

# Seiu: un'isola felice in un mare di desindacalizzazione

*Marianna De Luca*

Seiu è uno dei pochi sindacati americani che è stato in grado di invertire il trend di declino raddoppiando nell'arco di 12 anni il numero di iscritti. Investire le risorse dei «già sindacalizzati» dei servizi pubblici per dare ai «non ancora organizzati» dei servizi privati un sindacato e un contratto ha dato quindi i suoi frutti. Ma come possono gli iscritti di Seiu pensare di conservare i loro elevati standard di trattamento in un mondo globalizzato, in cui milioni e milioni di lavoratori sono privi di tutela sindacale? «Organizzandoli tutti», ha finora risposto Seiu. Ma fino a quando?

## 1. Volere l'impossibile

È opinione abbastanza diffusa che il sindacato sia un'organizzazione ormai vicina al termine del suo ciclo vitale, in deciso declino, legata al passato piuttosto che al futuro. In particolare in un paese dinamico e soggetto a rapide trasformazioni come gli Stati Uniti, dove l'andamento del tasso globale di sindacalizzazione, da decenni in costante, quasi inarrestabile calo, sembrerebbe togliere ogni dubbio in proposito.

Ma in quel mondo in declino opera con successo un'organizzazione vitale, attiva e attenta al futuro: si tratta di Seiu (Services employees international union), guidata in questi ultimi 15 anni da Andy Stern che, partendo dal presupposto che vi sia qualcosa di profondamente sbagliato in un paese «che aiuta i ricchi ad arricchirsi ancora di più, mentre la maggior parte degli americani viene spremuta», si è proposto di rovesciare la situazione e ha impegnato la sua organizzazione nella lotta per dare ai lavoratori americani un futuro migliore.

\* Marianna De Luca è docente di Storia economica II (Storia del lavoro e delle relazioni industriali) nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Parlare di «successo» riferendosi a un sindacato americano può apparire incongruo, una formula retorica, quasi un ossimoro. Così come parlare di futuro per un'organizzazione che sembra appartenere al passato. Se l'è chiesto retoricamente anche Stern nell'illustrare gli obiettivi futuri di Seiu: «Un leader sindacale che parla del futuro [...] non è un ossimoro? non sono rimasti tutti bloccati nel passato?». La risposta è, ovviamente, negativa, ma i sindacati se vogliono avere un futuro devono affrettarsi a cambiare: «È troppo tardi per un cambiamento sostanziale. È fondamentale piuttosto che puntino ad aumentare i propri iscritti, a diventare più democratici, a migliorare le relazioni con i singoli membri e a trovare il modo di convincere i dirigenti delle aziende a lavorare in partnership con loro. Sembra impossibile, ma è quello che stiamo facendo a Seiu» (Stern, 2006).

Leggendo la presentazione di Seiu, contenuta nella sezione *Our Union* del sito web [www.seiu.org](http://www.seiu.org), si ha l'impressione che sia vero. Il numero degli iscritti è ora di oltre 2,2 milioni<sup>1</sup> (cioè una percentuale non trascurabile del totale dei lavoratori sindacalizzati negli Stati Uniti, pari a circa 15,3 milioni), e Seiu è al primo posto nel settore della sanità e dell'assistenza nonché in quello dei servizi di edificio, e al secondo in quello dei servizi pubblici<sup>2</sup>. Ma più che la consistenza numerica, colpiscono la forza dinamica e la capacità di mobilitazione espresse da quello che dichiara di essere «il sindacato più in crescita del Nord America». Non si tratta di mera vanteria: dai dati presentati alla Convention del 2008 risulta che in 12 anni il numero degli iscritti è raddoppiato, al ritmo di circa 100 mila in più ogni anno a partire dal 1996, triplicando il tasso di crescita del periodo precedente.

Sono risultati sorprendenti per il contesto americano, caratterizzato dalla riduzione quasi costante dei tassi di sindacalizzazione<sup>3</sup>, e ancor più

<sup>1</sup> Parte dei quali in Canada (circa 100 mila) e a Puerto Rico, dove Seiu è presente e attiva sia pure in misura ancor più ridotta.

