

## Sindacati e alleanze sociali

### Riflessioni a partire dalla campagna «Fight for \$15!»

Lisa Dorigatti\*

#### 1. La campagna «Fight for \$15!»

Una delle novità più interessanti del panorama sindacale contemporaneo degli ultimi anni è la campagna «Fight for \$15!» promossa dal sindacato americano del settore dei servizi Service employees international union (Seiu) per promuovere migliori condizioni di lavoro e l'organizzazione sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici impiegate nelle catene di fast-food. La campagna, i cui elementi rivendicativi centrali sono l'aumento del salario minimo legale a \$15 e il diritto dei lavoratori di organizzarsi sindacalmente, è stata caratterizzata da diverse ondate di scioperi e manifestazioni che hanno visto coinvolte diverse migliaia di lavoratori e lavoratrici. Iniziata nel 2012 a New York con una prima giornata di azione, si è progressivamente estesa a numerose altre città americane e ha coinvolto diverse altre migliaia di lavoratrici e lavoratori di altri settori *low-wage* (a basso salario), dai dipendenti delle grandi catene del commercio come Walmart, alle lavoratrici delle case di riposo e della sanità privata, fino ai collaboratori precari delle università. Diverse giornate di azione hanno avuto luogo negli anni a seguire, coinvolgendo un numero sempre maggiore di città. Nella più recente giornata di mobilitazione, il 15 aprile di quest'anno, si è vista la partecipazione di circa sessantamila lavoratori in oltre duecento città americane, in quella che è stata definita la più grande protesta dei *low-wage workers* (i lavoratori a basso salario) della storia americana. La campagna agisce attraverso giornate di mobilitazione che coniugano lo sciopero di alcuni (anche se, come evidenziato da tutti gli osservatori, non moltissimi) lavoratori e manifestazioni di supporto da parte di altri lavoratori, sindacalisti, comunità locali, spesso nella forma di picchetti davanti alle filiali delle catene di fast-food.

\* Lisa Dorigatti è assegnista di ricerca presso il dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università di Milano.

Elemento interessante di questa campagna non è solamente che lavoratori inseriti in contesti produttivi caratterizzati da un'estrema frammentazione si stiano organizzando per migliorare le proprie condizioni di lavoro, ma che lo stiano facendo con successo. Nonostante, infatti, le iniziative non abbiano avuto un impatto diretto sui datori di lavoro (anche se diverse imprese, fra cui Gap, Walmart e lo stesso McDonald's hanno annunciato aumenti), la campagna ha spinto numerose amministrazioni locali ad aumentare il livello dei salari minimi cittadini al di sopra del minimo federale fissato a \$7,25 (Tung *et al.*, 2015). Dal 2012, ossia da quando la campagna «Fight for \$15!» è iniziata, è stata approvata una serie di ordinanze a livello municipale per aumentare i salari minimi (si veda la tabella 1). Alcune di esse, fra cui le ordinanze delle città di Sea-Tac, Seattle, San Francisco, Emeryville e Los Angeles, raggiungono o superano i \$15 l'ora, mentre le altre costituiscono comunque aumenti significativi rispetto al livello federale. Inoltre, nuove proposte in questo senso sono al momento in discussione a Sacramento, New York, Washington e diverse altre città (National employment law project, 2015).

*Tab. 1 – Ordinanze sul salario minimo nelle città americane*

APPROVATE NEL 2013	
BERNALILLO COUNTY (NEW MEXICO)	\$8,65
WASHINGTON DC	\$11,50 (DAL 2016)
MONTGOMERY COUNTY (MARYLAND)	\$11,50 (DAL 2017)
PRINCE GEORGE'S COUNTY (MARYLAND)	\$11,50 (DAL 2017)
SEA-TAC (WASHINGTON)	\$15,24
APPROVATE NEL 2014	
LAS CRUCES (NEW MEXICO)	\$10,10 (DAL 2019)
SANTA FE COUNTY (NEW MEXICO)	\$10,84
MOUNTAIN VIEW (CALIFORNIA)	\$10,30 (DAL LUGLIO 2015)
SUNNYVALE (CALIFORNIA)	\$10,30
SAN DIEGO (CALIFORNIA)	\$11,50 (DAL 2017)
OAKLAND (CALIFORNIA)	\$12,25
BERKELEY (CALIFORNIA)	\$12,53 (DAL 2016)

Tab. 1 – segue

APPROVATE NEL 2014	
RICHMOND (CALIFORNIA)	\$13,00 (DAL 2018)
LOUISVILLE (KENTUCKY)	\$9,00 (DAL 2017)
CHICAGO (ILLINOIS)	\$13,00 (DAL 2019)
SAN FRANCISCO (CALIFORNIA)	\$15,00 (DAL 2018)
SEATTLE (WASHINGTON)	\$15,00 (DAL 2018-21)
APPROVATE NEL 2015	
EMERYVILLE (CALIFORNIA)	\$16,00 (DAL 2019)
LOS ANGELES (CALIFORNIA)	\$15,00 (DAL 2020-21)
INIZIATIVE IN DISCUSSIONE	
TACOMA (WASHINGTON)	\$15,00
OLYMPIA (WASHINGTON)	\$15,00
DAVIS (CALIFORNIA)	\$15,00
SACRAMENTO (CALIFORNIA)	\$15,00
LEXINGTON (KENTUCKY)	\$10,10 (DAL 2017)
ST. LOUIS (MISSOURI)	\$15,00 (DAL 2020)
KANSAS CITY (MISSOURI)	N/A
BIRMINGHAM (ALABAMA)	\$10,10
WASHINGTON DC	\$15,00 (DAL 2020)
NEW YORK	\$15,00 (DAL 2019)
PORTLAND (MAINE)	\$15,00

Fonte: National employment law project, 2015.

