

Recensioni

Cambiare o morire lentamente

Marianna De Luca. *Change to Win e il sogno americano*. Roma: Agrilavoro, stampa 2008

Troppo poco spesso si sta riflettendo in Italia - e in generale in tutti i paesi OCSE - sul futuro del sindacato, e la cosa preoccupante è che il dibattito sembra piuttosto stantio anche per quanto attiene una riflessione critica sul presente, ad esempio sulle notizie costanti di anno in anno dell'erosione della partecipazione dei lavoratori a forme di organizzazione collettiva che nel secolo scorso hanno visto nella forma sindacale come la conosciamo tuttora il suo "milieu" funzionale, organizzativo, istituzionale e politico. La notizia costante - e quindi forse per questo poco spettacolare e improvvisa - dell'abbassamento delle quote dei lavoratori iscritti ai sindacati è analoga a quella relativa all'arretramento dei lavoratori nell'industria e nell'agricoltura (ormai giunta quest'ultima a livelli minimi). Eppure questo ultimo fenomeno ha reso possibile l'emergere di un dibattito fecondo che negli ultimi 20 anni circa ha fatto parlare di società post-industriale prima, di società dei servizi e di società dell'informazione dopo. Per quanto questi due fenomeni (il declino della partecipazione ai sindacati e quello dell'industria nei paesi industrializzati) non siano assolutamente scollegati, mancano riflessioni serie - a parere di Giulio Sapelli che firma la prefazione del libro - che facciano luce anche sul "passato" del sindacato, cioè sulla sua storia. Insomma: i sindacati esistono, esercitano la loro funzione in un momento di apogeo, ma troppo poco si fa per rilanciarlo. In questo quadro generale si va a collocare la riflessione, la seconda promossa dalla Fondazione Giulio Pastore dopo quella relativa al caso giapponese, su un nuovo sindacato statunitense. Nonostante l'impossibilità di fare paralleli immediati fra il contesto americano e quello nostrano a causa di contesti profondamente diversi, si vedrà che il "modus operandi" e la "mission" di "Change to Win" hanno comunque qualcosa da insegnare al sindacato italiano e a tutti coloro che si occupino di relazioni industriali.

Infatti Marianna De Luca svolge un lavoro preziosissimo di cronistoria critica della nascita di un nuovo sindacato negli Stati Uniti che rompe l'unione che si era venuta a creare con la nota fusione AFL-CIO del recente passato. La nascita della nuova federazione "Change to Win" viene descritta soprattutto nella sua valenza significativa e potenziale, più che nella sua effettiva nascita che si effettua come scissione (quindi come potenziale indebolimento dell'intero sistema sindacale americano già di per sé in profonda crisi) soprattutto dopo il fallimento dell'appiattimento di AFL-CIO in posizioni partitiche come si verificò nel 2004 in occasione della candidatura di Kerry: «In altri termini le "Union" di

Change to Win ritengono preferibile per il sindacato, piuttosto che un ruolo di sostegno incondizionato al partito "pro-labour", quello di gruppo di pressione dotato di una giusta dose di opportunismo» [pag. 29]. Tale modifica, forse la più visibile dallo spettatore d'oltre Atlantico non specializzato, è però soltanto un effetto di un cambiamento di prospettiva della nuova federazione di "unions", dal momento che il cambiamento principale consiste nel fatto che «le "Union" di Change to Win hanno inteso sostenere l'idea che è la forza organizzativa, espressa dal numero degli iscritti rappresentati, a definire il ruolo e il potere del sindacato nell'arena politica, e non il contrario» [pag. 29]. Questa necessità nasce dalla presa di coscienza che il sindacato è ormai prossimo a un punto nel quale la massa critica sta per scomparire, facendo quindi annullare tutti i vantaggi che l'iscrizione a un sindacato fa emergere. Infatti ciò che è concretamente in pericolo è che: «Union workers still earn wages 30 percent higher than those of nonunion workers, and benefits are more than double the nonunion rate. But standards set by union workers will not be sustained as the percentage of union workers continues to decline and as the cost of health care rises and pension funds implode. Instead, the nonunion sector is now driving the American economy to the point where major American employers that have enjoyed good relations with their workers are themselves attacking wages, health care, and pension benefits» [pag. 65, parte della dichiarazione "Our pledge" del 2005].

