decennio 1997-2007 (TAB. 3 e FIG. 3).

Il totale aggregato mostra che i lavoratori sindacalizzati o rappresentati ottengono guadagni lordi medi settimanali più elevati dei lavoratori non iscritti in ciascuno degli anni del decennio (1997-2007). Il dato dei guadagni tra le categorie degli iscritti e dei rappresentanti è sovrapponibile (FIG. 3), con un evidente incremento di reddito rispetto al guadagno dei non iscritti nel decennio 1997-2007.

Il totale generale (anno 2007) mostra che i lavoratori sindacalizzati percepiscono 863 dollari in media, mentre quelli non iscritti si fermano a 663, con una perdita di 200 dollari a settimana.

L'analisi dei guadagni lordi medi a settimana (anno 2007), distinti per settore produttivo, offre ulteriori indicazioni. La differenza in danno dei lavoratori non-sindacalizzati è marcata nell'edilizia e si manifesta in tutti i settori, con le eccezioni più rilevanti nelle attività finanziarie e nel lavoro alle dipendenze del governo federale dove è favorita la categoria dei non iscritti (in opposta tendenza rispetto ai dipendenti dei singoli governi statali e locali) anche per le limitazioni poste dal Federal Labor Relations Act (FLRA) ai diritti di organizzazione e di sciopero in alcuni dipartimenti del pubblico impiego.

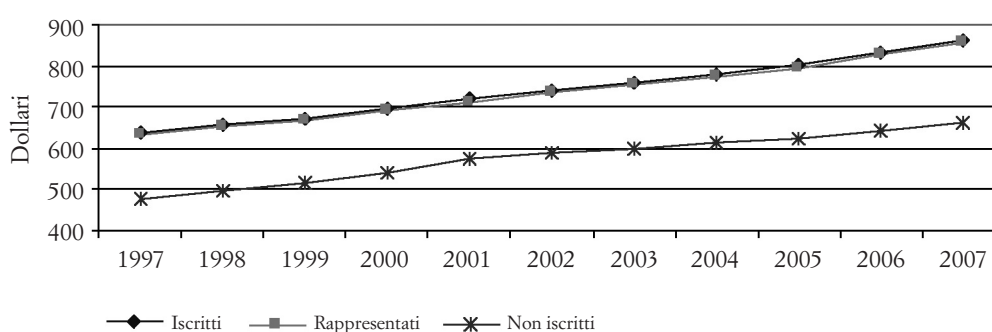
¹² La densità sindacale può essere espressa come *gross density* o *net density*: la *gross density* è rilevata ponendo come denominatore tutti i percettori attivi di reddito da lavoro e come numeratore tutti gli iscritti al sindacato, compresi i disoccupati e i pensionati; la *net density* è calcolata assumendo come numeratore i soli iscritti attivi.

Tabella 3. Guadagni lordi medi per settimana (*median weekly earnings*) distinti tra lavoratori a tempo pieno iscritti o non iscritti a organizzazioni sindacali (1997-2007)

Anno	Iscritti (dollari)	Rappresentati (dollari)	Non iscritti (dollari)	Divario in dollari (iscritti/non iscritti)
1997	640	632	478	162
1998	659	653	499	160
1999	672	667	516	156
2000	696	691	542	154
2001	718	712	575	143
2002	740	734	587	153
2003	760	755	599	161
2004	781	776	612	169
2005	801	795	622	179
2006	833	827	642	191
2007	863	857	663	200

Fonte: US Bureau of Labor Statistics (2008): elaborazione dei dati estratti dai comunicati sull'appartenenza sindacale (Union Members) nel periodo 1997-2007.

Figura 3. Affiliazione sindacale e guadagni lordi medi settimanali (1997-2007)



Fonte: US Bureau of Labor Statistics (2008): elaborazione dei dati estratti dai comunicati sull'appartenenza sindacale (Union Members) nel periodo 1997-2007.

Il sindacato americano ha tentato di stabilire rapporti di collaborazione stabile con il sistema imprenditoriale per respingere le accuse di conservatorismo, ma l'accettazione dei sacrifici in termini di esuberi e contenimento dei salari non ha prodotto migliori condizioni per i lavoratori, e ha anzi accelerato la crisi di rappresentanza con gravi conseguenze per la coesione sociale e per la saldezza del declinante ruolo sindacale. Michael Moore ha definito questa situazione con una analogia: «Our labor leaders seem to have forgotten an important lesson we learned in elementary school: if you give the bully what the bully wants, the bully doesn't become your friend, he just wants more *because he knows he can get it!*» (Moore, 2003, p. 131).

