

## **LA SCONFITTA DI BESSEMER: CRONACA TRA LUCI ED OMBRE DI UNA GRANDE BATTAGLIA SINDACALE**

La battaglia per la sindacalizzazione dello stabilimento Amazon di Bessemer in Alabama, risoltasi il 9 aprile con una clamorosa sconfitta del sindacato RWDSU (acronimo di Retail, Wholesale and Department Store Union), è stata trattata da molti organi d'informazione come una tappa a suo modo cruciale per le sorti del sindacalismo americano. Il *The New York Times*, ha posto l'accento su come molti leader sindacali americani considerino la sindacalizzazione di Amazon «fondamentale per invertire il declino a lungo termine del tesseramento sindacale, che è sceso a poco più del 6% del settore privato dai primi anni '80»<sup>1</sup>. Il *Sole 24 Ore* ha descritto il braccio di ferro come uno «scontro simbolo», in cui la sconfitta del sindacato «potrebbe segnare nuove e profonde battute d'arresto delle union, scoraggiando ulteriori campagne di rilancio della sindacalizzazione negli Stati Uniti e in particolare in nuove aziende e settori, dal commercio elettronico al tech in generale»<sup>2</sup>. Il *Corriere della Sera*, poi, ha ribadito come «la posta in gioco è alta per il sindacato e tutti i rappresentanti dei lavoratori in America, da anni alle prese con un'emorragia di iscritti e un allontanamento dei lavoratori dalle organizzazioni»<sup>3</sup>.

È indubbio che, come in quasi tutte le centrali imperialistiche a vecchia industrializzazione, il tasso di sindacalizzazione del proletariato statunitense sia in declino. Esso segue un trend mediamente discendente da quando, nella metà degli anni '50, aveva raggiunto il suo apice con il 35% dei lavoratori sindacalizzati. Tuttavia, tale andamento si è consolidato, assumendo un tratto decrescente pressoché costante, a partire dai primi anni Ottanta<sup>4</sup>, ovvero dall'inizio di quella stagione di profondo ridimensionamento delle organizzazioni dei lavoratori ad opera di un grande capitale industriale in procinto di conquistare i mercati asiatici e oltrecortina. La tragica sconfitta degli oltre 11.300 controllori di volo della Patco,

licenziati in massa il 5 agosto 1981 dall'amministrazione Reagan dopo appena due giorni di sciopero, diede il via anche negli Stati Uniti a quella fase di attacco frontale che in Italia era iniziata pochi mesi prima con la “marcia dei 40 mila” e nel Regno Unito sarebbe culminata nel 1985 con la sconfitta dei minatori ad opera del Governo Thatcher. Ed è proprio da quegli anni che lo storico Arnaldo Testi individua l'inizio del trend attuale, secondo il quale i lavoratori sindacalizzati negli Stati Uniti passano dal 20,1% del 1983 al 10,5% del 2018, in un declino senza significative inversioni di tendenza<sup>5</sup>. Declino che, ribadiamo, segue nella sua traiettoria di massima il profilo medio dei paesi Ocse, dove il tasso di sindacalizzazione è più che dimezzato dal 1975 al 2018, passando dal 33 al 16 per cento<sup>6</sup>.

È dunque reale il fatto che, in un quadro di simile indebolimento, la battaglia di Bessemer abbia ricoperto un carattere simbolico profondo, sul quale hanno fatto leva non solo le strategie per una futura penetrazione su grande scala del sindacato in Amazon (che è sempre riuscita finora a tenere, nelle sue sedi statunitensi, i sindacati fuori dalla porta), ma anche quelle di una parte dell'annunciata politica riformista della nuova presidenza democratica di Joe Biden, sulla quale è ancora presto per fare considerazioni di rilievo. Si è trattato certamente di una battaglia importante, poiché una quota non certo trascurabile delle ragioni del generale declino sindacale in essere nei Paesi occidentali risiedono proprio in quel processo di deindustrializzazione che ha distolto ingenti masse di forza lavoro da settori dove il sindacato era storicamente radicato, per orientarle verso comparti sino ad allora di retroguardia (come appunto la logistica o la grande distribuzione) la cui rapida ed esponenziale crescita non faceva che allargare a dismisura un vuoto sindacale già presente in origine.

Tuttavia, se è corretto riconoscere l'impor-

tanza dell'evento in sé, altra cosa è attribuirgli un peso totalizzante. Nella Storia della lotta fra le classi vi sono state battaglie decisive, punti di svolta che hanno segnato il destino nel medio o lungo periodo dei contendenti. Attribuire alla battaglia di Bessemer un tale rilievo all'interno del cammino del tradeunionismo statunitense, ci sembra, specialmente ora, a fatti appena accaduti, un poco affrettato.