Iniziative specifiche hanno poi riguardato singoli gruppi di lavoratori. Nel giugno di quest'anno, il governatore del Massachusetts ha firmato un accordo con la sezione locale di Seiu (la *local* 1199) per aumentare il salario d'ingresso delle lavoratrici a domicilio della sanità a \$15 l'ora (Johnston, 2015). A New York, invece, la commissione sui salari convocata dal governatore Andrew Cuomo ha espresso approvazione per l'ipotesi di aumentare a \$15 l'ora

la retribuzione dei lavoratori dei fast-food dello Stato. I dettagli del processo di implementazione della decisione non sono, però, al momento ancora stati definiti (Eisenstein, 2015). Nell'aprile 2014 lo stesso presidente Obama ha proposto un'iniziativa legislativa (bocciata però in Senato dai repubblicani) per aumentare il salario minimo federale a \$10.10. Recentemente la campagna ha ricevuto il supporto della candidata democratica alla presidenza Hillary Clinton, che ha affermato che: «Tutti voi non dovrete dover manifestare nelle strade per avere un salario dignitoso, ma noi vi ringraziamo perché voi state manifestando per avere un salario dignitoso. Noi abbiamo bisogno di voi lì fuori che conducete la lotta contro quelli che vorrebbero strappare il diritto degli americani a organizzarsi, alla contrattazione collettiva e a una giusta retribuzione» (De Pillis, 2015). Inoltre, la campagna sembra essere riuscita ad avere il supporto della maggioranza dell'opinione pubblica. Secondo un sondaggio commissionato dal National employment law project, infatti, oltre il 70 per cento degli americani è a favore di un innalzamento del salario minimo a \$12,50 (Hirsch, 2015) e recentemente il *New York Times* ha paragonato la campagna a un nuovo movimento per i diritti civili. Sembra, quindi, che il successo maggiore di «Fight for \$15!» sia stato quello di riuscire a impattare fortemente sul discorso pubblico sulle retribuzioni, inquadrandolo come parte di quella discussione sulle diseguaglianze che, come vedremo, è diventato un tema sempre più rilevante negli Stati Uniti.

## 2. Strategie sindacali in contesti di debolezza?

Il fatto che questa fetta del mondo del lavoro, caratterizzata da un'estrema debolezza e frammentazione, si stia organizzando e stia facendo sentire la propria voce, peraltro con successo, è già di per sé un elemento di enorme interesse. Ci sono, però, altri due elementi che sembrano particolarmente importanti all'interno di questa campagna. Il primo è che «Fight for \$15!» si è basata fortemente sulla costruzione di coalizioni fra organizzazioni sindacali e organizzazioni delle comunità locali. Anzi, si può dire che il sindacato ha in questo caso «appaltato» all'esterno la conduzione della campagna. Nonostante, infatti, essa sia stata promossa e finanziata dal sindacato dei Seiù, come parte del *focus* sull'organizzazione dei servizi a bassi salari che ha caratterizzato l'agenda dell'organizzazione già a partire dalla famosa campagna *Justice for janitors* iniziata negli anni ottanta, l'intervento di Seiù non è

stato diretto. Esso ha avuto luogo in cooperazione e attraverso la costruzione e il finanziamento di strutture non sindacali sul modello dei *workers centres*<sup>1</sup>. Organizzazioni delle comunità locali, come New York communities for change (Comunità di New York per il cambiamento), hanno, infatti, costituito la spina dorsale della campagna, costruendo quei contatti e quelle relazioni con i lavoratori che poi hanno dato il via agli scioperi e alle manifestazioni (Gupta, 2013). Queste iniziative sono a loro volta state portate avanti da gruppi locali non sindacali, come Fast food forward a New York, Fight for \$15! a Chicago, Raise the wage a Los Angeles.

In secondo luogo, la campagna ha chiaramente privilegiato la dimensione politica a quella contrattuale. Infatti, nonostante la campagna abbia avuto come elemento prioritario l'organizzazione sindacale del settore e come strumento di azione anche lo sciopero, è stata soprattutto una campagna di mobilitazione dell'opinione pubblica per ottenere cambiamenti legislativi dalle amministrazioni locali. Come è stato evidenziato in un articolo apparso su *The Washington Post*, «l'efficacia della campagna si è basata più sulle *public relations*, che sulla coercizione economica» (De Pillis, 2014).

Entrambi questi elementi, la costruzione di coalizioni e la predominanza accordata alla dimensione politica su quella contrattuale, fanno riferimento alla debolezza del movimento sindacale in quel contesto nazionale e settoriale. Nel caso della campagna «Fight for \$15!», infatti, la scelta di procedere attraverso la costruzione di alleanze è fortemente legata agli ostacoli che il sistema delle relazioni industriali americane pone all'organizzazione dei lavoratori. Secondo il National labor relations act (Nlra, la legge che regola la presenza sindacale e la contrattazione negli Stati Uniti), per potersi iscrivere al sindacato il sindacato stesso deve essere riconosciuto come «agente contrattuale» nel luogo di lavoro. Il meccanismo previsto dal Nlra è, però, estremamente lungo e farraginoso<sup>2</sup>, fortemente a rischio di fallire dal momento

<sup>1</sup> Secondo la studiosa americana Janice Fine che per prima ha studiato queste organizzazioni, i *workers centres* sono organizzazioni basate sulla comunità e gestite dalle comunità migranti, che costruiscono una combinazione di servizi, *advocacy* e auto-organizzazione per supportare i lavoratori a basso reddito (Fine, 2005: p. 155).