Quindi le singole sigle che hanno portato alla nascita di Change to Win sono nate col chiaro obiettivo programmatico di far scendere il fulcro dell'azione sindacale dall'organizzazione "cappello" di terzo livello (ormai diventata inefficace a livello di comunicazione esterna e interna, e probabilmente appiattitesi in forme burocratiche come nota Marianna De Luca) a quelle alle sigle che compongono una federazione: «La questione al centro del dibattito, si precisa, non sono i soldi, ma la visione del futuro del movimento sindacale, e la proposta di destinare una parte delle quote associative alle "Union" vuole essere uno stimolo affinché le "Union" si impegnino per la crescita e la rinascita del movimento sindacale americano» [pag. 38]. Infatti l'enfasi, e qui già sta molta parte dell'insegnamento e dell'invito che può essere colto anche in Italia, è quello del proselitismo, della possibilità di vedere non tanto i già iscritti e i settori produttivi nei quali sono presenti e i loro relativi interesse ai quali sempre meno si può applicare il concetto dell'"erga omnes", quanto i lavoratori non iscritti al sindacato come potenziali nuovi soci. Tant'è che «la causa della difficile situazione in cui versa il sindacato in America è da ricercare soprattutto nel sempre più scarso numero di lavoratori che vi aderiscono, ed è quello il punto sul quale si deve prioritariamente intervenire per riacquistare potere. E un intervento serio in quella direzione non si fa solo a parole: è necessario modificare profondamente strutture e prassi organizzative delle "Union" e della Federazione» [pag. 42]. Per quanto Change to Win nasca con un processo particolare le cui tappe vengono riportate nel breve volume, risulta comunque chiara la presa di coscienza che il sindacato così com'è ora organizzato produce effetti "perversi", cioè crea fratture fra "insider" e "outsiders" che vanno nel medio-lungo periodo a danno dello stesso sindacato: «Così come la

prossimità e i collegamenti all'interno dei settori hanno sostenuto la diffusione della sindacalizzazione, così oggi ne accelerano l'arretramento [...] certo è, da un punto di vista generale, che il sindacalismo americano ha concentrato i suoi sforzi nel settore pubblico e verso i lavoratori delle grandi industrie del settore industriale privato, lasciando che i settori nuovi (tecnologici e non, al alto valore aggiunto o meno) ed i lavoratori delle imprese di fornitura restassero quasi del tutto privi di rappresentanza sindacale» [pag. 115-116].

Più precisamente, da un punto di vista organizzativo, è opportuno precisare che quando costoro «si richiamano al sindacato d'industria, il modello alternativo non è rappresentato dal sindacato di mestiere ma dalla multiforme ed eterogenea situazione della rappresentanza che caratterizza la realtà sindacale americana. Se il sindacato - si sostiene - vuole riacquistare potere per i lavoratori che rappresenta, deve serrare le fila e costruire organizzazioni più coese, a partire dalle esistenti basi di settore, e AFL-CIO deve trasformarsi in un centro organizzativo permanente che aiuti i lavoratori ad unirsi per combattere la prepotenza delle grandi imprese, in particolare quelle che adottano modelli di comportamento tipo Wal-Mart, e deve sviluppare efficaci strategie di sostegno alla sindacalizzazione» [pag. 44]. Infatti la strada che poi Change to Win percorrerà non sarà «quella organica delle fusioni tra "Union" (o quella ancora più difficilmente praticabile di trasferimenti di "giurisdizione" dall'una altra "Union"), ma quella di un coordinamento forte dal punto di vista dei contenuti (ambito di rappresentanza e contrattazione), debolmente integrato dal punto di vista organizzativo» [pag. 70].

Altra questione stimolante è quella della contrattazione collettiva. In un contesto italiano in cui i "media" si prodigano alacramente a far passare il messaggio che la contrattazione aziendale è più efficiente e porterebbe a chissà quale panacea organizzativa argomentata con panegirici (secondi soltanto a quelli sul precariato del lavoro e sui temi della giustizia) in un contesto come quello statunitense in cui i contratti di lavoro nazionali (quindi di tutti e 50 gli Stati) non esistono se non con la rarissima eccezione del settore automobilistico limitatamente alle tre grandi case (Ford, Chrysler e General Motors), Change to Win riporta in auge il tema del diritto da parte dei lavoratori a portare avanti modalità di lotta collettive: «The only course for building real worker power is to build strong work-place organization and collective bargaining» [pag. 39; discorso programmatico di Change to Win del 2005].