### ***Cenni sullo stato della sindacalizzazione del proletariato statunitense***

Gli ultimi dati disponibili sul sito del *U.S. Bureau of Labour Statistics* (BLS)<sup>7</sup>, parlano di 14,3 milioni di lavoratori iscritti ad un sindacato negli Stati Uniti nel 2020, pari al 10,8% del totale della platea dei 132 milioni di salariati statunitensi. Rispetto al 2019, tale dato risulta in diminuzione in termini assoluti di 321 mila unità (-2,2%), ma in leggero aumento in termini percentuali (+0,5%). Questo poiché, a causa della pandemia, si è assistito, nell'ultimo anno, ad una massiccia espulsione di forza lavoro, concentrata principalmente tra i lavoratori non sindacalizzati, quantificabile in ben 9,6 milioni di unità. Nel 1983, come abbiamo accennato in precedenza, il tasso di lavoratori sindacalizzati era del 20,1%, pari a 17,7 milioni di lavoratori sugli 88 milioni totali di allora. Le tabelle statistiche del *U.S. Bureau of Labour Statistics* pongono sotto voci distinte i lavoratori iscritti ai sindacati e quelli coperti da un contratto collettivo stipulato da un sindacato, indipendentemente dalla loro affiliazione o meno a quel sindacato. In genere, l'entità delle cifre non differisce di molto, ed è contenuta nell'ordine di grandezza delle centinaia di migliaia di unità. Ad esempio, il settore pubblico è il più sindacalizzato, con il 34,8% dei dipendenti iscritti ad un sindacato (7,17 milioni di lavoratori) ed il 38,4% di lavoratori coperti dalla contrattazione sindacale (7,92 milioni). In entrambi i casi si tratta di percentuali di oltre cinque volte superiori a quelle del comparto privato, con punte particolarmente alte tra i lavoratori municipali (41,7% di affiliati ad un sindacato, 45,1% coperti dalla contrattazione), tra gli insegnanti, i

poliziotti e i vigili del fuoco.

Nel settore privato, invece, risulta iscritto a un sindacato solo il 6,3% dei lavoratori dipendenti (7,08 milioni di individui), mentre è coperto dalla contrattazione sindacale il 7,2% (8,02 milioni). Qui, i settori maggiormente sindacalizzati sono le *utilities*, ovvero le aziende distributrici di acqua, elettricità e gas, con il 20,6% di iscritti e il 22% di coperti dalla contrattazione (rispettivamente 219 mila e 234 mila dipendenti), segue il settore trasporto e magazzinaggio col 17% di iscritti e il 18,2% di coperti da contrattazione (rispettivamente 916 mila e 979 mila individui). Il macrosettore "industrie non agricole", comprendente le attività manifatturiere, costruzioni ed estrazioni (cave, miniere, trivellazioni), ha una percentuale di iscritti del 6,4%, in linea con la media nazionale, pari a 7,06 milioni di dipendenti, nonché 7,99 milioni di coperti dalla contrattazione (7,3%).

Tra gli elementi di confronto delle condizioni di lavoro in seno a tutti i settori, estremamente indicativa è la differenza di trattamento medio salariale tra chi è rappresentato da un sindacato e chi no. Tra i lavoratori a tempo pieno, quelli sindacalizzati percepiscono in media 1.144 dollari a settimana, mentre quelli non sindacalizzati si devono accontentare di 958 dollari. Il BLS pone poi in evidenza la propensione alla sindacalizzazione per formula d'impiego e per etnia, fattori che risultano importanti per capire il contesto in cui si è svolta la battaglia di Bessemer, così come il contesto geografico. Il tasso di iscrizione sindacale dei lavoratori a tempo pieno (11,8%) è circa il doppio rispetto ai lavoratori part-time (5,8%). Tra i principali raggruppamenti etnici, il tasso di adesione degli afroamericani nel 2020 (12,3%) è il più alto sia rispetto ai lavoratori bianchi (10,7%) che agli ispanici (9,8%) o agli asiatici (8,9%). In Alabama poi, come nella maggior parte degli stati del Sud, le *unions* hanno sempre dovuto operare in un clima antisindacale più marcato che altrove.

Prima del fallito tentativo di sindacalizzazione dello stabilimento Amazon di Bessemer, il confinante Stato del Mississippi era

stato teatro di un'altra sconfitta sindacale di rilievo, quando nell'agosto del 2017, 2.200 dei 3.700 operai dello stabilimento Nissan di Canton, hanno votato "no" all'ingresso della UAW. Certo non vanno dimenticate vittorie come quella di Russellville, dove nel 2012 milleduecento lavoratori dell'azienda di pollame Pilgrim's Pride hanno espresso il loro voto favorevole al sindacato, tuttavia, la maggior parte delle vittorie sindacali da quelle parti avvengono in seno ad aziende con meno di 100 dipendenti.

Riportando il fuoco su Amazon, secondo il *North American Industry Classification System*<sup>8</sup>, i settori in cui si posizionano le attività del colosso di Jeff Bezos sono attinenti al commercio ("electronic shopping and mail-order houses" e "supermarkets and other grocery stores, except convenience")<sup>9</sup>, e non tanto alla logistica. Pertanto, più che al settore trasporto e magazzinaggio, secondo in termini percentuali per lavoratori sindacalizzati e terzo in termini assoluti, dobbiamo prendere in considerazione, nelle tabelle del BLS, il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio. Tale settore, conta 17,4 milioni di dipendenti, dei quali 787 mila (4,5%) sono iscritti ad un sindacato e 874 mila (5%) sono sotto contrattazione collettiva.