La dimensione negoziale statunitense, che si svolge prevalentemente a livello aziendale, appare paradossalmente più rigida della contrattazione articolata di matrice europea. In entrambi i sistemi, ammessa dogmaticamente la fallacia di una strategia sindacale meramente difensiva, non ha migliore sorte la vocazione conciliativa se a questa non segue una

serie di segnali favorevoli della controparte. È il tema *borderline* che costringe il giurista «a camminare sullo sdruciolevole crinale tra “giuridico” e “meta-giuridico”» rispetto a testi (protocolli e patti) che «sono testi “politici” per costruzione, articolazione, sintassi, parole utilizzate, esigibilità e sanzionabilità» (Carinci, 2006, p. 202). In questo senso, il tentativo di classificare il sindacato come un movimento di conservazione si arresta davanti alla obiettiva dualità del meccanismo negoziale, che presuppone un interesse economico di entrambe le parti alla conclusione della trattativa¹³.

La «politica concessiva» (Cappelli, McKersie, 1988, pp. 96-122), che consiste nell'ampliamento dei contenuti della contrattazione, oltre a salario e orario, sino a comprendervi la gestione semplificata delle mansioni e la flessibilità organizzativa, può avere risultati positivi per i lavoratori, almeno inizialmente (Katz, 1988, pp. 76-95). Tuttavia, l'esperienza storica negli USA sembrerebbe indicare che una maggiore flessibilità è il presupposto per un ulteriore indebolimento sindacale.

Il cambiamento del ruolo del sindacato era incoraggiato, dal 1985, anche negli studi statunitensi sul sistema delle relazioni industriali. In Kochan (1988, pp. 162-6) si reputava utile «rendere meno stringente il controllo sindacale sull'organizzazione del lavoro che ha fino ad oggi caratterizzato la contrattazione collettiva negli Stati Uniti», «una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane», «un sistema di relazioni industriali più dinamico, basato su una maggiore attività comune di ricerca e ed analisi, pianificazione e consultazione». Si trattava del fondamento microeconomico di una nuova politica industriale e di sviluppo delle risorse umane che si è dimostrata anodina, se non (schiettamente) pregiudizievole, per arrestare il declino sindacale, come attestano le statistiche sulla *membership* e l'estensione contrattuale dal 1983 in poi. Le mutazioni introdotte a livello microeconomico non hanno condotto a un «nuovo modello» di relazioni industriali, poiché al livello macroeconomico non sono cambiate le politiche e il clima sociale.

Nel riequilibrio di queste relazioni, la normativa del lavoro è fondamentale e ogni intervento sul quadro generale delle tutele, che abbia il presupposto di una regolazione *soft* o flessibile del rapporto, è una lacuna che indebolisce la possibilità *individuale* del lavoratore di attivarsi accanto alle organizzazioni sindacali (Herzenberg, 2002, pp. 105-36). Il grado di estensione della protezione sindacale consente di esercitare una pressione negoziale anche sulle aziende in cui il sindacato è debole o assente. Si tratta del fenomeno che gli statunitensi definiscono *spillover* o *threat effect* del sindacalismo sui datori di lavoro (Mishell, Bernstein, Allegretto, 2007, pp. 181-209). Nel lavoro alle dipendenze di imprese, l'affermazione del sindacato americano è stata possibile nei settori dove è percepito come un attore che pone «rivendicazioni tanto specifiche da consentire ai lavoratori di identificarsi con esse» (McKersie *et al.*, 1988, p. 171), depotenziando le dichiarazioni avverse per cui l'organizzazione sindacale è «lontana dalla base».

Le relazioni industriali consistono di attori, processi (e procedimenti) di negoziazione e di risultati. La debolezza o l'inconsistenza di uno degli elementi pregiudica l'accordo finale. L'eccezione americana è spiegabile per la neutralità del sistema istituzionale rispetto alla contrattazione collettiva, con un sostanziale, strumentale, disinteresse negoziale delle associazioni imprenditoriali, nonché per il decentramento e la frammentazione delle relazioni industriali. Negli USA non esiste una organizzazione nazionale intersettoriale delle imprese che svolga un ruolo nelle relazioni industriali. I datori di lavoro statunitensi sono di

¹³ Tannenbaum (1995, p. 5): «Il sindacalismo è il movimento conservatore del nostro tempo. È una controrivoluzione. Inconsapevolmente ha volto le spalle a gran parte delle idee politiche ed economiche che hanno nutrito l'Europa occidentale e gli Stati Uniti durante gli ultimi due secoli».