<sup>2</sup> Il primo posto è saldamente occupato da Nea (National education association), il sindacato della pubblica istruzione che non aderisce né ad Afl-Cio né a Ctw, e che con 3,5 milioni di iscritti è il primo sindacato d'America.

<sup>3</sup> Anche se, a onor del vero, negli ultimi due anni essa sembra essersi arrestata: al piccolo ma significativo incremento (+0,3 per cento) registrato nel 2008, è seguito infatti nel 2009 un lieve decremento (-0,1), che è quasi un successo se si tiene conto della perdita di migliaia e migliaia di posti di lavoro per effetto della crisi (Bureau of Labor Statistics, 2007; 2008; 2009).

sorprendenti se si tiene conto della «fatica di Sisifo» imposta alle unioni da una legislazione «di sostegno» che dà identica tutela al diritto delle aziende di contrastare l'azione sindacale e a quello dei lavoratori di associarsi sindacalmente. Il giudizio è di fonte non sospetta: proviene infatti dal presidente del Nlrb (Liebman, 2010), l'ente governativo preposto a vigilare sulla corretta applicazione del National labor relation act, ormai quasi unanimemente considerato un vero e proprio ostacolo al sindacato e alla contrattazione collettiva. Ma non è questa la sede per esaminare gli effetti «perversi» del Nlra, nonché le proposte di modifica elaborate e sostenute dai sindacati, finora senza successo. L'obiettivo di queste note è invece quello di analizzare un po' più da vicino l'esperienza di Seiu, attraverso i suoi documenti.

## **2. Le ragioni di un successo**

La storia di un sindacato, i suoi successi o le sue sconfitte sono, come per ogni «costruzione sociale», frutto di una combinazione, per certi versi unica, di una pluralità di elementi oggettivi e soggettivi, del contributo dei leader e del gruppo dirigente, dell'influenza di fattori ambientali diversi, oltre che del contesto geopolitico. Un mix, insomma, di notevole complessità, per avvicinarsi al quale è utile partire da un documento approvato in occasione della Convention del 2008 (Seiu, 2008a).

In esso, nel passare in rassegna le ragioni dei risultati positivi ottenuti, si afferma in primo luogo che il successo «è stato reso possibile dall'enorme sacrificio di decine di migliaia di lavoratori non ancora organizzati, degli iscritti, dei funzionari e dei leader sindacali, dei referenti della comunità locale». Il primo posto assegnato ai «sacrifici dei lavoratori ancora non sindacalizzati» non è retorica mozione degli affetti, ma un effettivo riconoscimento: nella realtà americana, infatti, il sindacato non ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro se non dopo che la maggioranza dei lavoratori abbia votato a favore della rappresentanza o l'abbia chiesta formalmente; insomma, i lavoratori devono da soli «organizzare» il sindacato, affrontando il rischio assai concreto del licenziamento (Maxwell, Nissen, 2003).

Il documento prosegue precisando che sacrifici e impegno dei non iscritti, degli iscritti, dello staff e della dirigenza sindacale da soli non sa-

rebbero bastati, neppure con l'aiuto delle comunità locali, se a tutto ciò non si fosse aggiunta la capacità dell'organizzazione di assumere decisioni chiare su strategie, priorità e strutture organizzative. Fra esse, particolare rilievo hanno le decisioni per rafforzare l'impegno economico nelle iniziative di nuova sindacalizzazione (*organizing for greater strenght*, organizzazione per ottenere una forza maggiore): a esse è ora destinato il 50 per cento delle risorse finanziarie di Seiu e il 20 per cento del budget di ciascuna delle sue local union; un fondo speciale (Unity Fund), previsto dal «New Strength Unity Plan» varato nel 2000, è poi destinato al finanziamento delle strategie più aggressive, alimentato mediante un sostanziale incremento del contributo degli iscritti.