In altre parole, un tasso di sindacalizzazione assai basso, in un settore che, grazie soprattutto al commercio online, si è sviluppato esponenzialmente negli ultimi anni, e ancor più dacché è in essere la pandemia da Covid 19. Si tratta del comparto in seno al quale Amazon si è ingigantita a dismisura in una manciata di anni, tanto che il patrimonio del suo fondatore non solo è, nel 2021, per il quarto anno di fila il maggiore al mondo con 177 miliardi di dollari, ma addirittura è cresciuto rispetto al 2020 di ben 64 miliardi di dollari<sup>10</sup>.

Durante la pandemia, i lavoratori del settore del commercio online si sono trovati contrattualmente avvantaggiati, sebbene come vedremo più avanti, le controtendenze a questo vantaggio non sono mancate. L'enorme picco di acquisti online causato dalle restrizioni dei lockdown in essere un po' in tutto il

mondo, ha spinto Amazon ad assumere a livello globale 427.300 persone solamente tra gennaio e ottobre 2020, portando così il proprio organico globale ad oltre 1,2 milioni di dipendenti (solo due anni fa erano la metà, ovvero 650.000). Si tratta del terzo organico in ordine di grandezza a livello mondiale, dopo la statunitense Walmart (2,2 milioni di dipendenti, facente parte dello stesso settore di Amazon) e la cinese China National Petroleum (1,3 milioni di dipendenti). Per rendere bene l'idea del fenomeno basta pensare che da luglio a novembre 2020, Amazon ha assunto direttamente una media di 2.800 persone al giorno e da questo calcolo sono esclusi i 100 mila lavoratori a tempo assunti nei picchi delle feste. Sono stati assunti anche ingegneri software e specialisti hardware per occuparsi dei servizi di cloud computing e intrattenimento, sui quali Amazon ha fatto importanti investimenti. Tuttavia la quota maggioritaria delle assunzioni ha riguardato i magazzinieri<sup>11</sup>. Un momento storico, insomma, particolarmente propizio per il sindacato, per tentare di far breccia in un vero e proprio titano, la cui roccaforte negli Stati Uniti resta ancora inespugnata.

La normativa fondamentale che regola le modalità di rappresentanza sindacale negli Stati Uniti risale al 1935 ed è contenuta nel National Labor Relation Act (NLRA), una legge che porta la firma del presidente Franklin Delano Roosevelt, parzialmente modificata nel 1947 con l'introduzione della possibilità di interventi legislativi da parte dei singoli Stati, nonché limitazioni al diritto di sciopero<sup>12</sup>. È necessario porre in evidenza un parametro fondamentale nelle relazioni industriali statunitensi, una condizione che in Italia per decenni è stata bypassata grazie (o per meglio dire, a causa) dell'appiattirsi dei sindacati maggiormente rappresentativi su posizioni di aperta collaborazione con l'avversario datoriale e che solo negli ultimi lustri, complice una inedita debolezza del proletariato, sta riemergendo: qualora un lavoratore statunitense intendesse iniziare una campagna di sindacalizzazione all'interno dell'azienda in cui è as-

sunto, si troverebbe esposto in prima persona e con scarsissime possibilità di difesa ad ogni tipo di attacco e tentativo di licenziamento da parte del datore di lavoro. Certamente, le motivazioni ufficiali di un'eventuale interruzione del rapporto di lavoro non sarebbero legate alla sua attività sindacale, poiché tale discriminazione sarebbe contraria alla legge, tuttavia, piattaforme di divulgazione legale come LexisNexis, pongono in guardia il lavoratore sul clima che si troverà ad affrontare qualora decidesse di compiere un tale passo: «Trova alcuni colleghi di cui ti fidi (e fai attenzione a chi ti fidi)»<sup>13</sup>.

Costituito un primo nucleo d'azione, il lavoratore si rivolgerà al sindacato, che dovrà individuare all'interno dell'azienda l'unità di contrattazione (*bargaining unit*) alla quale il nostro lavoratore appartiene. La *bargaining unit*, nel diritto del lavoro americano, corrisponde ad una platea di lavoratori ben identificabile avente omogeneità di interessi, come operai, impiegati ovvero lavoratori inquadrati in una determinata forma contrattuale. Non è infrequente infatti che in una stessa azienda, una parte dei lavoratori sia sindacalizzata ed il resto no, ovvero che quote diverse di lavoratori, corrispondenti ad altrettante *bargaining unit*, siano rappresentate da sindacati differenti. Dall'unità di contrattazione, il sindacato dovrà quindi ottenere il 30%<sup>14</sup> dei consensi per inoltrare la richiesta di indizione delle elezioni al National Labor Relations Board, una sorta di Direzione generale del Lavoro federale, istituita dalla NLRA. Una volta che l'ente federale avrà esaminato la richiesta, provvederà ad indire le elezioni all'interno dell'azienda. Saranno ammessi al voto solo i lavoratori appartenenti all'unità di contrattazione interessata, e, qualora la maggioranza semplice dei votanti si dovesse esprimere a favore del sindacato, quest'ultimo diviene per legge, nei confronti dell'azienda, il solo rappresentante e agente contrattuale per tutti i lavoratori appartenenti alla *bargaining unit*<sup>15</sup>, i quali sono tenuti a pagare, indipendentemente dalla volontà espressa durante la votazione, la quota di iscrizione sindacale, tranne in quegli Stati in cui vige la cosiddetta legislazione “right

to work” che permette ai lavoratori di non iscriversi o pagare la quota sindacale, senza perdere né il posto di lavoro, né i benefici della contrattazione. Una volta ottenuto tale status, il sindacato inizierà l'opera di contrattazione delle condizioni salariali e di lavoro, sulla base di piattaforme proposte da membri della *bargaining unit*. La bozza di intesa raggiunta con l'azienda dovrà essere poi ratificata tramite referendum confermativo fra i lavoratori della *bargaining unit*<sup>16</sup>.