<sup>2</sup> In primo luogo il sindacato deve presentare una petizione di riconoscimento, votata da almeno il 30 per cento dei lavoratori dell'azienda. Dopo di che la maggioranza di questi ultimi si dovrà esprimere in una votazione a scrutinio segreto da svolgersi nel luogo di lavoro a favore della costituzione di un'unità sindacale. Nel lasso di tempo che intercorre fra la presentazione della petizione e l'elezione, il datore di lavoro ha la possibilità di fare campagna contro il sindacato.

che può essere influenzato dalle pressioni e dalle minacce dei datori di lavoro. In un contesto come quello dei fast-food, caratterizzato da strutture produttive estremamente frammentate, sottostare a quelle regole significa, al momento, fallire. La scelta di Seiu ha quindi l'obiettivo di bypassare questo meccanismo. Tuttavia, questa scelta non è legata solo a questo contesto, ma fa parte di una più ampia riflessione strategica del movimento sindacale americano, che ha avuto un posto importante anche nel recente congresso della centrale sindacale Afl-Cio. Nella discussione congressuale (e nelle parole di Richard Trumka, il presidente dell'Afl-Cio) è stato evidenziato come le leggi che regolano il riconoscimento sindacale sono state rese così inefficaci che il movimento sindacale deve inventarsi nuove strade per tutelare gli interessi dei lavoratori. Un elemento in particolare riguarda la possibilità dei lavoratori di organizzarsi collettivamente senza dover necessariamente essere riconosciuti come «agenti contrattuali» e, quindi, senza dover passare attraverso il complicato meccanismo di elezione. In questo senso, Trumka ha evidenziato la necessità per il movimento sindacale di costruire alleanze con altri soggetti. La risoluzione numero 5 del Congresso Afl-Cio sostiene, infatti, che «l'Afl-Cio e i sindacati affiliati devono rafforzare le proprie relazioni con i *workers centres* e altre organizzazioni emergenti che fungono da difensori dei lavoratori in settori non coperti da contratti collettivi, dove i lavoratori non sono iscritti e rappresentati dal sindacato, con lo scopo di rafforzare lo scopo comune di espandere il movimento dei lavoratori e migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro» (Afl-Cio, 2013).

Allo stesso modo, la scelta di privilegiare la dimensione politica su quella contrattuale, andando a costruire pressione sulle amministrazioni locali perché promuovessero un aumento dei salari minimi per legge anziché contrattare direttamente con le aziende, dipende dalla debolezza dei lavoratori e delle loro organizzazioni nel settore. La frammentazione delle strutture produttive che caratterizza il settore, dove i lavoratori sono impiegati in centinaia di piccoli negozi in franchising, rende estremamente difficile la loro organizzazione e la contrattazione con i singoli datori di lavoro e, quindi, un'azione basata sulla struttura classica delle relazioni industriali, dal momento che il potere di questi lavoratori sui singoli datori di lavoro è, quindi, minimo. A fronte di queste difficoltà, lo sforzo di Seiu e delle altre organizzazioni che hanno portato avanti la campagna è stato diretto a mobilitare i lavoratori per attirare l'attenzione dell'opinione pubblica su temi economici di più ampia portata, fra cui le crescenti diseguaglianze presenti nella società

americana e l'impossibilità di vivere con il salario minimo. Ciò che ha caratterizzato la campagna è stata, infatti, l'enfasi sul tema delle disuguaglianze, un tema che, a partire dalla crisi, risuona fortemente nell'opinione pubblica americana, come ha dimostrato anche il recente successo del volume di Piketty *Il capitale nel XXI secolo*. In questo senso, alla base del successo della campagna sta la capacità di sfruttare quello che Chun ha definito come il potere simbolico dei lavoratori, ossia, utilizzando Bourdieu, «il potere di imporre la visione legittima del mondo sociale [...] e la direzione verso cui esso sta muovendo o dovrebbe muovere» (Bourdieu, 2000: p. 185, cit. in Chun, 2009: p. 4). Se si leggono i titoli degli articoli di giornale che raccontano la campagna è evidente come gli organizzatori siano stati in grado di costruire attorno a «Fight for \$15!» l'idea che migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dei *fast-food* faccia parte di un percorso di messa in discussione di un intero sistema economico che ha prodotto molti effetti negativi per la maggior parte del mondo del lavoro (De Pillis, 2014; Gresham, 2015). I lavoratori e le lavoratrici dei *fast-food*, infatti, fanno parte di quell'esercito di *low-wage workers*, di lavoratori a bassi salari, che costituisce il 25 per cento degli occupati americani. Il settore dei *fast-food*, infatti, è caratterizzato da salari molto bassi (secondo uno studio dell'università di Berkley, il salario mediano del settore è \$8.69 all'ora), dall'assenza di *benefits* (quali la copertura sanitaria) e da una significativa quota di occupati part-time, generalmente involontari, che determina una paga settimanale molto inferiore alle necessità di sopravvivenza. Spesso, infatti, le lavoratrici e i lavoratori di questi settori devono ricorrere all'assistenza pubblica per riuscire a sopravvivere (Allegretto *et al.*, 2013). La forza della campagna è stata quella di essere presentata come parte di un movimento più ampio per la giustizia sociale e di essere percepita come un «movimento popolare in grado finalmente di passare all'offensiva contro il potere delle grandi *corporations*» (Gupta, 2013).