Giampiero Golisano

111

regola attivi in associazioni industriali e di impresa, come la US Chamber of Commerce, prive di un ruolo nella contrattazione collettiva al livello nazionale. Le associazioni imprenditoriali di settore che hanno un'organizzazione territoriale diffusa a livello nazionale non si pongono come agente negoziale unico per gli associati, ma come portatrici di interessi corporativi o di *lobby* in sede politica.

Tabella 4. Numero delle principali organizzazioni imprenditoriali nazionali (2006)

Numero di organizzazioni	Stati
1	Finlandia, Gran Bretagna, Spagna
2	Austria, Germania, Irlanda
3	Danimarca, Grecia, Olanda, Svezia, USA
4	Francia, Polonia, Repubblica Ceca
> 5	Belgio, Italia, Lussemburgo, Portogallo

Fonte: Eurofound (2007, pp. 18-9).

In questo modo, l'accordo nazionale (*master-agreement* o *basic-agreement*) ha perso progressivamente di importanza per effetto delle modificazioni contrattuali a livello regionale e di singola azienda (Katz, 1988, p. 86). In assenza del quadro generale di garanzie costituito dal contratto nazionale, la contrattazione decentrata si esaurisce come accordo supplente a recupero delle tutele fondamentali e (con un effetto di nemesi) perde la funzione peculiare di rendere concreta, efficace e percepibile la negoziazione sindacale. Inoltre, la debolezza del livello nazionale rafforza il ruolo di scambio della produttività in sede aziendale, con effetti negativi nei periodi recessivi¹⁴.

Un fattore ugualmente importante per il ridimensionamento del sindacalismo negli Stati Uniti, è la sofisticata e aggressiva opposizione imprenditoriale (McKersie *et al.*, 1988, pp. 168-76). All'inizio del xx secolo, le due maggiori vittime furono l'Industrial Workers of the World (IWW) e il Socialist Party of America (SPA). «Entrambe le organizzazioni, fiorenti e in crescita al tempo dell'intervento statunitense nella prima guerra mondiale, erano ridotte ai minimi termini all'inizio degli anni '20» (Cartosio, 2007, p. 179)¹⁵. La principale conseguenza fu il blocco delle dinamiche sociali attraverso cui si esprimevano dissenso, rivendicazioni economiche e antagonismi di classe, con effetti durevoli sul corpo dell'intera società e cultura statunitense (Fagiolo, 1980). La radicale opera di desindacalizzazione guidata dalle imprese statunitensi è proseguita strumentalizzando il Wagner Act. La legislazione del New Deal aveva garantito, dal 1935, la presenza del sindacato nelle aziende in cui il 51% dei lavoratori si dichiarasse favorevole alla "unionizzazione". Dal 1970, le imprese hanno utilizzato la validazione elettorale, amplificando le distorsioni della progressiva burocratizzazione sindacale, per impedire il proselitismo e «dimostrare che in molti settori la presenza del sindacato era solo un'eredità del passato e che parti crescenti del lavoro dipendente pensavano il suo ruolo come assolutamente estraneo e lontano dai loro interessi» (Bolaffi, 1988, pp. 7-8).

¹⁴ La situazione italiana per il settore privato nell'anno 2006 dimostra che la contrattazione aziendale subisce un forte declino, con effetti duraturi anche per il recupero dei valori salariali, al manifestarsi di difficoltà produttive ed economiche (CNEL, 2007, pp. 29-34).

¹⁵ Renshaw (1970, pp. 211-38), per il fallimento della Industrial Workers of the World (IWW), l'unione sindacalista rivoluzionaria fondata a Chicago nel 1905, i cui membri erano definiti con il soprannome di *Wobblies*; Boyer, Morais (1974); Dubofsky (1969), per una descrizione del sindacalismo IWW.