Inutile sottolineare che, durante tutto il percorso descritto, le aziende normalmente pongono in essere intense campagne antisindacali, che negli Stati Uniti sono perfettamente legali, intervenendo nei vari step del procedimento per scoraggiare i lavoratori ad aderire al sindacato, per far perdere al sindacato le elezioni una volta indette dal National Labor Relation Board, o in ultima istanza, per evitare che eventuali contrattazioni sfavorevoli alla parte datoriale vengano sancite da un voto favorevole al referendum confermativo<sup>17</sup>. Questa intensa opera di persuasione, contro la quale il sindacato deve opporre un ingente dispiego di energie (anche economiche) da una posizione gioco forza deficitaria (l'azienda gioca in casa), viene spesso condotta tramite l'ingaggio di costosissimi studi legali specializzati nel settore, che, oltre a suggerire all'azienda le pratiche maggiormente efficaci per scoraggiare o convincere i dipendenti circa la “sconvenienza” di un'eventuale adesione ai sindacati, possono intervenire direttamente tramite riunioni alle quali l'azienda obbliga i lavoratori a partecipare durante l'orario di lavoro.

### ***L'acquisto di Whole Foods: un possibile punto di svolta?***

Come abbiamo accennato, se in Europa i sindacati, pur non senza difficoltà, sono riusciti a creare rappresentanze all'interno dei magazzini Amazon, negli Stati Uniti il colosso dell'e-commerce rimane una fortezza inspugnata. Qual è dunque il background sul quale si è sviluppata l'ultima battaglia, a cui si è così tanto attribuito?

Il primo tentativo di penetrazione sindacale

in Amazon su suolo statunitense risale al 2014, quando un piccolo gruppo di 30 tecnici del magazzino di Middletown in Delaware riuscì a presentare le firme necessarie affinché il National Labor Relation Board indicesse le elezioni. Si trattava di una *bargaining unit* di soli 30 lavoratori su un organico totale di 1.500 persone, coordinata dal sindacato International Association of Machinists and Aerospace Workers. Eppure, al momento del voto, solo 6 di loro si espressero a favore dell'ingresso del sindacato, mentre altri 21 votarono contro. Le pressioni dei manager e dei consulenti antisindacali assoldati dall'azienda furono determinanti nel causare la sconfitta<sup>18</sup>.

Il tentativo di questi 30 pionieri rimane un caso isolato, finché nell'agosto del 2017 Amazon acquista Whole Foods, una società alimentare texana con 500 supermercati sparsi in tutti gli Stati Uniti. Una volta presone il controllo, Amazon inizia ad imporre ai dipendenti di Whole Foods le medesime condizioni di lavoro in essere nei propri magazzini, implementando al massimo il metodo "order to shelf", che attraverso algoritmi calcolanti i percorsi più brevi tra gli scaffali obbliga i magazzinieri a sopportare tempi di lavoro al limite del parossistico. Questo permette ad Amazon di standardizzare le operazioni in modo da ridurre al minimo necessario l'apporto di forza lavoro specializzata. Iniziano così i tagli dei posti di lavoro e la riduzione dei salari, il tutto unitamente ad un pesante inasprimento generale delle condizioni di lavoro. Nelle parole dei lavoratori di Whole Foods, v'è tutto il disagio che li ha spinti a dare inizio, nell'estate del 2018, ad una seria mobilitazione: «*Stanno spremendo tutto quello che possono dai lavoratori*»; «*Vogliamo che diventiamo robot. È lì che stanno andando, vogliono organizzare [il lavoro] in modo da non dover pagare qualcuno [di specializzato]*<sup>19</sup> 15 dollari l'ora, potendo pagare qualcuno 10 dollari l'ora per svolgere questi piccoli compiti a tempo», e ancora, «*Vogliamo tornare alle condizioni di alcuni anni fa [...] Avevamo una retribuzione molto migliore*». Da quest'ultima frase sembra che un graduale peggioramento delle condizioni di lavoro fos-

se già in essere all'interno di Whole Foods ancor prima dell'acquisto da parte di Amazon e che l'intervento di quest'ultima abbia dato luogo ad una accelerazione improvvisa, secondo la quale la quantità si è trasformata in qualità. Inoltre, l'ingaggio della società di consulenza antisindacale Kulture Consulting da parte di Whole Foods già nel maggio del 2016, sembra confermare l'ipotesi di sottomovimenti da parte dei dipendenti dell'azienda texana intesi alla sindacalizzazione, già da quel periodo.