Non è una sottolineatura nuova quella che vede le coalizioni sociali e la prevalenza della dimensione politica come strategie più probabili (e in un certo modo più efficaci) nel momento in cui le organizzazioni sindacali si trovino in un contesto politico/istituzionale particolarmente ostile o stiano cercando di organizzare gruppi di lavoratori con scarso potere strutturale (ossia deboli sul mercato del lavoro) od organizzativo (per cui, ad esempio, l'organizzazione collettiva è più difficile). Molta letteratura ha, infatti, sottolineato come questo tipo di azione consenta alle organizzazioni sindacali

di supplire alla diminuzione di risorse in altri ambiti (Baccaro *et al.*, 2003; Frege, Kelly, 2004; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Secondo Frege, Heery, Turner (2004), infatti, la costruzione di coalizioni con partner esterni consente ai sindacati di accedere a una serie di risorse e di opportunità. Gli autori identificano cinque tipi di risorse che i sindacati possono ottenere da alleanze con altre organizzazioni o gruppi. Il primo riguarda risorse finanziarie e materiali. Come hanno notato Gumbrell-McCormick e Hyman (2013), tuttavia, nonostante sia un elemento che ha avuto luogo in passato (si pensi ai casi in cui le comunità locali offrono supporto agli scioperanti), la maggior parte delle alleanze avviene oggi con soggetti meno dotati di questo tipo di risorse rispetto alle organizzazioni sindacali meno ben dotate. In secondo luogo, i partner possono garantire l'accesso a nuovi gruppi di lavoratori. È un elemento, questo, che è stato spesso evidenziato nelle campagne di sindacalizzazione di gruppi non organizzati in precedenza (o debolmente organizzati) di lavoratori, come lavoratori appartenenti a specifiche minoranze; campagne nelle quali le organizzazioni sindacali si sono appoggiate ad associazioni di migranti o chiese locali per avere accesso a gruppi con cui altrimenti sarebbero difficilmente venuti in contatto (Milkman, 2006; Holgate, 2013). Il terzo tipo di risorse è la possibilità di attingere alle competenze specialistiche di queste organizzazioni, ad esempio sui temi dell'ambiente o dello sviluppo, ma anche nella capacità di reclutamento. In quarto luogo, le coalizioni possono essere una fonte di legittimazione per le campagne sindacali: lavorare con organizzazioni delle comunità, organizzazioni religiose od organizzazioni non governative può rafforzare le rivendicazioni sindacali e mostrarne l'interesse generale. Infine, le alleanze possono rafforzare la capacità di mobilitazione dei sindacati, soprattutto quando si lavora con gruppi che hanno una forte base di attivisti (Frege, Heery, Turner, 2004).

Il contributo importante di questa letteratura è l'aver evidenziato come nei casi in cui le organizzazioni sindacali riescano ad attingere ad altre risorse di potere (fra cui una stabile struttura organizzativa e una capacità di mobilitazione nei luoghi di lavoro o il riconoscimento e la capacità di influenzare le istituzioni pubbliche), sia, invece, meno probabile che esse cerchino di dar vita a coalizioni sociali. Questo perché tali coalizioni sono comunque difficili da sostenere, dal momento che coinvolgono attori che possono avere modalità di azione e agende differenti (Holgate, 2013).

Inoltre, il contesto influenza anche il tipo di coalizione.



### 3. Il caso italiano

C'è qualcosa, in questa discussione, di potenzialmente utile per riflettere sullo stato di salute delle organizzazioni sindacali anche nel nostro paese? Negli ultimi anni, la letteratura internazionale ha (per certi versi anche in maniera eccessiva) evidenziato una scarsa propensione delle organizzazioni sindacali italiane a formare coalizioni (Frege, Heery, Turner, 2004; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). La spiegazione viene fatta risalire a due elementi. Da un lato, la mancanza di partner con cui costruire percorsi di azione comune e di alleanza. L'Italia mostra infatti un tessuto associativo più debole rispetto a quello americano e non presenta soggetti organizzati che agiscono sul terreno del lavoro. Dall'altro il fatto che, pur in un contesto di minore istituzionalizzazione rispetto ad altri paesi europei, «le organizzazioni sindacali godono di un livello piuttosto elevato di sicurezza istituzionale» (Frege, Heery, Turner, 2004: p. 153) e di riconoscimento da parte delle controparti, pubbliche e private, che si mostra in processi di coinvolgimento nella presa di decisioni politiche. Dato questo supporto, ci sarebbero meno incentivi per i sindacati a cercare alleanze con altri soggetti sociali, e l'intervento delle organizzazioni sindacali nella sfera politica avverrebbe attraverso i meccanismi di scambio politico e di *partnership* sociale, come avvenuto durante gli anni novanta (Baccaro *et al.*, 2003).