Da un punto di vista di ricerca valutativa, è interessante notare che questo nuovo sindacato ha addirittura promosso un'indagine di stampo sociologico al fine di comprendere meglio il contesto dei nuovi lavoratori. La ricerca "American dream survey: hope and fear in working America" fa emergere che: «A majority of workers say the number one issue they face is that the wages they are paid are not keeping up with the cost of living; more than half expect to have to work longer before retiring than they thought they would five years ago; more than a third have been forced to go into debt in the last year just to pay for basic necessities like food, utilities, and gasoline.» [pag. 77] Questo quadro quindi palesa l'assoluta emergenza da parte dei lavoratori americani di

riportare il lavoro a livelli più alti - si pensi al dibattito sull'innalzamento del minimo salariale che si è messo in modo nonostante la ferrea opposizione dell'"Establishment" condotto da Bush jr. - per sostenere un ceto medio statunitense quanto meno in difficoltà.

Di rilievo anche la rassegna che De Luca riporta circa le iniziative in essere portate avanti da Change to Win, fra cui vi sono lotte a favore degli autisti degli autobus, dei lavoratori del settore alberghiero, della lavorazione della carne, della movimentazione merci nei porti, i lavoratori di servizi di lavanderia. Tutte condotte con stili comunicativi innovativi e tendenzialmente su una singola azienda leader, nota al grande pubblico per i suoi beni di massa. Su tutte comunque spicca il colosso Wal-Mart, noto anche internazionalmente per la sfacciata arroganza con la quale umilia la propria forza lavoro. In particolare è opportuno precisare che: «Il problema salariale non è l'unico: l'assistenza sanitaria, infatti, è un privilegio riconosciuto a meno della metà dei suoi dipendenti che, peraltro, devono pagare un premio assai consistente per mantenere la copertura sanitaria. La quota a carico dei lavoratori è pari infatti ad un importo variabile tra il 7 e il 25% del reddito annuo del dipendente. Tale costo è cresciuto dal 2000 ad oggi del 117%, in misura pressoché doppia del pur elevato incremento medio a livello degli Stati Uniti che è pari al 59%. Si comprende quindi come l'assistenza pubblica possa essere indicata dal "Chief executive officer" di Wal-Mart (il cui stipendio giornaliero ammonta a 48.000 dollari) come una valida alternativa (certamente valida per l'azienda che ne scarica i costi prima sui lavoratori e poi sulla collettività...). Quanto all'assistenza pensionistica, nessuno dei due tipi di piani pensionistici adottati da Wal-Mart garantisce ai lavoratori una pensione con un fisso mensile. Come Enron, anche Wal-Mart preferisce trasferire il rischio sui lavoratori, concentrando gli investimenti del piano pensionistico nelle sue azioni. Nel 2003, il 67% delle risorse del piano erano investite in azioni di Wal-Mart che, peraltro, dal 2000 al 2005 avevano perso più di un quinto del loro valore. Non sorprende che le autorità federali abbiano emesso 60 "complaints" contro Wal-Mart per violazione del National Labor Relations Act. Le violazioni della legge da parte dell'azienda sono quelle purtroppo consuete: licenziamenti illegittimi di lavoratori che avevano tentato di dar vita a un sindacato, sorveglianza illegale, minacce e intimidazioni nei confronti di lavoratori che intervenivano in difesa dei propri diritti...» [pag. 87-88]. Infatti quest ultimo tema inerente i piani pensionistici converge incredibilmente con la situazione italiana di coloro che cadono integralmente nel sistema previdenziale contributivo a capitalizzazione. Per quanto la storia della seconda metà del secolo scorso in tema di welfare e pensioni sia profondamente diverse fra USA e Italia, non si può non notare che i trattamenti pensionistici - in un contesto di flessibilità del lavoro che toccherà, almeno per un periodo limitato di tempo, la grandissima maggioranza della popolazione italiana - saranno un grave problema soprattutto se non si andranno a toccare quei punti che anche Change to Win dimostra di aver colto come problematica emergente, anche se lì il punto di partenza erano i piani pensionistici aziendali (e quindi non il sistema retributivo iniquamente generoso) che diventano individuali sotto la spinta di datori di lavoro sempre più spregiudicati, ingordi