In ordine a queste circostanze, i lavoratori di Whole Foods iniziano a organizzarsi collettivamente nel tentativo di respingere i cambiamenti apportati da Amazon<sup>20</sup>. Nell'agosto del 2018 nasce la comunità Whole Worker, allo scopo di aiutare i lavoratori di Whole Foods a compiere il passo decisivo verso la sindacalizzazione, sotto l'indicativo motto *Agitare, Educare, Organizzare*.

Non sappiamo se la mobilitazione sfociata nell'istituzione di Whole Worker abbia avuto un ruolo diretto nelle mobilitazioni in seno ad Amazon che si sono avvicinate dalla seconda metà del 2018, tuttavia, non ci sembra peregrino supporre, per lo meno, un significativo ruolo di catalisi. Nell'inverno di quell'anno, infatti, un gruppo di lavoratori del magazzino Amazon di Minneapolis, la maggioranza dei quali immigrati, scende in piazza per protestare contro le condizioni di lavoro bestiali. L'accusa è sempre la stessa: «*ci trattano come robot*», con turni da 10 ore a scansionare 600 pacchi all'ora. Giunti ai cancelli del magazzino per consegnare le rivendicazioni al management, i lavoratori vengono intercettati da 12 auto della polizia e fatti allontanare sotto minaccia di arresto. La replica di Amazon alle proteste appare grossomodo la stessa che vedremo nel caso di Bessemer: i salari sono il doppio del salario medio (nel caso di Minneapolis, sono compresi tra i 16,25 e i 20,8 dollari l'ora contro i 7,87 dollari l'ora del salario minimo in vigore in Minnesota) e vi sono benefici tangibili<sup>21</sup> (nel caso di Bessemer, come vedremo, avrà un ruolo chiave l'assicurazione sanitaria). Inoltre, per quanto riguarda il versante sindacale, Amazon sostiene con vigore

la politica del confronto individuale.

Intanto a New York, il sindacato RWDSU, lo stesso che sarà protagonista della battaglia di Bessemer, era impegnato nel tentativo di sindacalizzazione dei 2.500 lavoratori del magazzino di Staten Island, aperto proprio nel 2018. Una battaglia anche in questo caso dall'esito infausto, che coinvolse le forze politiche di stampo laburista in appoggio al sindacato e che fu indicata da Amazon come uno dei motivi principali dell'abbandono del progetto di apertura di un nuovo, ulteriore, centro logistico a New York, nel Queens.

Anche in questo caso la linea ufficiale di Amazon viene ribadita, stavolta per bocca del vicepresidente Brian Huseman, che risponde con un secco «*No signore*» quando il presidente del Consiglio Comunale Corey Johnson gli chiede se i dirigenti Amazon sarebbero rimasti neutrali di fronte ad un tentativo di sindacalizzazione<sup>22</sup>.

### ***Luci ed ombre sulla battaglia di Bessemer***

Alla luce di tutto ciò, cerchiamo di inquadrare la battaglia di Bessemer secondo le sue reali coordinate. A livello nazionale, esiste sicuramente un aumento del potere contrattuale dei lavoratori Amazon in ordine alla enorme richiesta di forza lavoro per far fronte ai picchi dovuti al lockdown. Tuttavia questo aspetto è ridimensionato dall'altrettanta enorme attività di espulsione di forza lavoro da altri settori, che si è concretizzata, come accennato, con la perdita di 9,6 milioni di posti di lavoro a livello federale nel solo 2020. Esiste, poi, un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro legato alla pandemia all'interno dei magazzini Amazon, dove quasi 20 mila lavoratori statunitensi si sono ammalati di Covid dal 1° marzo al 19 settembre 2020<sup>23</sup>. Ma è pur vero che Amazon, attualmente, proprio in virtù della sua fame di forza lavoro, applica salari molto alti rispetto al *minimum wage* federale, oltre che numerosi benefits quali la copertura dell'assicurazione sanitaria sin dal primo giorno di lavoro (tema questo assai sentito). In ultimo, esiste da circa tre anni una maggiore propensione alla mobilitazione tra i magazzinieri Amazon che i dipendenti

Whole Foods devono aver contribuito a catalizzare con le loro lotte.

In questo clima, il 20 novembre 2020, il sindacato RWDSU (che ricordiamo è acronimo di Retail Warehouse and Department Store Union) presenta al National Labor Relation Board la domanda e le firme necessarie per indire regolari elezioni sindacali al magazzino Amazon di Bessemer in Alabama. Il risultato di quelle elezioni, durate dall'8 febbraio al 29 marzo 2021, è stato disastroso: su 5.876 lavoratori aventi diritto al voto, ne partecipano 3.117. Le schede valide sono 3.041 delle quali 505 contestate (che comunque non avrebbero influito sul risultato finale). I voti contrari sono ben 1.798 e solamente 738 quelli favorevoli<sup>24</sup>. Una sconfitta dura, considerate le condizioni oggettive e soggettive più favorevoli al sindacato che in altre fasi, pur diluite da imprescindibili fattori di segno opposto. Ma, va sottolineato che ad eccezione del primo tentativo del 2014, che tra l'altro ha coinvolto un numero pressoché irrilevante di lavoratori, in tutti gli altri casi non si è mai arrivati neppure al voto: i coraggiosi lavoratori di Whole Foods non sono per ora riusciti a trasformare il loro movimento Whole Workers in una forza di effettiva penetrazione sindacale, la lotta dei lavoratori Amazon del Minnesota rimane per ora senza seguiti significativi, mentre nel caso più interessante, ovvero quello del magazzino Amazon di Staten Island a New York, i lavoratori attivi sul fronte sindacale sono ancora oggi (maggio 2021) impegnati in una indefessa battaglia per ottenere il voto contro l'intensa campagna antisindacale dell'azienda<sup>25</sup>.