A chi scrive, questo pare solo in parte vero. Nel nostro paese c'è stata e tutt'ora c'è una ricca tradizione fra le organizzazioni sindacali italiane a rappresentare interessi più ampi rispetto a quelli dei lavoratori nei luoghi di lavoro e ad agire in sfere più ampie, come i diritti sociali, la politica internazionale e i temi della guerra e della pace, i diritti civili, l'antimafia. Per un lungo periodo (almeno fino agli anni settanta) sono state proprio le organizzazioni sindacali a occupare il grosso dello spazio politico rispetto a queste questioni e a farsi soggetti trainanti di queste rivendicazioni, spesso in alleanza con i partiti politici di riferimento, soprattutto a livello locale. L'emergere di nuovi temi e nuove istanze e di soggetti che se ne facevano portatori (i movimenti femministi, ambientalisti, per i diritti di gay e lesbiche) e il perdurare da parte delle organizzazioni sindacali di un approccio ampio al loro ruolo di rappresentanza ha fatto sì che esse entrassero in contatto e costruissero percorsi di collaborazione con soggetti esterni al movimento sindacale. Si pensi, ad esempio, al fatto che la Cgil ha creato in diverse città centri per la promozione dei diritti dei transessuali in cooperazione con il

movimento italiano per i diritti dei transessuali (Movimento identità transessuale) (Beccalli, Meardi, 2002: p. 129). Più recentemente, la Cgil è stata attiva nelle campagne per i diritti dei migranti e dei richiedenti asilo, assieme a diverse associazioni della società civile. Tuttavia, per quanto riguarda le tematiche più strettamente connesse alla sfera dei diritti sociali ed economici (la regolazione del lavoro *in primis*, ma anche temi più ampi quali l’abitazione, i trasporti e le politiche sociali più in generale) la costruzione di alleanze è invece stata relativamente marginale, nonostante nuovi soggetti siano entrati sulla scena (si pensi ai diversi gruppi che si occupano di questioni abitative), forse anche per la minore efficacia delle organizzazioni sindacali stesse a trattare queste tematiche. Parziali eccezioni sono rappresentate dalla partecipazione di alcune categorie sindacali al movimento anti-globalizzazione, dalla partecipazione di partner esterni alla mobilitazione contro la proposta dell’allora governo Berlusconi di abolire l’articolo 18 o delle mobilitazioni che riguardano il settore pubblico, come ad esempio la mobilitazione contro la recente proposta di riforma della scuola che ha visto le categorie degli insegnanti alleate ad altri soggetti (associazioni di genitori, gruppi di cittadini, studenti) contro la proposta di legge.

Sembra tuttavia che negli ultimi anni le cose stiano cambiando. Da un lato, alcune organizzazioni sindacali stanno stringendo alleanze con gruppi di lavoratori organizzati in strutture non sindacali. Ciò sta avvenendo soprattutto in quei settori – diverse aree del terziario avanzato, o lavoratori che operano in autonomia – fra i quali le organizzazioni sindacali tradizionali sono scarsamente presenti o hanno una capacità di rappresentanza solo per quanto riguarda il pezzo più tradizionale del lavoro, ossia i lavoratori con contratti subordinati e a tempo indeterminato. Per ovviare a questa assenza di rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali, alcuni di questi lavoratori hanno costruito strutture autonome, che spesso agiscono con modalità (almeno parzialmente) differenti rispetto a quelle oggi tipiche delle organizzazioni sindacali tradizionali. Diversi contributi hanno mostrato una crescente presenza di organizzazioni non sindacali che si occupano di lavoro e che in un certo modo ricalcano l’esperienza dei *workers centres* americani. Diversi contributi mostrano infatti la presenza di numerose organizzazioni concentrate in particolare nella rappresentanza del lavoro professionale o ad alto contenuto cognitivo. Si pensi ad Acta (l’Associazione consulenti terziario avanzato), Ana (Associazione nazionale archeologi), Strade (Sindacato traduttori editoriali), Re.Re.Pre. (Rete dei redattori

precarì), solo per citarne alcune (Ciarini *et al.*, 2014; Mingione *et al.*, 2014). Nonostante la presenza di significative differenze nel modo di agire, queste organizzazioni coniugano generalmente attività mutualistiche e di autostegno per gli aderenti con iniziative di pressione e presenza pubblica a sostegno delle proprie rivendicazioni, recuperando forme antiche di attività (si pensi alle attività di mutuo sostegno praticate dalle forme iniziali di sindacalismo) assieme all'utilizzo di strumenti moderni quali la rete e le tecnologie informatiche (Zambelli *et al.*, 2013). In alcuni casi, queste organizzazioni hanno già avviato forme di cooperazione e di coalizione con le organizzazioni sindacali più tradizionali, e in particolare con la Cgil. Ad esempio, Strade ha istituito un vero e proprio protocollo di intesa con Slc-Cgil, la categoria di riferimento del settore. Il protocollo prevede, fra le altre cose, un patto di consultazione sull'elaborazione delle piattaforme rivendicative e sulle ipotesi di accordo per i temi dei contratti collettivi nazionali di settore che riguardano i traduttori editoriali. Inoltre è prevista la presenza di rappresentanti dell'associazione nella delegazione trattante di Slc-Cgil ai tavoli contrattuali nazionali. Anche la rete Re.Re.Pre. ha instaurato rapporti con la categoria di riferimento, iniziando percorsi di ascolto e cooperazione nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria, ma anche a livello aziendale con il coinvolgimento in diversi territori (fra cui ad esempio Bologna e Milano) anche dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro, in modo da far sì che diventassero un punto di riferimento anche per i lavoratori non-standard. In questo senso, quindi, la costruzione di coalizioni ha luogo nel momento in cui il sindacato vuole estendere la sua capacità di rappresentanza a settori di lavoratori che prima non organizzava e con cui non aveva contatti.

