

MATERIALI

Recensione di A. Thompson, *The People United: Unions as Racial and Gender Justice Organizations*, in BJELL, 2023 (Cecilia Rota)*

1. Introduzione. 2. I casi General Motors e Home Depot. 3. Un paragone possibile con la protezione offerta dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. 4. Il lavoro di *Communication Workers of America*: esempi concreti e contesto statunitense.

1. La tesi centrale di questo saggio consiste nella convinzione che il futuro dei sindacati risieda soprattutto nel loro ruolo in vista della realizzazione della giustizia razziale e di genere. A sostegno di questa idea, l'autrice riporta diversi esempi di come i sindacati siano già stati gli organizzatori di momenti chiave dei movimenti di emancipazione, come la celebre Marcia su Washington per il Lavoro e la Libertà del 1963 (alla fine della quale Martin Luther King terrà il famoso discorso «I Have a Dream») e lo Sciopero dei net-turbini di Memphis («Memphis Sanitation Strike») del 1968. In entrambi questi casi, così come in molti altri ad essi successivi, le persone a tutela delle quali si manifestò – Bayard Rustin¹ e Angela Davis² – erano state oggetto di plurimi

tipi di discriminazione. Ecco perché la lotta per i diritti civili deve essere necessariamente prospettata anche come una lotta sindacale.

Svolta, questa premessa la Thompson (d'ora in poi: T.) si sofferma brevemente sulla protezione offerta dal National Labor Relations Act del 1935³ (NLRA). Come noto, la lista delle attività protette alla luce della Sezione 7 del NLRA (cd. “Section 7 protections”)⁴ è completata da una formula di chiusura che afferma il diritto del lavoratore “qualsiasi altra attività coordinata ai fini della contrattazione o altri fini di mutua protezione o assistenza”⁵. Tuttavia, non si fornisce una definizione delle condotte che sono qualificabili come “attività coordinate” (*concerted activities*) e degli interessi del lavoratore che sono ascrivibili a “fini di mutua protezione o assistenza” (*mutual aid or protection*): su queste formule generali si fonda una

Partito Comunista degli Stati Uniti d'America fino al 1991.

³ Act of July 5, 1935, Public Law 74-198, 49 STAT 449, to Diminish the Causes of Labor Disputes Burdening or Obstructing Interstate and Foreign Commerce, to Create a National Labor Relations Board, and for Other Purposes, o National Labor Relations Act (NLRA).

⁴ «The right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing».

⁵ «To engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection».

* Dottoressa in Giurisprudenza presso l'Università di Trento.

¹ Bayard Rustin (1912-1987), uno dei principali organizzatori della Marcia su Washington del 1963, insieme ad A. Philip Randolph, era un attivista che si è battuto per i diritti civili e diritti degli omosessuali.

² Angela Yvonne Davis era un'attivista del movimento afroamericano, militante del

rilevante parte delle discussioni tra i datori di lavoro e dipendenti sulla sfera di applicazione del NLRA. Occorre a tal fine chiarire che le suddette categorie hanno rilevanza alla luce della Sezione 8 (a)(1) del NLRA che definisce antisindacale la condotta del datore di lavoro diretta a «limitare, forzare i dipendenti o comunque interferire con l'esercizio dei diritti garantiti dalla Sezione 7»⁶.

A riempire di contenuto la formula generale di cui alla Sezione 7 è la National Labor Relations Board, organo quasi-giudiziario istituito con il NLRA che opera come agenzia federale indipendente chiamata a sorvegliare lo statuto, e risolvere contenziosi di cui alla Sezione 8 (nonché provvedere a rimedi).

La NLRB fornisce degli esempi⁷ di condotta antisindacale tratti dalla casistica, tra cui sospendere, licenziare o adottare altre condotte avverse nei confronti di un dipendente come conseguenza di condotte (*concerted activities*) protette alla luce dello statuto, seppur non affiliato ad alcuna organizzazione sindacale.

2. Per comprendere la logica che segue il NLRB nell'applicazione della citata formula generale di chiusura la T. analizza due casi-tipo.

Nel primo, nel 2020, venne negata a Chuckee Robinson, dipendente della General Motors, la protezione ai sensi del NLRA per «commenti offensivi di natura razziale» pronunciati nel cor-

so della sua attività di rappresentante sindacale⁸. Secondo gli standard precedentemente posti dalla NLRB, la protezione alla luce del NLRA cessa in capo al dipendente che dovesse pronunciare «commenti offensivi e/o aggressivi di natura sessuale o razziale»⁹, nel corso di attività altrimenti garantite dallo statuto¹⁰.