Ovviamente, sui termini così marcati della sconfitta, pesano non solo le condizioni generali, ma anche la condotta delle tattiche specifiche adottate dai contendenti della battaglia in esame.

Nel magazzino Amazon di Bessemer è occupato un organico di circa 6.000 dipendenti, di cui una parte full-time e part-time regolari, nonché una parte di lavoratori temporanei e stagionali, che si alternano in contratti di breve durata, con un elevatissimo ritmo di turnover.

Il sindacato RWDSU, nello scegliere la *bargaining unit*, si concentra oculatamente sui 1.500 lavoratori full-time e part-time regolari, ovvero il fulcro stabile e permanente della forza lavoro del magazzino, più facile da identificare e organizzare, ed è proprio tra questi che riesce a raccogliere le firme necessarie per presentare la domanda di indizione delle elezioni al NLRB<sup>26</sup>. Inoltre, questo nucleo di lavoratori è composto all'85% da afroamericani<sup>27</sup>, che come abbiamo visto, sono statisticamente più inclini alla sindacalizzazione. Tuttavia, durante le trattative con l'ente federale, Amazon riesce a posticipare la data delle elezioni, inizialmente prevista per il 27 – 30 dicembre guadagnando tempo, e ad ottenere frattanto l'allargamento della *bargaining unit* dagli iniziali 1.500 magazzinieri a tutto il corpo dei 6.000 dipendenti del magazzino, adducendo come motivo che l'organizzazione del lavoro, essendo integrata, non ammette il frazionamento della forza lavoro in più unità di contrattazione. Si tratta di una mossa andata a segno grazie ad alcune modifiche attuate dall'amministrazione Trump nelle linee guida dell'NLRB, che si rivelerà fondamentale, perché obbligherà il sindacato ad allargare la *bargaining unit* da 1.500 a circa 6.000 lavoratori, costringendolo ad un pesantissimo sovraccarico di lavoro, al quale non era preparato. D'improvviso, come sottolinea lo storico Arnaldo Testi, il sindacato si trova costretto ad una corsa frenetica per «convincere lavoratori marginali, temporanei, stagionali che non si sa mai chi siano e quanti siano, in un ambiente che ha turn-over elevatissimi». La RWDSU accetta la sfida, nonostante emerga chiaramente che non sia in grado di reggere uno sforzo simile<sup>28</sup>. Il numero di lavoratori diventa così il più alto coinvolto in un tentativo di sindacalizzazione in seno ad Amazon (quelli di Staten Island, ricordiamo, erano 2.500). Una partita dunque, che diventa, come detto in principio, altamente simbolica per entrambe i contendenti. Dopo aver portato a segno con successo questa mossa, Amazon inizia la consueta campagna contro il sindacato: i dipendenti vengono bombardati sui propri smartphone di messaggi che invitano a

non votare, nei bagni compaiono cartelli di propaganda antisindacale, viene creato un sito apposito in cui si elencano i motivi per i quali il sindacato sarebbe dannoso per i lavoratori, ma soprattutto, i dipendenti vengono obbligati a partecipare alle già citate riunioni antisindacali durante l'orario di lavoro. Si parla addirittura di attività di alterazione dei tempi di durata del rosso dei semafori cittadini, per impedire che i dipendenti interessati alla sindacalizzazione del sito riuscissero a riunirsi<sup>29</sup>. La campagna di Amazon contro l'organizzazione dei dipendenti diventa così intensa e manifesta che le forze politiche di stampo progressista, si vedono costrette ad intervenire in favore del sindacato: il 28 febbraio, Joe Biden in persona, da poco eletto presidente degli Stati Uniti, rivolge un appello ai lavoratori Amazon di Bessemer invitandoli a partecipare al voto per la sindacalizzazione del sito. Nel video, Biden nomina genericamente «i lavoratori dell'Alabama» senza citare Amazon, in rispetto dei vincoli costituzionali, così come suggerisce altrettanto genericamente di compiere una «scelta vitale», che va presa «senza intimidazioni», il tutto, però, inserito in una prosa di ampia legittimazione dei sindacati, il che non lascia dubbi sul significato di un intervento di endorsement sindacale che molti analisti giudicano senza precedenti. In modo più esplicito si esprimono a favore della sindacalizzazione molti parlamentari democratici, dal senatore Bernie Sanders alla nuova ala sinistra dei giovani deputati afroamericani appena eletti, quali Cori Bush e Jamaal Bowman, nonché membri di associazioni quali la Poor People's Campaign ed il suo leader, il reverendo William Barber, che dichiara: «Bessemer è ora la nostra Selma», alludendo alle marce da Selma a Montgomery per i diritti degli afroamericani del 1965. Va segnalato, a proposito dell'intervento degli esponenti democratici, che la stessa RWDSU è intimamente interconnessa con le attività del Partito Democratico, e che il presidente nazionale del sindacato, Stuart Appelbaum, ne è un autorevole esponente. Egli, tra le tante cariche che ha ricoperto e che ricopre all'interno del partito, è stato uno dei 15 membri del comitato per

il programma elettorale di Biden, è membro del Democratic National Committee, ma soprattutto è uno dei famosi “grandi elettori” a cui, in ultima istanza, spetta di esprimere il voto per l’elezione del presidente degli Stati Uniti<sup>30</sup>.