Si è molto lavorato, inoltre, sull'unitarietà e sulla condivisione delle responsabilità, in modo che i leader eletti nelle diverse local union fossero realmente impegnati nella responsabilità collettiva di attuare la strategia nazionale; è stata così sempre più rafforzata la capacità delle local affiliate di agire «come una sola organizzazione», in luogo di operare come singoli sindacati tra loro collegati da deboli legami federativi.

Il documento si conclude con la considerazione che Seiu è stata in grado di sviluppare gradualmente nuovi modelli di *organizing* orientati a unire i lavoratori a un livello sempre più elevato, facendo convergere verso il medesimo obiettivo le forze delle quali dispone: potere contrattuale, capacità di influenza politica, legami associativi e capitali finanziari. Il successo di Seiu è quindi frutto di un misto di volontà e di impegno individuale a tutti i livelli, di strategie, di strutture e di risorse organizzative. Proprio nell'integrazione tra questi diversi piani, in una razionalità strumentale conciliata con una razionalità rispetto ai valori, sta forse una parte del fascino del nuovo modello organizzativo di Seiu.

Un altro punto di forza di Seiu è l'attenzione dedicata alla comunicazione, settore nel quale ha investito in questi anni in maniera assai significativa, veicolando i suoi messaggi sia attraverso il rapporto diretto e immediato con i lavoratori (ai cui interventi e testimonianze è dato grande spazio) sia utilizzando la rete per diffondere informazioni, documenti e filmati. Seiu comunica anche con i media e con il mondo della ricerca e degli studi, con l'intento di tener viva l'attenzione sulle condizioni nelle quali vivono e lavorano milioni di americani e le loro famiglie.

Lo scopo di Seiu è costruire un sindacato «su grande scala», la più ampia possibile, ma che non si può certo definire «di massa». E ciò non tan-

to per motivi ideologici, ma perché non è a una massa anonima che sono indirizzati gli sforzi degli iscritti di Seiu: li muove la solidarietà verso altre persone, prima sconosciute, ma con le quali prendono diretto contatto e alle quali vogliono «dare una mano» a beneficio di tutti. Senza l'adesione a un orizzonte di valore, senza il riferimento a una comune sfera di giustizia, il modello Seiu non sarebbe lo stesso.

«*Justice for All*» non è solo lo slogan per la Convention del 2008, è anche una delle finalità indicate nello statuto: il dovere (*we must*) di organizzare i lavoratori non organizzati è inserito al primo posto tra le azioni finalizzate a realizzare un «modello di società in cui tutti i lavoratori e le loro famiglie abbiano un lavoro e una vita dignitosa, diritto di parola sulle decisioni che li riguardano, e nel quale vengano riconosciuti talento e meriti individuali [...] e nel quale il governo giochi un ruolo attivo nella promozione del miglioramento degli standard di vita dei lavoratori» (Seiu, 2008b).

La solidarietà tra lavoratori si traduce in campagne che – settore per settore, area geografica per area geografica, fino al livello globale – vengono condotte facendo leva sulle risorse e sulle capacità organizzative delle unioni più forti, sul supporto di volontari (iscritti, studenti e pensionati) e con l'aiuto di associazioni «alleate» della società civile, con l'obiettivo di sostenere i lavoratori non ancora sindacalizzati nel tentativo di ottenere un sindacato e un contratto. Più di due terzi dei nuovi iscritti a Seiu (oltre un milione) dal 1996 a oggi sono frutto di tali campagne.

### 3. Obiettivi per il futuro

Ma i risultati pur positivi già raggiunti non bastano, e Seiu intende puntare ulteriormente sull'aumento del numero degli iscritti, con l'obiettivo tendenziale di raggiungere «tutti» i lavoratori dei servizi che ancora non hanno un sindacato e un contratto (una platea molto vasta, che rappresenta il 90 per cento dei lavoratori del settore sanitario privato e dei servizi di edificio, e i due terzi dei lavoratori del settore pubblico). E ciò non per mire espansionistiche o per spirito di fratellanza, ma perché la ritiene l'unica via da percorrere per evitare che peggiorino gli standard di trattamento dei propri iscritti: «Abbiamo bisogno della loro forza, può aiutare tutti noi a fare grandi progressi. E abbiamo la responsabilità di aiutarli ad

aumentare i loro salari e il livello dei benefici, prima che i datori di lavoro ne approfittino per abbassare quello degli iscritti di Seiu».