La società dimenticò però di considerare le condizioni particolari del caso in questione. Le parole aggressive pronunciate da Robinson, un uomo di colore, sono in risposta al razzismo avvertito nei suoi confronti da parte di un direttore della General Motors¹¹. Robinson intendeva denunciare la condotta di questa persona che sembrava non disposto a relazionarsi a lui in un regolare rapporto di contrattazione tra datore di lavoro e rappresentante sindacale ma sulla base di avere a che fare con un “uomo nero aggressivo”, stereotipo razzista di eredità coloniale imposto agli uomini afroamericani ancora oggi.

Nonostante questi elementi in fatto, il giudice amministrativo in prima istanza adotta la qualificazione dei fatti della società, secondo la quale le lamentele di razzismo avanzate da Robinson erano parte di un “attacco alla persona” del direttore e, di conseguenza, non protette dal NLRA¹².

Nel secondo caso-tipo analizzato dalla T. un dipendente di Home Depot,

⁶ «To interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in Section 7».

⁷ Interfering with employee rights (Section 7 & 8(a)(1)), Nlr.gov. www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/the-law/interfering-with-employee-rights-section-7-8a1.

⁸ General Motors LLC, 369 N.L.R.B. 127 (2020).

⁹ «Offensive statements of a racial [...] nature».

¹⁰ Archived Notices for Briefs and Invitations, 2021.

¹¹ *Ibidem*; Brief for the American Federation of Teachers.

¹² General Motors LLC, 369 N.L.R.B. 127 (2020), *supra*, 19, 23.

non iscritto ad alcun sindacato, era stato costretto a dimettersi dopo essersi più volte rifiutato di rimuovere le lettere BLM (*Black Lives Matter*) dal grembiule di lavoro¹³.

Come si può vedere, in entrambi i casi considerati, i dipendenti erano portatori di interessi di giustizia razziale e ciò indipendentemente dal fatto che le circostanze controverse fossero avvenute nel corso di attività sindacale protetta o no.

Ora, nel febbraio di quest'anno, la NLRB ha stabilito un importante precedente¹⁴ dichiarando illegittima la descritta condotta di Home Depot ordinando la reintegrazione del lavoratore¹⁵. Il rifiuto del dipendente di rimuovere un simbolo di protesta come BLM rientra infatti in quella categoria protetta di «attività coordinata», nonostante esterna a qualsiasi iniziativa sindacale, in quanto «conseguenza logica» di precedenti proteste di discriminazione razziale avvenute in quello stesso posto di lavoro¹⁶; in aggiunta, la condotta del dipendente era stata diretta a «fini di mutua protezione o assistenza» in quanto questioni di discriminazione razziale attingono alle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti¹⁷.

Secondo l'augurio di Thompson, sulla scia di questo precedente e il caso di Robinson, la cui decisione è stata rovesciata dalla NLRB nel 2023, la Board

ha l'occasione di cristallizzare una logica per cui ogni protesta di discriminazione razziale sia considerata intrinsecamente attività protetta. Questo orientamento sarebbe peraltro in linea con la definizione seguita finora dal NLRB¹⁸ per cui è «attività coordinata» alla luce della Sezione 7 ogni discussione di termini e condizioni essenziali del rapporto di lavoro, seppure non ancora trattate dall'azione collettiva¹⁹; l'assenza di discriminazione razziale deve essere considerata condizione essenziale del rapporto di lavoro, necessariamente inerente ad un interesse della collettività dei dipendenti.

Se questa logica si sedimentasse, sarebbe in grado di garantire una protezione più inclusiva alla luce del NLRA, che guardi anche alle implicazioni reali che queste proteste di natura razziale e di genere possono avere al di fuori del singolo contenzioso o del singolo posto di lavoro.

Sfortunatamente, come denuncia la più grande confederazione sindacale degli Stati Uniti, l'American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)²⁰ le sezioni relative alle condotte sindacali del NLRA risultano spesso inefficaci, in quanto, nella prassi, ai datori di lavoro è permesso di ovviare agli standard internazionali in tema di libertà di associazione dalla stessa.

