

Le relazioni industriali a stelle e strisce: il National Labor Relations Board

di Pietro Manzella

Da metà degli anni Trenta la regolazione delle relazioni industriali negli USA è affidata al National Labor Relations Board (NLRB), un'agenzia federale indipendente incaricata di verificare e regolamentare i rapporti tra lavoratore, datore e organizzazioni sindacali nell'ambito del settore privato. Istituita dal Congresso nel 1935, l'agenzia interpreta e attua quanto disposto dal *National Labor Relations Act*, ovvero la legge sui rapporti di lavoro promossa nello stesso anno dal presidente Roosevelt nel periodo del *New Deal* e poi rivelatasi tassello fondamentale della normativa lavoristica americana. Le principali funzioni di questo ente "quasi-giudiziario" sono fondamentalmente tre: garantire ai lavoratori la libera scelta in termini di rappresentanza, verificare l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali in fase di contrattazione e risolvere casi di pratiche fraudolente e comportamenti vessatori in ambito lavorativo. L'agenzia è composta da una commissione di cinque membri nominati direttamente dal Presidente con il consenso del Senato, che si serve di giudici del lavoro per regolamentare i conflitti. Una volta presentata l'istanza, spetta agli organi regionali il compito di verificare eventuali violazioni della normativa di riferimento. Dopo un primo tentativo di conciliazione, il procedimento viene affidato al giudice del lavoro e in una seconda fase viene eventualmente esaminato dalla commissione, mentre l'ultimo grado di giudizio spetta alla Corte d'Appello. La rilevanza dell'attività svolta dall'agenzia si comprende pienamente se si considera che, secondo quanto riportato dal rapporto pubblicato in questi giorni, nel solo 2009 sono stati più di 25 mila i casi sottoposti al suo giudizio. Si tratta soprattutto di procedimenti avanzati nei confronti di datori di lavoro (38,8%) che con pratiche antisindacali si oppongono alla contrattazione o che adottano comportamenti discriminatori nei confronti dei propri dipendenti. Date le particolari formule di sindacalizzazione delle imprese negli USA (tra cui le *closed* e *union shop*), anche i procedimenti nei confronti degli organismi sindacali sono numerosi e generalmente fanno riferimento a condotte illecite contro i lavoratori da parte delle organizzazioni sindacali. In molte occasioni l'agenzia si è espressa a favore di una limitazione del potere dei sindacati, che negli Stati Uniti hanno una forte influenza nelle imprese sindacalizzate. Nel procedimento conosciuto come *Palmer House Hilton*, la commissione ha confermato la sentenza del giudice, pronunciandosi a favore del reintegro di un lavoratore licenziato dal proprio datore su richiesta del sindacato di categoria, per il mancato pagamento delle spese sindacali entro i termini stabiliti. In *Legacy Health System* invece, la suddetta commissione ha accettato la decisione del giudice secondo cui è da considerarsi discriminatorio il comportamento per cui si nega ai dipendenti la possibilità di essere impiegati anche su base temporanea in attività non previste dal proprio contratto collettivo, secondo quanto disposto dalla politica dell'azienda convenuta. Sono diversi

anche i casi che descrivono pratiche illegali durante le elezioni del rappresentante dei lavoratori con i quali il datore è tenuto a confrontarsi nelle negoziazioni aziendali, che, in base al *Relations Act*, sono indette dalla stessa commissione su richiesta di una delle parti. In un caso (*Tea Party Concerts*), ad esempio, il voto è stato giudicato nullo, in quanto il datore ha promesso ai dipendenti di retribuire le ore di assenza necessarie per le pratiche elettorali. La commissione giudicante ha invece considerato tale pagamento alla stregua di un contributo per veicolare il risultato delle elezioni del rappresentante, ribaltando in questo modo il parere in prima istanza del giudice. Sono questi alcuni esempi dell'attività della NLRB, il cui scopo è soprattutto quello di servire l'interesse pubblico, riducendo al minimo i conflitti e rendendo più efficienti le relazioni tra i soggetti coinvolti in quel complesso sistema di rapporti che sono le relazioni industriali negli USA.

Pietro Manzella

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 28 maggio 2010, con il titolo *Le relazioni industriali a stelle e strisce*.

Per ulteriori approfondimenti si veda il 74° *Annual Report of the National Labor Relations Board*, in *Boll. Adapt*, 2010, n. 15.