L'opposizione a cui si riduce il rapporto tra impresa e sindacato statunitensi deriva anche dalle dispari opportunità di rappresentazione simbolica: da un lato, la comunità produttiva basata sulla realtà a cui risponde il sindacato (Salmon, 2007); dall'altro, il sistema dei mezzi di informazione tramite i quali l'azienda contrappone lo "sviluppo" alla allegoria del "conservatorismo" sindacale e minaccia che ogni concessione economica o di trattamento normativo produrrebbe delocalizzazione e perdita dell'occupazione per i lavoratori. La difesa dell'occupazione è stata scambiata con un pesante peggioramento delle condizioni di lavoro e salariali degli occupati; mentre nei nuovi settori è ugualmente dilagato un gigantesco decentramento produttivo del tutto privo di garanzie (Bolaffi, 1988, p. 9).

Davanti alla minaccia di bancarotta e licenziamenti nello stabilimento di Dearborn della Ford, la United Auto Workers (UAW) ha accettato salari e benefici inferiori rispetto alle altre fabbriche, includendo un turno di domenica e straordinari non retribuiti. Gli operai non iscritti alla UAW hanno lavorato in cambio della metà del salario dei sindacalizzati. Nonostante queste importanti concessioni, alla fine del 2006 la Ford ha licenziato 14.000 dipendenti e congedato in prepensionamento altri 38.000 lavoratori (Cilona, 2007, p. 15). Nel 2007 e per la prima volta dopo trentasette anni, la UAW è stata costretta ad annunciare lo sciopero alla General Motors per negoziare almeno l'assistenza sanitaria e la sicurezza sul lavoro (Filippetti, 2007a, p. 8). Lo sciopero ha coinvolto 74.000 lavoratori in due giorni di astensione (US Bureau of Labor Statistics, 2008, p. 1). La vertenza si è risolta con il cedimento del sindacato sul meccanismo di sostituzione dei prepensionamenti con assunzioni «a compensi drasticamente ridotti» e con una formula per la gestione sanitaria descritta come rivoluzionaria: «la nascita del VEBA (*Voluntary employees beneficiary association*) consentirà a GM di sbarazzarsi una volta per tutte di un debito schiacciante, doppio rispetto alla capitalizzazione di mercato e che minacciava di mettere in discussione la sopravvivenza stessa dell'azienda» (Valsania, 2007, p. 9). In altri termini, il finanziamento dell'assicurazione sanitaria è rimesso alla sola contribuzione dei lavoratori. Un'analoga situazione si è prodotta alla Chrysler, dove la compressione dei salari è stata accettata «in cambio di un freno al dilagante fenomeno di spin-off e outsourcing di divisioni aziendali» (Filippetti, 2007a, p. 13). In pochi mesi, la situazione è comunque degenerata (Malan, 2008). Nel febbraio 2008, General Motors (GM), Ford e Chrysler hanno annunciato un consistente riassetto produttivo fondato su incentivi alle dimissioni e pensionamenti per realizzare «un ricambio della forza lavoro di Detroit a una velocità mai vista prima. Ed entro la fine del 2008 si troveranno fianco a fianco i vecchi operai iscritti alla UAW, con i vecchi salari e buona parte delle vecchie tutele, e i nuovi assunti che guadagneranno un terzo di loro» (ivi, p. 39).

Nel frattempo, il sindacato americano e britannico tentano di rafforzare globalmente le relazioni industriali, con una fusione transatlantica degli organismi rappresentativi. La prima organizzazione internazionale, che dovrebbe accomunare entrambi i sistemi di origine anglosassone, è stata pianificata dalla britannica Unite (due milioni di addetti nel settore pubblico, trasporti, energia) e dalla statunitense Unite Steelworkers (metallurgici, carta, chimica, energia) (Niada, 2008, p. 8). La fusione dovrebbe consentire ai due sindacati di opporre una posizione strategica globale alle decisioni dei grandi gruppi industriali transnazionali.

Robert Solow ha dimostrato che, «per il mercato del lavoro, l'approccio del comportamento indotto dal rispetto di regole sociali può dare risultati econometrici almeno altrettanto buoni quanto la visione ortodossa» (Solow, 1994, p. 72). Il mercato del lavoro e le relazioni industriali che lo trasformano contribuiscono al mantenimento di una istituzione

sociale che ha un valore economico complessivamente superiore alle determinanti dei mercati finanziari.