e irresponsabili. Al riguardo, la proposta di Change to Win, che punta come strategia a cercare soluzioni compatibili con le pulsioni turbocapitalistiche delle aziende, è quella di «sottrarre al libero mercato l'assistenza sanitaria e le pensioni, affidando alle istituzioni pubbliche la gestione delle stesse, non in un'ottica di ripartizione delle risorse della collettività ma di una gestione orientata all'interesse pubblico e sottratta alle esigenze (ma non alle logiche di investimento dei fondi) e di profittabilità che le imprese assicurative private non possono non avere. Inoltre, tenuto conto della frequenza con cui le persone cambiano datore di lavoro, è necessario garantire che vi sia continuità nella tutela previdenziale anche in una situazione di discontinuità dell'impiego ("It should be portable from the first day of work, and follow the worker from one employer to the next")» [pag. 96]. Tali punti di vista fra l'altro sono simili a quelle più volte dichiarate dallo scorso Ministro del lavoro e del welfare Cesare Damiano, senza però che si sia giunti a risultati definitivi. Anzi, il perpetrarsi degli sgravi fiscali sulla previdenza complementare - vista come la soluzione "neutra", dove di neutro non vi è nulla, anzi, è un regalo clamoroso al sistema creditizio e assicurativo - è senza dubbio un deciso ed evidente passo indietro dello Stato nei confronti dei mercati finanziari e delle istituzioni che lo governano, che giunge a rinunciare a parte dei suoi proventi pur di vedere i propri cittadini che si facciano una pensione su pilastri che non siano il primo.

In generale, oltre alle questioni di organizzazione interna già descritte, l'approccio che Change to Win vuole proporre è quello di un sindacato che prende atto del fatto che il Lavoro non fa presa, e che il Capitale va aggirato colpendo la sua immagine: bisogna colpirlo quando i lavoratori sono consumatori, non mentre lavorano. «L'utilizzo del "potere d'acquisto" dei lavoratori come strumento di pressione nei confronti di datori di lavoro irresponsabili, come Wal-Mart, è una delle modalità che le "Union" di Change to Win utilizzano con successo. Con questo genere di iniziative non soltanto si punta a ridurre il fatturato, ma a discreditare il "produttore" nei confronti dei "consumatori" e quanto più si tratta di prodotti di massa a basso costo, come in questo caso, più l'attacco è efficace» [pag. 106]. Viene da fare un parallelo con le associazioni dei consumatori, o con la prassi, ormai sussunta e strumentalizzata dalle imprese, della responsabilità sociale d'impresa...

In un mondo, almeno quello statunitense, in cui nelle migliori delle ipotesi si sarà degli impiegati della Google che ha stabilimenti immaginifici con tutte le libertà possibili immaginabili (attività sportive libere per tutti e a qualsiasi ora; servizi di ristorazione gratuiti sempre disponibili con computer altrettanto disponibili per lavorare anche lì... insomma, un "hortus conclusus" del lavoro creativo) al fine di innalzare la motivazione al lavoro e la produttività, ma dove vi saranno presenti anche immancabili servizi di sicurezza privata in sella a biciclette alla moda che controlleranno (fra le altre cose) che non vi siano focolai di aggregazioni sindacali, il caso di Change to Win rimette in luce la questione che i nuovi lavori e i nuovi settori dell'economia sono del tutto scoperti da organizzazione che solidarizzano e compattano i lavoratori, e quindi il Lavoro, di fronte al Capitale. Il caso Change to Win insegna anche che il

sindacato, così come l'abbiamo conosciuto negli ultimi 10 anni in Italia, non potrà vincere le sfide del futuro (o per meglio dire del presente), lasciando soli e orfani le nuove generazioni di lavoratori di questo secolo.

Non è compito nostro come studiosi svolgere un'azione politica all'interno del sindacato, però almeno possiamo augurarci che queste forme di ricerche sull'evoluzione dei sindacati possa continuare e svilupparsi verso forme di analisi ancora più in profondità.

Giulio Marini