

## Due pesi e due misure? Le pratiche sindacali delle imprese europee negli Stati Uniti meridionali

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro  
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)  
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti  
scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 novembre 2019, n. 40*

**Nel mese di ottobre è stato pubblicato il report “The Double Standard at Work”, prodotto dall’American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), che rappresenta la più grande confederazione sindacale degli Stati Uniti d’America.** Lo scopo di questo testo è quello di evidenziare la contraddittorietà delle azioni condotte da alcune importanti imprese europee che, se in Europa mostrano attenzione per i diritti dei lavoratori, negli Stati Uniti sfrutterebbero la flessibilità del diritto del lavoro americano e i minori standard sociali.

**Il rapporto dell’AFL-CIO parte da un’analisi socioeconomica del contesto produttivo degli Stati Uniti meridionali (tra gli altri, Texas, Florida, Georgia, Tennessee, Alabama e Virginia), caratterizzato da bassi livelli retributivi, servizi sociali scarsamente sviluppati, una ridotta rappresentatività sindacale e una diffusa ostilità imprenditoriale nei confronti delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.** Questi elementi si aggiungerebbero a un’attività legislativa antisindacale (il riferimento è soprattutto alle cosiddette “right to work laws” che impediscono ai sindacati di sottoscrivere accordi con le imprese, in base ai quali richiedere a tutti i lavoratori che beneficiano di un contratto collettivo aziendale, un contributo economico per sostenere le spese di rappresentanza) e ai generosi incentivi fiscali offerti dai governi locali, rappresentando un enorme fattore attrattivo per i grandi gruppi industriali europei.

**Il rapporto prosegue quindi con una analisi del quadro normativo statunitense.** In particolare, si spiega che all’interno del National Labor Relations Act (NLRA) e precisamente nella sezione 7, sono previste diverse prerogative per i lavoratori, tra le quali figura “il diritto di auto-organizzarsi, di costituire, aderire e coadiuvare organizzazioni sindacali, il diritto di contrattare collettivamente attraverso rappresentanti di propria scelta”. Sfortunatamente, però, come denuncia

## **Due pesi e due misure? Le pratiche sindacali delle imprese europee negli Stati Uniti meridionali**

l'AFL-CIO, la sezione 7 e la sezione 8 (relativa alle condotte antisindacali) del NLRA risultano spesso inefficaci poiché nella pratica la legislazione statunitense permetterebbe ai datori di lavoro di ovviare agli standard internazionali in tema di libertà di associazione. A titolo esemplificativo, ai datori di lavoro sarebbe permesso ostacolare i tentativi di organizzazione dei lavoratori, mettendo in atto pratiche intimidatorie, negare ai dipendenti il diritto di riunirsi in assemblea per discutere di una loro possibile sindacalizzazione e sostituire i lavoratori in sciopero.

**Nonostante nessuna disposizione nel diritto del lavoro americano costringerebbe le aziende europee ad adottare pratiche simili e anzi, queste società sarebbero pienamente autorizzate ad agire in conformità con le norme internazionali in tema di libera associazione**, come del resto fanno nei loro paesi di provenienza, il rapporto dell'AFL-CIO rileva nove casi di condotte antisindacali perpetrate da imprese europee come Volkswagen, IKEA, Nestlé, Thyssenkrupp, Schnellecke ed Airbus.