¹³ Home Depot USA, Inc., Case No. 18-CA-273796 (N.L.R.B.) (2021).

¹⁴ Home Depot USA, Inc. and Antonio Morales Jr. Case 18-CA-273796 (N.L.R.B.) (2024).

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Board rules employee's "Black Lives Matter" action at Home Depot was protected, National Labor Relations Board.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Brief in Support of Exceptions at 9, Home Depot, Case n. 18-CA-273796; Meyers II, 281 N.L.R.B. 882, 887 (1986).

¹⁹ Lion Elastomers LLC, 372 N.L.R.B. 83 (2023).

²⁰ The Double Standard at Work: European Corporate Investment and Workers' Rights in the American South, AFL-CIO (2019).

3. Nel rapporto pubblicato nell'ottobre del 2019, AFL-CIO, ha evidenziato la contraddittorietà nella condotta di alcune imprese europee operanti negli Stati Uniti meridionali²¹. Sebbene in Europa si dimostrassero diligentemente in linea con gli standard per i diritti dei lavoratori imposti dalla normativa UE²², le società in esame non avevano esitato a trarre vantaggio dalla flessibilità del diritto del lavoro americano²³, che in alcuni casi si dimostra un vero e proprio fattore attrattivo.

Fattori determinanti che hanno portato queste imprese a stabilirsi in questi stati meridionali (tra gli altri, Texas, Florida, Georgia, Tennessee, Alabama e Virginia): standard retributivi e sociali minimi, azione sindacale ridotta e diffusa ostilità nei confronti delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva²⁴.

Questo è possibile in gran parte anche dalla legislazione antisindacale statale: si tratta soprattutto delle cd. "right to work laws", in base alle quali si limita la possibilità per i sindacati di sottoscrivere accordi con le imprese a livello statale²⁵.

Questa legislazione ha la nobile vocazione di attuare uno dei principi cardine del diritto sindacale, ovvero il diritto di non aderire ad un sindacato e non essere penalizzato per questa decisione²⁶, nonché salvaguardare la libertà

professionale e il diritto di lavorare di ognuno²⁷.

Tuttavia, sfruttando la normativa federale che impone che i sindacati rappresentino tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che questi paghino i relativi contributi, queste *right to work laws* finiscono per paralizzare la contrattazione collettiva nei contesti in cui un contributo economico sia imposto per sostenere le spese di rappresentanza. Il fenomeno dei cd. *free riders*, che beneficiano dei servizi dei sindacati sempre prendersi carico delle spese, risulta in costi operativi sempre più elevati e il conseguente indebolimento delle organizzazioni sindacali.

Questa tendenza è riflessa nei livelli retributivi in media più bassi negli stati che decidano di adottare questa tipologia di leggi²⁸.

Non solo, le denunce di discriminazione aumentano²⁹ e i livelli di sicurezza sul lavoro si abbassano nei contesti statali in cui i sindacati sono più deboli.

Come è possibile che esista il concetto di condotta antisindacale del datore di lavoro alla luce del NLRA e, allo stesso tempo, sia permesso ai datori di lavoro condurre campagne apertamente anti-sindacati?

²¹ *Supra*, AFL-CIO (2019).

²² Alla luce della proposta per l'entrata in vigore della nuova direttiva UE 2019/1937, queste imprese europee dovranno sottostare agli obblighi di cura, lungo tutta la loro catena di fornitura.

²³ *Supra*, Pigni, 2019.

²⁴ *Supra*, AFL CIO, 2019.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Principio sancito dalla nostra Costituzione all'articolo 39.

²⁷ A livello internazionale, alcuni esempi: Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (articolo 15); Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (articolo 8); Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (articolo 11).

²⁸ Right to work. AFL-CIO. aflcio.org/issues/right-work.

²⁹ Uno studio del Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) riporta che le accuse di discriminazione ricevute da lavoratori nei cd. *right to work states* sono in media 36% più numerose che negli stati privi di queste leggi.

Come menzionato precedentemente³⁰, la presenza di leggi come le *right to work laws* permettono a governi e legislatori di regolare liberamente l'obbligo o meno per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato per ottenere impiego, nonché l'obbligo o meno da parte dei sindacati di richiedere l'iscrizione a un gruppo di lavoro, a livello statale.