Si è deciso quindi per il prossimo quadriennio di serrare ancor di più le fila, integrando in un'unica strategia nazionale i piani definiti per «divisioni», cioè per settore/categoria professionale. I piani delle local union continueranno a esistere solo in quanto parte di quelli «divisionali», cui ciascuna local contribuirà con il 20 per cento del proprio budget e con responsabilità diretta per la parte di competenza: l'obiettivo è quello di un incremento di mezzo milione di nuovi iscritti entro il 2012.

Il riferimento a «piani divisionali» merita un chiarimento, poiché rappresenta l'elemento portante del nuovo modello organizzativo ideato da Seiu nel tentativo di evitare la dispersione di risorse e di sviluppare sinergie. Nel mondo del sindacato americano il principio della *exclusive jurisdiction* è stato gradualmente abbandonato, pur non essendo del tutto scomparso, e ciascuna union può rappresentare «qualunque» lavoratore, prescindendo da classificazioni per settore industriale, categoria di mestiere, azienda di appartenenza o altro criterio unificante. Ne risulta un campo assai variegato – scarsamente comprensibile al di fuori degli Stati Uniti – che favorisce una dannosa competizione fra le union, determina spreco di risorse nelle campagne di organizzazione e agevola il gioco al ribasso dei datori di lavoro.

Proprio per superare questo stato di cose, senza compromettere il principio dell'autonomia associativa, si è pensato alle «divisioni», che non sono strutture sindacali vere e proprie ma centri di coordinamento delle iniziative di sindacalizzazione e di contrattazione collettiva delle local union, per definire azioni comuni per i lavoratori appartenenti alla medesima categoria/settore merceologico o mestiere: si tratta delle *industry campaign*, una novità nell'eterogeneo modello di rappresentanza americano.

Per rendere possibile entro il 2012 acquisire come previsto 500 mila nuovi iscritti, oltre all'incremento dei finanziamenti destinati dalle local union alle iniziative di nuova sindacalizzazione, si è deciso di aumentare sensibilmente il numero dei volontari (iscritti al sindacato e non) da impegnare nelle campagne di organizzazione, dopo averli preparati con interventi formativi mirati. Per poter comprendere l'entità di tale impegno è necessario sapere che si pensa di coinvolgere attivamente più di un milione di iscritti.

Se verranno confermati gli attuali trend di crescita – in un contesto di decrescita – e Seiu arriverà al target che si è fissata, finirà per rappresentare il 20 per cento dei lavoratori organizzati. Ma è un risultato che non può essere considerato soddisfacente: fino a quando, in un mare di crescente desindacalizzazione, Seiu sarà in grado di assicurare ai propri iscritti gli elevati standard di trattamento garantiti dalla contrattazione collettiva? «Le esperienze di alcuni dei principali sindacati dei settori dell'industria, delle costruzioni e dei trasporti, dimostrano che Seiu non può pensare di ottenere o mantenere livelli sindacali elevati solo per noi, come se fossimo un'isola felice in un mare di crescente desindacalizzazione».

Per questo Seiu ha assunto l'impegno, assieme alle unioni di Ctw, di lavorare per sindacalizzare «tutti» i 50 milioni di lavoratori dei servizi (il loro core business), lottando anche nel settore privato dei servizi, soggetto alle procedure penalizzanti del Nlra e certamente non immune dalla crisi occupazionale e dai rischi della globalizzazione. Per questo Seiu ha rinnovato l'impegno a sostenere le iniziative di sindacalizzazione delle altre unioni, intervenendo in modo coordinato in tutti i paesi nei quali operano multinazionali del settore.