Stante l’intensa campagna antisindacale condotta da Amazon senza che il sindacato possa intervenire ad arginarla all’interno dell’azienda, si rivela fondamentale – come affermato dallo stesso Stuart Appelbaum – non procrastinare il voto più di quanto non fosse già stato fatto. Tuttavia, l’emergenza sanitaria spinge il sindacato ad optare per il voto via posta, per non sottoporre gli operai ad ulteriori pericoli di contagio durante gli assembramenti che si sarebbero creati presso i locali adibiti al voto. Una scelta a cui Amazon si oppone, ma che verrà accolta dall’NLRB e che, in ultima istanza, si rivelerà estremamente propizia per l’azienda. I tempi del voto via posta, estremamente lunghi (dall’8 febbraio al 29 marzo, appunto), daranno modo ad Amazon di continuare con successo la propria propaganda antisindacale, anche durante le operazioni di voto, evidenziando come il salario minimo di 15,3 dollari l’ora in essere a Bessemer fosse superiore non solo al doppio di quello in vigore a livello federale (7,25 dollari l’ora), ma addirittura ai 15 dollari l’ora che Biden avrebbe voluto introdurre. La carta dei benefits poi è un fattore niente affatto secondario. In un Paese in cui milioni di lavoratori non possono permettersi un’assicurazione sanitaria, fondamentale per accedere alle cure mediche, la copertura assicurativa offerta da Amazon sin dal primo giorno di lavoro, è stata una potente argomentazione a favore dall’azienda. Carla Johnson, operaia 44enne di Bessemer ha scoperto di avere un cancro al cervello pochi mesi dopo l’assunzione. Ebbene, l’assistenza sanitaria di Amazon ha coperto il suo trattamento. Questo, spiega la lavoratrice, ha fatto la differenza tra la vita e la morte. Effettivamente, salari e benefits (oltre alla copertura sanitaria, vi è il piano pensioni e le 20 settimane di *parental leave*) rappresentano un indiscusso punto di forza dell’azienda, tanto che gli argomenti utilizzati dal sindacato

durante la campagna, si sono concentrati unicamente sui ritmi di lavoro estenuanti e sulla mancata possibilità di andare al bagno o di effettuare pause<sup>31</sup>.

Ma i tempi lunghi del voto via posta si sono rivelati fondamentali soprattutto per dar tempo ai processi di turn-over di invalidare gran parte del duro lavoro di persuasione operato dai militanti sindacali sulla forza lavoro temporanea. Si stima infatti che il 25% dei lavoratori che a gennaio sarebbero stati favorevoli al sindacato, sia stato completamente sostituito entro marzo<sup>32</sup>.

Ovviamente, dopo la sconfitta, il sindacato RWDSU ha annunciato ricorsi, denunciando le pratiche sleali utilizzate dall’azienda, tuttavia la battaglia, nella sua fase cruciale, è stata persa. In questo si è rivelato fondamentale l’allargamento dell’unità di contrattazione, a causa del quale il sindacato si è trovato letteralmente tra l’incudine ed il martello. Se infatti, a seguito di tale mossa, avesse optato per ritirarsi in quanto cosciente dell’impossibilità di affrontare senza preavviso una campagna di tali dimensioni, avrebbe consegnato alle cronache un’immagine di debolezza forse maggiore di quella conseguente alla sconfitta sul campo.

Nello studio della vertenza è emersa tuttavia una caratteristica peculiare del sindacalismo statunitense, che, in questa fase di profondo riflusso, può essere considerata, specialmente se confrontata con la realtà sindacale italiana, un elemento di forza che forse potrà essere utile a superare i postumi della sconfitta di Bessemer. Se infatti in Italia, i sindacati maggiormente rappresentativi hanno spesso subordinato il loro ruolo fondamentale di negoziazione e organizzazione della spinta rivendicativa di classe al perseguimento di obiettivi presentati come di ampio respiro, spesso velleitari, che hanno portato il sindacato alla perdita di terreno sia sul piano del rapporto diretto con la controparte padronale, sia su quello più generale del proprio ruolo sociale, negli Stati Uniti, pur tra notevoli difficoltà e processi di indebolimento, permane un’impronta tradeunionistica più saldamente anco-



rata al pressoché esclusivo terreno della contrattazione delle condizioni di lavoro collettive nei confronti della controparte datoriale. Uno dei risultati più significativi di questo approccio è che negli Stati Uniti quella datoriale tende a rimanere, al contrario di ciò che accade in Italia, appunto una “controparte”. Un punto di partenza questo che, specialmente oggi, non va affatto sottovalutato.