Dall'altro, il tema della costruzione di coalizioni sociali ampie è venuto anche da settori più tradizionali del movimento dei lavoratori in risposta a quella che viene percepita come una sempre maggiore difficoltà delle organizzazioni sindacali a esercitare influenza sulle condizioni di vita dei propri rappresentati, sia tramite la contrattazione collettiva, che tramite l'azione politica. Parlando della neonata «Coalizione sociale», Maurizio Landini, segretario nazionale dell'organizzazione dei metalmeccanici affiliata alla Cgil, la Fiom, ha sostenuto che l'obiettivo di allargare il fronte e di costruire percorsi comuni con altri soggetti nasce da un riconoscimento della debolezza del sindacato stesso e da un'inefficacia delle sue normali forme di azione (manifestazioni e scioperi). Soprattutto per quanto riguarda le questioni

politiche generali quali la nuova legge sul mercato del lavoro e le riforme delle pensioni e della scuola, infatti, la forte mobilitazione sindacale non ha prodotto risultati significativi e il governo ha continuato ad agire unilateralmente.

Alla base del ragionamento sembra, quindi, stare la riflessione sul fatto che, pur in un contesto in cui lo stato di salute delle organizzazioni sindacali italiane sembra essere migliore rispetto a quello delle controparti in altri paesi (si pensi al livello, relativamente elevato e, soprattutto, stabile, di densità sindacale, o all'alto tasso di copertura della contrattazione collettiva che caratterizza il nostro paese), alcuni autori hanno evidenziato come i sindacati in Italia mostrino una sempre minore capacità di influenza. Ciò è evidente, *in primis*, per quanto riguarda le politiche pubbliche e, più in generale, i rapporti con la sfera politica (Carrieri, 2013: p. 29). Come hanno evidenziato anche Culpepper e Regan (2024), infatti, sembra che in Italia i governi abbiano progressivamente fatto a meno dei sindacati nella formulazione delle decisioni politiche. Secondo i due autori questa tendenza avrebbe luogo da una maggiore capacità dei governi di fare a meno dei sindacati, poiché le organizzazioni sindacali avrebbero perso sia il «bastone» (la capacità di mobilitare contro decisioni politiche prese senza il loro assenso) sia la «carota» (la capacità di garantire il consenso dei propri rappresentanti) che stavano alla base del loro coinvolgimento nel decennio precedente. Entrambi deriverebbero dalla percezione di legittimità dei sindacati da parte delle *élite* e dell'opinione pubblica e dal riconoscimento che le organizzazioni sindacali fossero i rappresentanti privilegiati del mondo del lavoro (Culpepper, Regan, 2014: p. 6). Questa percezione sarebbe progressivamente venuta meno nel corso degli anni e i sindacati sarebbero oggi trattati come un qualsiasi gruppo di interesse. Questa osservazione fa il pari con l'evidenza di un progressivo indebolimento del legame esistente fra sindacati e partiti politici «fratelli» (Piazza, 2001; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Entrambe queste osservazioni mostrano come si sarebbero progressivamente chiusi i canali che garantivano alle organizzazioni sindacali italiane un rapporto da *insider* con la politica, ossia un rapporto basato su relazioni stabili di coinvolgimento e scambio politico, anche grazie alla presenza di partiti politici di riferimento (Gentile, 2015; Hamann, Kelly, 2004; McIlroy, 2000). Ciò produce una sostanziale inefficacia delle organizzazioni sindacali, almeno per quanto riguarda la loro capacità di influenza sulla politica.

In questo senso, quindi, la costruzione di una coalizione sociale ampia costituisce per la Fiom il tentativo di ricostruire una capacità di influenza attraverso la realizzazione di quello che Gumbrell-McCormick e Hyman (2010: p. 77) definiscono un «progetto politico che sappia mobilitare un contro-potere al neoliberalismo», ossia un'azione politica che agisce dal di fuori e in cui predomina la dimensione di pressione, piuttosto che quella di coinvolgimento e di scambio (McIlroy, 2000; Turner, Cornfield, 2007). Le alleanze sono, quindi, un tentativo di superare la propria debolezza, ma anche di ricostruire una dimensione di legittimità a rappresentare interessi generali che non viene più riconosciuta alle sole organizzazioni sindacali.