#### **4. Fino a quando?**

Sindacalizzare i non sindacalizzati è da quasi vent'anni il principale impegno di Seiu, alla cui guida si sono succeduti alcuni fra i principali protagonisti della scena sindacale degli Stati Uniti: uomini del calibro di John Sweeney e Andy Stern, che hanno dato avvio e sostenuto con caparbia determinazione la strategia di nuova sindacalizzazione.

Il carattere aggressivo, talvolta trasgressivo, di Andy Stern (che non ha esitato ad allearsi persino con la «diabolica» Wal Mart pur di portare la riforma sanitaria all'esame del Congresso), la sua ambizione di assumere la leadership del movimento per la riforma del sindacato, le ingenti somme spese per sostenere l'elezione di Obama, gli hanno causato non poche critiche oltre che una certa ammirazione. Non solo per i risultati ottenuti, ma anche per la capacità dimostrata nel costruire una leadership diffusa nell'organizzazione, di porre in essere alleanze e reti di relazioni, di mobilitare decine di migliaia di iscritti entusiasti, di utilizzare in maniera costruttiva il potere che gli derivava dal rappresentare 2,2 milioni di lavora-

tori iscritti. Pienamente consapevole della fonte e dei limiti di tale potere, in una recente intervista (Lehmann, 2010), citando Sidney Hillman, leggendario leader sindacale dei tempi del New Deal, ha dichiarato: «Non dovremmo mai dimenticare che se ci ascoltano è solo grazie ai nostri iscritti, non perché siamo particolarmente belli o intelligenti». La citazione si vela di una certa ironia quando Stern ha ricordato che ai tempi di Hillman il sindacato rappresentava più o meno il 35 per cento dei lavoratori americani...

Ora che Stern ha lasciato la presidenza di Seiu, le perplessità sul suo stile di leadership si trasformano in interrogativi sul futuro dell'organizzazione e sulla sua capacità di reggere ancora a lungo gli ingenti costi della scelta di sindacalizzare i lavoratori dei servizi «a basso valore aggiunto» del settore privato (Fraser, 2010).

Il settore dei servizi pubblici, principale fonte di risorse per Seiu e per i suoi successi, è ora minacciato dalla crisi economica che ha posto fine alla crescita occupazionale, e si è certamente ridotto il flusso di risorse necessarie per continuare a finanziare le costose campagne di sindacalizzazione del settore privato. Alle difficoltà finanziarie potrebbero sommarsi crescenti difficoltà interne. Fino a quando iscritti e dirigenti riusciranno a sopportare la frustrazione derivante da campagne di sindacalizzazione che durano anni e i cui esiti sono spesso incerti? Ed è forse possibile che prima o poi qualcuno chieda di riconsiderare il rapporto costi-benefici dell'impegno a sindacalizzare «tutti» i lavoratori del settore privato.

La continua spinta verso la nuova sindacalizzazione e l'ossessione per l'*organizing* – qualcuno (Fraser, 2010) ha parlato di «monomania»: «La fissazione di Stern per la crescita» – finisce talvolta, secondo alcune voci critiche, per tradursi in azioni di aggressione nei confronti di altre organizzazioni, generando liti e contenziosi sulle rispettive sfere di giurisdizione. Più esplicitamente, Seiu è stata accusata di non esitare a entrare in conflitto anche con organizzazioni «sorelle» se esse non accettano le sue condizioni: così è avvenuto tra Seiu e Unite here (un'altra delle union che hanno partecipato alla creazione di Change to win), che solo recentemente, dopo lunghe dispute, sono giunte a un accordo.

C'è poi chi sostiene che i risultati ottenuti da Seiu non sono solo frutto delle campagne di sindacalizzazione e delle tecniche di pressione nei confronti di imprenditori che resistono alle iniziative di sindacalizzazione, ma anche di accordi «di non belligeranza» con i datori di lavoro, agevolata-

ti dall'appoggio di personalità politiche «amiche». La maggior parte di queste critiche non sorprende affatto: esse sono, per certi versi, conseguenze naturali e ovvie, «effetto diretto» cioè del modello prescelto (i conflitti di giurisdizione, ad esempio, sono «l'altra faccia» del modello organizzativo per categoria/settore di attività cui Seiu tende).