Nella prospettiva che si propone, le cause del declino sindacale sono tuttavia culturali e politiche, oltre che di natura economica. La contraddizione tra la natura sociale della produzione e la natura privata dell'appropriazione è sempre esistita, aggravata dal capitalismo delle grandi società intrecciate con grandi Stati (Hobsbawm, 2001, p. 42). I rapporti economici si sviluppano, nella storia umana, sulle fondamenta dell'appropriazione originaria della proprietà, un meccanismo per sua natura individuale. Questo processo, tipico dell'origine della proprietà privata nell'intera civiltà occidentale, nei territori americani ha proceduto per accumulazione, senza le fasi di parcellizzazione o affrancamento che ha avuto in Europa sin dall'epoca romana e che costituiscono un importante sostrato simbolico (Engels, 2005, pp. 177-87). La colonia fondiaria ha reso una identità di classe ai coltivatori dell'agricoltura; tra gli artigiani, la forte diffusione di gilde e corporazioni ha aggregato i piccoli produttori di beni e servizi in epoca pre-industriale; le regole del lavoro comunitario monastico e conventuale hanno riguardato vaste aree geografiche, specialmente nell'Europa meridionale; l'ampia propaganda socialista tra il XIX e il XX secolo ha sviluppato le basi ideologiche e il materiale di autorappresentazione nel lavoro subordinato, presto accompagnata dalla concorrente dottrina sociale cristiana, che trovava pregressi riferimenti e precetti nell'ebraismo (Baggio, 2005, pp. 131-65). La componente ideologica e religiosa ha attenuato la tendenza alla disgregazione che i pregiudizi razziali introducono nelle comunità produttive, specialmente in seguito all'immigrazione (Hobsbawm, 2001, pp. 80-1).

L'evoluzione sociale dei paesi europei rende più stabile la *coscienza sindacale*, se non l'identità di classe, ma affievolisce anche la tendenza alla disgregazione nelle comunità non omogenee, dove il lavoro è prestato in varie forme di rapporti giuridicamente differenziati e tuttavia è ancora avvertito nella dimensione della partecipazione collettiva, più che in quella dell'affermazione individuale sui competitori (Gorz, 1998, pp. 71-2).

Il sindacato americano non riesce a porsi come un'autorità salariale (non è in grado di sottrarre risorse al profitto per destinarle alla retribuzione) ed è costretto a negoziare sugli elementi fondativi del rapporto di lavoro. Si tratta di una implicita accettazione della *governance* vigente, una condizione deteriore rispetto al sindacato che conserva, anche solo per inerzia rispetto alla tradizione, una residua attitudine al confronto negoziale. John Steinbeck (1902-68) ha descritto questa condizione in *Furore*: «Sconfortante sarebbe il tramonto degli scioperi mentre i padroni continuano a durare; perché ogni sciopero anche fallito è evidenza del sopravvivere dello spirito» (Steinbeck, 2006, p. 166).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACCORNERO A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, il Mulino, Bologna.
- AFL-CIO (2008), *Press Release*, 26 June.
- BAGGIO A. M. (2005), *Lavoro e dottrina sociale cristiana (Dalle origini al Novecento)*, Città Nuova, Roma.
- BOLAFFI G. (1988), *Prefazione*, in T. A. Kochan (a cura di), *Il caso americano (I sindacati e la sfida dell'innovazione)*, Ediesse (Libri Meta), Roma.
- BOOTH A. L. (1985), *The Free Rider Problem and a Social Custom Theory of Trade Union Membership*, "Quarterly Journal of Economics", 10, 1.
- BOYER R. O., MORAIS H. M. (1974), *Storia del movimento operaio negli Stati Uniti*, De Donato, Bari.
- CANTARO A. (2007), *Il diritto dimenticato (Il lavoro nella costituzione europea)*, Giappichelli, Torino.
- CAPPELLI P., MCKERSIE R. B. (1988), *Il sindacato e la crisi della contrattazione collettiva*, in T. A. Kochan (a cura di), *Il caso americano (I sindacati e la sfida dell'innovazione)*, Ediesse (Libri Meta), Roma.