#### 4. Conclusioni

In questo contributo abbiamo utilizzato l'emergere di un elemento di novità nel panorama sindacale americano quale la campagna «Fight for \$15!» per riflettere sul tema della relazione fra azione sindacale e costruzione di coalizioni sociali. Non si può, ovviamente, parlare di una convergenza del modello italiano verso un modello sociale e verso modalità strategiche che rimandano al modello americano. Le strutture istituzionali dei due paesi sono profondamente differenti e la storia delle organizzazioni sindacali è molto diversa. Tuttavia sembra si possano rinvenire alcune analogie e in particolare un processo di rifunzionalizzazione dei diversi modelli di relazioni industriali verso quello che Baccaro e Howell hanno definito una comune svolta neoliberale (Baccaro, Howell, 2011). Pur in una perdurante diversità dei modelli istituzionali, sembra si possa evidenziare una tendenza comune a produrre risultati meno positivi per il lavoro e un'esclusione delle organizzazioni sindacali dall'ambito del *policy-making* (Culpepper, Regan, 2014). Se l'idea di repertori strategici differenti nei diversi contesti istituzionali si basava, appunto, sulla diversità di questi modelli e sulle diverse risorse di potere che essi garantivano al lavoro (Frege, Kelly, 2004; Gentile, 2015), l'emergere di elementi e tendenze comuni potrebbe suggerire che questo tipo di azione possa assumere una rilevanza maggiore. Non sono, ovviamente, pochi gli elementi di freno all'emergere di questo tipo di azione. *In primis*, il riconoscimento dell'utilità di questa forma di azione, ma anche la stessa percezione (o mancanza di percezione) dell'esistenza di una difficoltà da parte del movimento sindacale e di quali siano le ragioni di questa difficoltà.

Ma i primi segnali che abbiamo identificato mostrano come questa possa essere una tendenza che accompagnerà gli sviluppi futuri delle relazioni industriali nel nostro paese così come già avviene in altri.

### Riferimenti bibliografici

- Afl-Cio (2013), *Resolution 5: a broad, inclusive and effective labor movement*, Convention 2013, consultabile in [www.aflcio.org/About/Exec-Council/Conventions/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-5-A-Broad-Inclusive-and-Effective-Labor-Movement](http://www.aflcio.org/About/Exec-Council/Conventions/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-5-A-Broad-Inclusive-and-Effective-Labor-Movement).
- Allegretto S.A., Doussard M., Graham-Squire D., Jacobs K., Thompson D., Thompson J. (2013), *The public cost of low-wage jobs in the fast-food industry*, Berkeley, UC Berkeley Center for Labor Research and Education.
- Beccalli B., Meardi G. (2002), *From unintended to undecided feminism? Italian labour's changing and singular ambiguities*, in F. Colgan, S. Ledwith (a cura di), *Gender, diversity and trade unions: international perspectives*, London, Routledge, pp. 113-131.
- Baccaro L., Hamann K., Turner L. (2003), *The politics of labor movement revitalization. The need for a revitalized perspective*, in *European journal of industrial relations*, a. 9, n. 1, pp. 119-133.
- Baccaro L., Howell C. (2011), *A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism*, in *Politics & Society*, a. 39, n. 4, pp. 521-563.
- Bourdieu P. (2000), *Pascalian meditations*, Stanford, Stanford University Press.
- Carrieri M. (2013), *La stabile instabilità del sindacalismo italiano*, in *Democrazia e diritto*, n. 3-4, pp. 17-37.
- Chun J.J. (2009), *Organizing at the margins. The symbolic politics of labor in South Korea and the United States*, Ithaca, Ilr Press.
- Ciarini A., Di Nunzio D., Pratelli C. (2013), *Nuove forme di autorganizzazione in Italia*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 133-152.
- Culpepper P., Regan A. (2014), *Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy*, in *Socio-economic Review*, early view, pp. 1-23.
- De Pillis L. (2014), *It's not just fast food: the Fight for \$15 is for everyone now*, in *The Washington Post*, 4 dicembre, consultabile in [www.washingtonpost.com/news/story-line/wp/2014/12/04/its-not-just-fast-food-the-fight-for-15-is-for-everyone-now/](http://www.washingtonpost.com/news/story-line/wp/2014/12/04/its-not-just-fast-food-the-fight-for-15-is-for-everyone-now/).

- De Pillis L. (2015), *Hillary Clinton endorses fight for a \$15 minimum wage*, in *The Washington Post*, 7 giugno, consultabile in [www.washingtonpost.com/blogs/work-blog/wp/2015/06/07/hillary-clinton-sounds-populist-note-at-fast-food-workers-convention/](http://www.washingtonpost.com/blogs/work-blog/wp/2015/06/07/hillary-clinton-sounds-populist-note-at-fast-food-workers-convention/).
- Eisenstein M. (2015), *Fast-food workers likely will get a raise to \$15 an hour, wage board says*, in *syracuse.com*, 29 giugno, consultabile in [www.syracuse.com/business-news/index.ssf/2015/06/fast-food\\_workers\\_will\\_get\\_a\\_raise\\_to\\_15\\_an\\_hour\\_wage\\_board\\_says.html](http://www.syracuse.com/business-news/index.ssf/2015/06/fast-food_workers_will_get_a_raise_to_15_an_hour_wage_board_says.html).
- Fine J. (2005), *Community unions and the revival of the American labor movement*, in *Politics & Society*, a. 33, n. 1, pp. 153-199.
- Frege C., Kelly J. (2004, a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Frege C., Heery E., Turner L. (2004), *The new solidarity? Trade union coalition-building in five countries*, in C. Frege, J. Kelly (a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 137-158.
- Gentile A. (2015), *Labor repertoires, neoliberal regimes, and US hegemony: what «deviant» Italy tells us of Oecd unions' paths to power*, in *European political science review*, a. 7, n. 2, pp. 243-270.
- Gresham G. (2015), *Why we fight for \$15 an hour. Today's low-wage worker move is about fixing an economy that's fundamentally broken for most workers*, in *New York daily news*, 15 aprile, consultabile in [www.nydailynews.com/opinion/george-gresham-fight-15-hour-article-1.2184841](http://www.nydailynews.com/opinion/george-gresham-fight-15-hour-article-1.2184841).
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2010), *Sindacati, partiti e politica: quale nuovo nesso è possibile?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 4, pp. 53-82.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Gupta A. (2013), *Fight for 15 confidential. How did the biggest-ever mobilization of fast-food workers come about, and what is its endgame?*, in *In these times*, 11 novembre, consultabile in [inthesetimes.com/article/15826/fight\\_for\\_15\\_confidential](http://inthesetimes.com/article/15826/fight_for_15_confidential).
- Hamann K., Kelly J. (2004), *Unions as political actors. A recipe for revitalization?*, in Frege C., Kelly J. (a cura di), *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 93-116.
- Hirsch M. (2015), *New poll shows overwhelming support for substantial minimum wage increase*, in *Raise the minimum wage*, 15 gennaio, consultabile in [www.raisetheminimumwage.com/blogentry/new-poll-shows-overwhelming-support-for-substantial-minimum-wage-increase/](http://www.raisetheminimumwage.com/blogentry/new-poll-shows-overwhelming-support-for-substantial-minimum-wage-increase/).