Sembra invece avere maggiore consistenza l'osservazione che i successi di Seiu devono essere ridimensionati sulla base della considerazione che sono stati ottenuti in ambiti nei quali l'azione sindacale è meno difficile (i servizi pubblici sono, come già detto, in gran parte fuori dall'ambito di applicazione delle procedure restrittive e penalizzanti del Nlra e sono meno colpiti dai processi di delocalizzazione): anche altre union, come Uaw (United automotive workers), utilizzano tecniche e impegno analoghi per l'estensione della sindacalizzazione nel proprio settore, ma con risultati assai diversi e non certo per incapacità<sup>4</sup>. Ma se ciò è vero, è altrettanto vero che per puntare all'«impossibile» Seiu non ha esitato a utilizzare la forza e il potere derivato dai successi nel settore pubblico per entrare con decisione anche in quello certamente meno facile dei servizi del settore privato.

Ma, soprattutto, ci sono alternative alle scelte (coraggiose secondo alcuni, temerarie o addirittura sbagliate secondo altri) che ha finora compiuto Seiu? Per ora sembra di no, e la cosiddetta «alternativa politica» (quella di puntare alla riforma della legislazione del lavoro per il settore privato in un senso più favorevole al sindacato), più che un'alternativa rappresenta un complemento della strategia di nuova sindacalizzazione, ed è sostenuta infatti da tutto il movimento sindacale.

A conferma di ciò il nuovo presidente di Seiu – Mary Kay Henry, eletta nel maggio 2010 dopo le dimissioni di Stern – ha ribadito (Bogardus, 2010) che intende continuare, anzi «rinnovare» l'impegno nell'*organizing*, almeno fino a quando l'approvazione dell'Employee Free Choice Act non creerà condizioni più favorevoli per l'estensione della rappresentanza e della tutela sindacale, prospettiva peraltro non imminente.

<sup>4</sup> Nel settore manifatturiero le nuove iscrizioni non riescono quasi mai a compensare le perdite di iscritti dovute al calo dell'occupazione che colpisce principalmente i lavoratori di imprese sindacalizzate (Chaison, 2010).

## Bibliografia

- Bogardus K. (2010), *Seiu to Refocus under Henry*, in *The Hill*, 12 maggio, in <http://thehill.com>.
- Bureau of Labor Statistics (2008), *Union Members in 2007*, in [www.bls.gov/cps](http://www.bls.gov/cps), p. 12.
- Bureau of Labor Statistics (2009), *Union Members in 2008*, in [www.bls.gov/cps](http://www.bls.gov/cps), p. 12.
- Bureau of Labor Statistics (2010), *Union Members in 2009*, in [www.bls.gov/cps](http://www.bls.gov/cps), p. 12.
- Chaison G.N. (2010), *Union Membership Attrition*, in *Monthly Labor Review*, gennaio, pp. 74, 76.
- Fraser M. (2010), *The Seiu Andy Stern Leaves Behind*, in *The Nation*, 16 giugno, in <http://theglobalrealm.com>.
- Lehmann C. (2010), *Andy Stern: The New Face of Labor*, 1 marzo, in [www.washingtonian.com](http://www.washingtonian.com).
- Liebman W.B. (2010), *The Revival of American Labor Law*, discorso tenuto il 17 febbraio 2010 alla Washington University Law School, in [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov), p. 37.
- Maxwell M.B., Nissen B. (2003), *Some of Them are Brave. The Unfulfilled Promise of American Labor Law*, in *American Right at Work*, p. 24.
- Seiu (2008a), *Constitutional Amendments and Resolutions Adopted at the 2008 Seiu Convention*, San Juan, Puerto Rico, p. 95 (in [www.seiu.org](http://www.seiu.org)).
- Seiu (2008b), *Justice for All. Pass it On. Recommendations to the Seiu 2008 Convention*, Washington, p. 27 (in [www.seiu.org](http://www.seiu.org)).
- Stern A. (2006), *A Country that Works – Getting America Back on Tracks*, New York, Free Press, p. 212.