- CARINCI F. (2006), *Riparlando di concertazione*, in *Il nuovo volto del diritto italiano. Atti del Convegno dell'Accademia Nazionale dei Lincei, Roma, 13-14 dicembre 2004*, Bardi Editore, Roma.
- CARTOSIO B. (a cura di) (2007), *Wobbly! L'Industrial Workers of the World e il suo tempo*, Shake Edizioni, Milano.
- CASTEL R. (2004), *La società del rischio (Che significa essere protetti)*, Einaudi, Torino.
- CILONA O. (2007), *Stati Uniti. Ombre giapponesi*, "Rassegna sindacale", 17.
- CNEL (2007), *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma.
- COLLINS B., MCDONALD T., MOUSA J. A. (2007), *The Rise and Decline of Auto Parts Manufacturing in the Midwest*, "Monthly Labor Review", October, pp. 14-20.
- COLOMBO D. (1995), *Nafta: Inside the American Challenge to the Single Market*, Franco Angeli, Milano.
- CUSHMAN B. (1998), *Rethinking the New Deal Court: The Structure of a Constitutional Revolution*, Oxford University Press, New York.
- DE LUCA M. (2008), «Don't Mourn: Organize!». *Sindacato e organizzazione in America*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 1.
- DUBOFSKY M. (1969), *We Shall Be All (A history of the Industrial Workers of the World)*, Quadrangle Books, Chicago.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) (2006), *Industrial Relations Developments in Europe 2006*, Eurofound, pp. 7-12.
- EMMET MURRAY R. (1998), *The Lexicon of Labor, National Industrial Recovery Act (NIRA)*, The New Press, New York.
- ENGELS F. (2005), *L'origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*, Editori Riuniti, Roma (VI ed.).
- EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2007), *Impact of Globalisation on Industrial Relations in the EU and other Major Economies*, Dublin.
- FAGIOLO S. (1980), *L'operaio americano. Fabbrica e sindacato in USA*, Laterza, Roma-Bari.
- FANTASIA R., VOSS K. (2003), *Des syndicats domestiqués (Répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis, Raison d'Agir (Seuil), Paris.*
- IDD. (2004), *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, University of California Press, Berkeley.
- FILIPPETTI S. (2007a), *Gm in sciopero dopo 37 anni*, "Il Sole 24 Ore", 25 settembre.
- ID. (2007b), *Alla Crysler scambio tra outsourcing e salari*, "Il Sole 24 Ore", 12 ottobre.
- FORBATH W. E. (1989), *Law and the Shaping of the American Labor Movement*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- FRIEDMAN L. M. (2005), *A History of American Law*, Touchstone (Simon & Schuster), New York (III ed.).
- GENNARI A. (2005), *Il sindacato americano a Congresso: scissione e radicalizzazione, tra speranze e contraddizioni*, "Quaderni di Rassegna sindacale", 4.
- GORZ A. (1998), *Miserie del presente. Ricchezza del possibile*, manifestolibri, Roma.
- GRAMSCI A. (1949), *Gli intellettuali e l'organizzazione della cultura*, Einaudi, Torino.
- HARDIN P., HIGGINS J., HEXTER CH., NEIGHBOURS J. (eds.) (2002), *The Developing Labor Law*, vol. 1, Parte I, BNA Books, 4th edition.
- HERZENBERG S. (2002), *Reinventing the US Labour Movement. Inventing Postindustrial Prosperity: A Progress Report*, in A. E. Jose (ed.), *Organizing Labour in the 21st Century*, International Institute for Labour Studies, Ginevra.
- HOBBSBAWM E. J. (2001), *Gente che lavora (Storie di operai e contadini)*, Rizzoli, Milano.
- ICFTU (International Confederation of Trade Unions) (2005), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2005*, Bruxelles.
- ICFTU (2006), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2006*, Bruxelles.
- KATZ H. C. (1988), *La contrattazione collettiva: i risultati di una stagione cruciale*, in T. A. Kochan (a cura di), *Il caso americano (I sindacati e la sfida dell'innovazione)*, Ediesse (Libri Meta), Roma.
- KOCHAN T. A. (1988), *The Future of Worker Representation: An American Perspective*, "Labour and Society", 13, 2.
- LAWRENCE S., ISHIKAWA J. (2005), *Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings*, International Labour Office (ILO), Working Paper, 59, October.
- LEONARDI S. (2000), *Lavoro flessibile e crisi della rappresentanza sociale del sindacato*, "Democrazia e Diritto", 4.
- ID. (2005), *Sindacati e welfare state: il sistema Ghent*, in Id., *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Ediesse, Roma.
- LICHTENSTEIN N. (2003), *State of the Union: A Century of American Labor (Politics and Society in Twentieth Century America)*, Princeton University Press, Princeton (NJ) (III ed.).