- Holgate J. (2013), *Community organising in the UK: a «new» approach for trade unions?*, in *Economic and Industrial Democracy*, early view, pp. 1-25.
- Johnston K. (2015), *Mass. home health workers win wage hike to \$15 an hour*, in *The Boston globe*, 26 giugno, consultabile in [www.bostonglobe.com/business/2015/06/26/home-health-workers-win-wage-hike-hour/KrsUcC8dPLDdw-pnJYjNzRI/story.html](http://www.bostonglobe.com/business/2015/06/26/home-health-workers-win-wage-hike-hour/KrsUcC8dPLDdw-pnJYjNzRI/story.html).
- McIlroy J. (2000), *The new politics of pressure the trades union congress and new labour in government*, in *Industrial relations journal*, a. 31, n. 1, pp. 2-16.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story*, New York, Russell Sage Foundation.
- Mingione E., Andreotti A., Benassi D., Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2014), *Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area milanese*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, n. 1, pp. 123-140.
- National employment law project (2015), *City minimum wage laws. Recent trends and economic evidence*, consultabile in [www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http per cento3A per cento2Fper cento2Fwww.nelp.org per cento2Fcontent per cento2Fuploads per cento2FCity-Minimum-Wage-Laws-Recent-Trends-Economic-Evidence.pdf&ei=LdCbVd-AOYunsgG4wZ-ABg&usq=AFQjCNEmPUZftow3MV-iC5rTTuoCEdQow&sig2=it\\_eEWKwyXLXglrTbFHTTA&bvm=bu.96952980,d.bGg&cad=rj](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e-source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2Fper%2Fwww.nelp.org%2Fcontent%2Fuploads%2FCity-Minimum-Wage-Laws-Recent-Trends-Economic-Evidence.pdf&ei=LdCbVd-AOYunsgG4wZ-ABg&usq=AFQjCNEmPUZftow3MV-iC5rTTuoCEdQow&sig2=it_eEWKwyXLXglrTbFHTTA&bvm=bu.96952980,d.bGg&cad=rj).
- Piazza J. (2001), *De-linking labor. Labor unions and social democratic parties under globalisation*, in *Party Politics*, a. 7, n. 4, pp. 413-435.
- Piketty T. (2014), *Il capitale nel XXI secolo*, Milano, Bompiani.
- Tung I., Lathrop Y., Sonn P. (2015), *The growing movement for \$15*, National Employment Law Project.
- Turner L., Cornfield D. (2007), *Labour in the new urban battlegrounds*, Itacha (NY), Ilr Press.
- Zambelli L., Teli M., Murgia A. (2013), *L'autorganizzazione del precariato e i media sociali: un contributo metodologico dal caso della Rete dei redattori precari*, in *Sociologia della comunicazione*, n. 46, pp. 113-130.



## ABSTRACT

*La costruzione di coalizioni tra organizzazioni sindacali e altre forze sociali è diventata un fenomeno sempre più rilevante e dibattuto in letteratura. Diversi contributi hanno mostrato come queste pratiche siano più diffuse in alcuni contesti nazionali rispetto ad altri e che ciò deriva in misura preponderante dal livello di radicamento istituzionale dei sindacati all'interno di ogni sistema di relazioni industriali. Partendo da un'analisi della recente campagna «Fight for \$15!» portata avanti da una coalizione di sindacati e organizzazioni delle comunità locali per organizzare e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori dei fast-food negli Stati Uniti, il presente contributo riflette sulle ragioni che spingono i sindacati a costruire coalizioni con altri soggetti e analizza il rinnovato emergere di tali pratiche anche nel contesto italiano.*

TRADE UNIONS AND COALITION-BUILDING.  
REFLECTIONS FROM THE «FIGHT FOR \$15!» CAMPAIGN

*The literature has shown that in present times the construction of coalitions between trade unions and other social forces has become an increasingly relevant phenomenon. This is most apparent in some countries than in others, mostly due to the level of institutional embeddedness of trade unions within each industrial relations system. Starting from an analysis of the recent «Fight for \$15!» campaign, carried out by a coalition of trade unions and organisations of local communities to organise and improve the conditions workers in the American fast-food industry, this paper elaborates on the reasons pushing trade unions to coalition-building and reflects on the renewed emergence of such phenomenon also in the Italian context.*