---

NOTE:

- <sup>1</sup> Karen Weise and Noam Scheiber, “Amazon Workers Vote Down Union Drive at Alabama Warehouse”, *The New York Times* (edizione online), 9 aprile 2021.
- <sup>2</sup> Marco Valsania “Amazon, i lavoratori americani respingono l’ingresso del sindacato in azienda”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 9 aprile 2021.
- <sup>3</sup> “Amazon, non ci sarà un sindacato negli Usa: i lavoratori votano no (ma non finisce qui)”, *Corriere della Sera* (edizione online), 10 aprile 2021.
- <sup>4</sup> Arnaldo Testi, “I numeri dei sindacati negli Stati Uniti. Ultime notizie dal Bureau of Labor Statistics”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 18 febbraio 2019.
- <sup>5</sup> *Ibidem*.
- <sup>6</sup> Giuliana Licini, “Area Ocse, in calo iscritti ai sindacati e copertura contratti collettivi. Italia parziale eccezione”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 18 novembre 2019.
- <sup>7</sup> URL:  
<https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>
- <sup>8</sup> sistema di classificazione dei settori merceologici utilizzato dai governi di Stati Uniti, Canada e Messico.
- <sup>9</sup> URL:  
<https://www.naics.com/company-profile-page/?co=1776>
- <sup>10</sup> “Jeff Bezos ancora al comando della nuova Forbes Billionaires: chi sono i più ricchi del mondo nel 2021”, *Forbes* (edizione online), 6 aprile 2021.
- <sup>11</sup> Biagio Simonetta, “La pandemia spinge Amazon: mezzo milione di nuovi assunti, mai nessuno così”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 27 novembre 2020.
- <sup>12</sup> Stefano Maruca, “Usa, dove il contratto è aziendale”, URL:  
<https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/5311/Usa,%20dove%20il%20sindacato%20C3%A8%20aziendale.pdf>
- <sup>13</sup> URL:  
<https://www.lexisnexis.com/legalnewsroom/labor-employment/b/labor-employment-top-blogs/posts/is-it-time-to-start-a-union-at-your-workplace>
- <sup>14</sup> Arnaldo Testi, “Le dimensioni contano (a proposito della disputa sindacale Amazon in Alabama)”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 13 aprile 2021.
- <sup>15</sup> *Ibidem*.
- <sup>16</sup> Stefano Maruca, “Usa, dove il contratto è aziendale”, URL:  
<https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/5311/Usa,%20dove%20il%20sindacato%20C3%A8%20aziendale.pdf>
- <sup>17</sup> *Ibidem*.
- <sup>18</sup> Steven Greenhouse, “Workers at an Amazon Warehouse Reject Forming a Union”, *The New York Times* (edizione online), 15 gennaio 2014.
- <sup>19</sup> la frase originale tradotta risulta essere «che sa tutto riguardo il cibo».
- <sup>20</sup> Michael Sainato, «‘They want us to be robots’: Whole Foods workers fear Amazon’s changes», *The Guardian* (edizione online), 1° ottobre 2018.
- <sup>21</sup> Louise Matsakis e Megan Molteni, “Amazon Came to the Bargaining Table—But Workers Want More”, *Wired*, 14 dicembre 2018.
- <sup>22</sup> Natalie Kitroeff, «Amazon and New York Unions Had ‘Productive Meeting,’ Then Came a Shock», *The New York Times* (edizione online), 14 febbraio 2019.
- <sup>23</sup> “Amazon, 20mila dipendenti positivi al Covid”, *Adnkronos*, 2 ottobre 2020.
- <sup>24</sup> Arnaldo Testi, “I numeri dei sindacati negli Stati Uniti. Ultime notizie dal Bureau of Labor Statistics”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 18 febbraio 2019.
- <sup>25</sup> Michael Sainato, “US workers continue unionization fight – but will Amazon prevail?”, *The Guardian* (edizione online), 9 maggio 2021.
- <sup>26</sup> Arnaldo Testi, “I numeri dei sindacati negli Stati Uniti. Ultime notizie dal Bureau of Labor Statistics”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 18 febbraio 2019.
- <sup>27</sup> Marco Valsania, “Amazon, i lavoratori americani respingono l’ingresso del sindacato in azienda”, *Il Sole 24 Ore* (edizione online), 9 aprile 2021.
- <sup>28</sup> Arnaldo Testi, “I numeri dei sindacati negli Stati Uniti. Ultime notizie dal Bureau of Labor Statistics”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 18 febbraio 2019.
- <sup>29</sup> Mauro Del Corno, “Amazon, storico voto sindacale in Alabama. L’azienda cerca di dissuadere i dipendenti. Petizione di Amnesty International a sostegno”, *il Fatto Quotidiano* (edizione online), 7 febbraio 2021.
- <sup>30</sup> Arnaldo Testi, “Il sindacato anti-Amaزون, un sindacato Democratico con la D maiuscola”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 15 aprile 2021.
- <sup>31</sup> Arnaldo Testi, “I numeri dei sindacati negli Stati Uniti. Ultime notizie dal Bureau of Labor Statistics”, *Short Cuts America: il blog di Arnaldo Testi*, 18 febbraio 2019.
- <sup>32</sup> Karen Weise and Noam Scheiber, “Why Amazon Workers Sided With the Company Over a Union”, *The New York Times* (edizione online), 16 aprile 2021.