- MALAN A. (2008), *Gm, rosso a 38,7 miliardi. Parte il piano-esuberi (Incentivi all'uscita per 74mila. Titolo in frenata)*, "Il Sole 24 Ore", 13 febbraio.
- MAMMARELLA G. (1993), *Storia degli Stati Uniti dal 1945 a oggi*, Laterza, Roma-Bari (II ed.).
- MARGIOCCO M. (2008), *La stagflazione si può evitare (Intervista a Robert Solow)*, "Il Sole 24 Ore", 25 giugno.
- MARX K. (2007), *Dispatches for the New York Tribune (Selected Journalism of Karl Marx)*, Penguin Books Classics, London.
- MCKERSIE R. B., KATZ H. C., KOCHAN T. A., PIORE M. (1988), *Epilogo. Verso un nuovo modello di relazioni industriali?*, in T. A. Kochan (a cura di), *Il caso americano (I sindacati e la sfida dell'innovazione)*, Ediesse (Libri Meta), Roma.
- MISHELL L., BERNSTEIN J., ALLEGRETTO S. (2007), *The State of Working America 2006/2007*, Economic Policy Institute, ILR Cornell University Press, Ithaca (NY).
- MOORE M. (2003), *Downsize this!*, Macmillan, London.
- NIADA M. (2008), *Al via il primo sindacato transatlantico*, "Il Sole 24 Ore", 27 maggio.
- NLRB (National Labor Relations Board) (2006), *End-of-Term Report on Utilization of Section 10(j) Injunction Proceedings, June 1, 2001 through December 31, 2005*, Memorandum GC 06-02, January.
- NOVAK W. J. (1996), *The People's Welfare: Law and Regulation in Nineteenth-Century America (Studies in Legal History)*, University of North Carolina Press, Chicago.
- PAPALEONI M. (1982), *Il diritto del lavoro nei paesi a "common law"*, CEDAM, Padova, vol. II.
- PELLEGRINI C. (2007a), *La definizione dell'unità contrattuale negli Stati Uniti: la scelta della decentralizzazione e le sue conseguenze*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 4.
- ID. (2007b), *Sulla contrattazione collettiva negli Stati Uniti*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 4.
- PLATERO M. (2008), *Hillary è sempre più sola*, "Il Sole 24 Ore", 21 febbraio.
- PROTO PISANI A. (2007), *Diritto del lavoro, dignità della vita*, "Foro italiano", 1, v, pp. 6-7.
- RENSHAW P. (1970), *Il sindacalismo rivoluzionario negli Stati Uniti*, Laterza, Bari.
- SALMON C. (2007), *Un mago alla Casa bianca (Un costante bisogno di messa in scena)*, "Le Monde diplomatique", dicembre.
- SOLOW R. M. (1994), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, il Mulino, Bologna.
- STEINBECK J. (2006), *Furore*, Tascabili Bompiani, Milano (XIII ed.).
- STRØBY JENSEN C. (2006), *Trade Unionism: Differences and Similarities. A Comparative View on Europe, USA and Asia*, "Journal of Industrial Relations", 48.
- SUPIOT A. (2002), *Critique du droit du travail*, PUF-Quadrige, Paris.
- TANNENBAUM F. (1995), *Una filosofia del sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma.
- TRENTIN B. (2004), *La libertà viene prima (La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale)*, Editori Riuniti, Roma.
- UFFICIO STAMPA CGIL NAZIONALE (2008), *Cgil, iscritti record nel 2007 (5.697.774)+50.936 tra gli attivi (+1,93%)*, 17 marzo.
- US BUREAU OF LABOR STATISTICS (2008), *Union Members in 2007*, consultabile al sito <http://www.bls.gov/cps/>
- US CENSUS BUREAU (2007), *Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States: 2006*, August.
- US DEPARTMENT OF COMMERCE, CENSUS BUREAU, *Statistical Abstract of the United States 2006*, Sec. 12, *Labor Force, Employment and Earnings*.
- US GENERAL ACCOUNTING OFFICE (GAO) (2002), *Collective Bargaining Rights (Information on the Number of Workers With and Without Bargaining Rights)*, Report to Congressional Requesters US Senate (GAO 02-835), September.
- US GOVERNMENT ACCOUNTABILITY OFFICE (GAO) (2007), *Employer-sponsored benefits*, GAO-07-1101, September.
- VALSANIA M. (2007), *Auto USA, intesa taglia-costi*, "Il Sole 24 Ore", 27 settembre.
- ZIEGER R. H., GALL G. J. (2002), *American Workers, American Unions (The Twentieth Century)*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore (MD) (III ed.).