**Proprio quest'ultima rappresenta un esempio interessante. Airbus è infatti il più grande costruttore europeo di aeromobili al mondo e ha come unica concorrente l'americana Boeing.** Nel luglio 2012 il colosso aerospaziale europeo aveva annunciato un investimento di 600 milioni di dollari in una nuova fabbrica di produzione di aeromobili a Mobile, in Alabama. Allo stesso tempo, l'Alabama aveva favorito l'investimento di Airbus, stanziando 158 milioni di dollari sotto forma di obbligazioni statali per l'edilizia, miglioramenti infrastrutturali, servizi di assistenza formativa in loco, la creazione di un nuovo centro di formazione professionale e generosi incentivi fiscali. Inoltre, secondo le parole dello stesso governatore dell'Alabama, la presenza di una "right to work law" nell'ordinamento statale avrebbe rappresentato un ulteriore fattore di attrazione per Airbus. Non a caso, la multinazionale, che in tutti i paesi in cui opera riconosce e intrattiene relazioni con la rappresentanza sindacale, avrebbe messo in atto in Alabama una aggressiva condotta antisindacale, tesa a contrastare i tentativi dei dipendenti di affiliarsi all'Associazione internazionale dei macchinisti (IAM), il principale sindacato dei lavoratori aerospaziali negli Stati Uniti. In particolare, il rapporto dell'AFL-CIO imputa ad Airbus gravi azioni di pressione sui lavoratori al fine di screditare l'azione sindacale fino a minacciare azioni di crumiraggio, mobilitare un gruppo di lavoratori contro il sindacato IAM e selezionare nuove figure professionali espressamente dedicate al contrasto alla sindacalizzazione nello stabilimento.

## **Due pesi e due misure? Le pratiche sindacali delle imprese europee negli Stati Uniti meridionali**

**Un altro caso descritto dal rapporto è rappresentato da Volkswagen in Tennessee. La vicenda segue una trama piuttosto simile a quella di Airbus. Anche in Tennessee, infatti, una radicata cultura antisindacale e bassi tassi di sindacalizzazione sarebbero stati, a detta della stessa amministrazione statale, elementi di successo nell'attrazione di investimenti diretti esteri.** Nel caso specifico di Volkswagen, nel 2008, lo stato del Tennessee avrebbe inoltre stanziato la più ingente sovvenzione statale mai erogata prima a una compagnia privata (circa mezzo miliardo di dollari) per convincere la multinazionale tedesca a costruire uno stabilimento per l'assemblaggio di automobili nella città di Chattanooga. Volkswagen, nota per gli impegni assunti a livello internazionale per la tutela dei diritti dei lavoratori, una volta approdata in Tennessee avrebbe presto abbandonato la propria neutralità per uniformarsi al comportamento e alle pratiche antisindacali dell'amministrazione statale. Infatti, nel 2014, in seguito all'esito positivo delle elezioni tra i lavoratori dello stabilimento di Chattanooga per il riconoscimento del sindacato in azienda, il management decise di non accettare il risultato elettorale, appellandosi al National Labor Relations Board (agenzia indipendente del governo federale che vigila sull'applicazione del diritto del lavoro negli Stati Uniti). Nonostante il parere favorevole dell'agenzia, Volkswagen avrebbe continuato a rifiutarsi di sedere al tavolo di contrattazione con il sindacato dei metalmeccanici UAW (United Auto Workers), in un susseguirsi di vicende legali e campagne antisindacali proseguite fino ai giorni nostri. È di gennaio 2019 infatti, la notizia della decisione dell'organizzazione sindacale internazionale IndustriALL Global Union, di sospendere l'accordo quadro globale con Volkswagen, di fronte all'ennesimo rifiuto del management di contrattare con il sindacato americano.

Al termine della descrizione dei casi aziendali, il rapporto invita non soltanto le grandi imprese europee a rispettare, lungo la loro catena di fornitura, le norme fondamentali in tema di libertà sindacale e gli accordi quadro sottoscritti con le organizzazioni sindacali internazionali, ma suggerisce altresì ai governi del vecchio continente e alla Commissione europea di adottare una disciplina più stringente per vincolare le imprese al rispetto degli standard internazionali anche negli Stati Uniti meridionali e di vigilare in maniera sistematica sulle pratiche messe in atto dalle multinazionali all'estero, tramite la produzione di ricerche e rapporti pubblici.

**Giacomo Pigni**

ADAPT Junior Fellow

## **Due pesi e due misure? Le pratiche sindacali delle imprese europee negli Stati Uniti meridionali**

 @PigniGiacomo