Questo significa che, nelle imprese che dispongano di una forza lavoro organizzata a livello sindacale presenti in questi stati, l'equilibrio è sbilanciato dalla parte dell'imprenditore che ha un maggiore controllo sulle dinamiche di lavoro³¹. Nella pratica, ai datori di lavoro è permesso ovviare agli standard federali nonché internazionali in materia di libertà di associazione e diritti dei lavoratori, ostacolando anche solo la riunione in assemblea volta alla possibile formazione di sindacati e sostituire i lavoratori in sciopero.

Potrebbe sembrare che la NLRB disponga di poteri di inchiesta e decisori molto incisivi per quanto riguarda i diritti dei lavoratori previsti alle sezioni 7 e 8 del NLRA (ad esempio, condannare misure specifiche come la riassunzione di un dipendente³²).

In realtà la rilevanza pratica di queste norme è piuttosto limitata.

I diritti alla sezione 7 si applicano solo ai lavoratori del settore privato, e non ad impiegati del governo locale o federale; sono esclusi anche le imprese nel settore agricolo e dei trasporti ferroviari interstatali ed aerei, a cui si applica il *Railway Labor Act*³³. Ai lavoratori autonomi ed appaltatori non sono

accordati diritti o benefici speciali dal NLRA³⁴.

Il campo di competenza della NLRB non comprende contenziosi riguardanti salari arretrati, sicurezza sul lavoro, discriminazione nel processo di reclutamento e molti altri aspetti del rapporto di lavoro, la cui trattazione è destinata ad altre agenzie federali.

Per quanto il contenzioso davanti a NLRB abbia tutte le forme e garanzie del contraddittorio di fronte ad un giudice di diritto amministrativo abilitato a pronunciare sentenze dotate di esecutività, più del 90% dei casi di denuncia condotta antisindacale sono risolti con accordi extragiudiziali³⁵.

Nonostante ciò, dopo lunghi periodi di declino nell'attività sindacale, le petizioni dei lavoratori per formare sindacati sono in regolare aumento, raggiungendo i livelli più alti dal 2015, in parte in risposta alle conseguenze disastrose dell'emergenza pandemica sulla classe media americana³⁶.

4. Communication Workers of America, o CWA, è una delle maggiori organizzazioni sindacali negli Stati Uniti, con più di 70 000 iscritti nei settori delle telecomunicazioni e dei media, ma an-

www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ «Nel 2022, il tasso di sindacalizzazione statunitense nel settore privato era inferiore a quello del 1935, poco prima dell'approvazione del NLRA, e l'ineguaglianza di reddito ha raggiunto uno dei livelli più alti dal dopoguerra, con conseguenze disastrose sulla classe media. Tuttavia, secondo il report in esame, [...] negli ultimi due anni, gli Stati Uniti hanno infatti assistito a segnali di una vigorosa ripresa del movimento sindacale».

³⁰ *Supra*, AFL-CIO.

³¹ *Ibidem*; AFL-CIO.

³² *Supra*, Home Depot USA (N.L.R.B) (2024).

³³ National Labor Relations Act. Nlr.gov.

che della sanità pubblica, e dei trasporti. Dal 2009 ha adottato una *Policy on Mutual Respect*³⁷ e da anni afferma la propria determinazione nel contrastare molestie sessuali e discriminazioni di ogni tipo, dentro e al di fuori dei confini dell'organizzazione. Per una maggiore uguaglianza e rappresentatività, la CWA ha votato per introdurre degli obblighi di diversità della compagine sociale degli iscritti al sindacato, nonché a livello della direzione³⁸. Quattro posizioni dirigenziali sono riservate (cd. *diversity seats*) alle categorie meno rappresentate, con l'obiettivo di avere in complesso tre persone di colore e due donne che ricoprono incarichi amministrativi³⁹.

La T. è convinta che i sindacati americani siano sempre più disposti a farsi da portavoce dei problemi delle categorie più deboli e ad elevarle ad interessi della collettività con fervente spirito di solidarietà, forse nuovo ma non inaspettato, dopo le difficoltà vissute durante l'emergenza pandemica, soprattutto nel contesto di previdenza sociale "minima" degli Stati Uniti d'America.

L'autrice riporta alcuni casi in cui sindacati di settore come Alphabet Union Workers e Call Center Workers United, appoggiandosi anche ad organizzazioni sindacali importanti e ben radicate sul territorio come CWA, per richiedere veri cambiamenti.

Alphabet Union Workers (AWU-CWA) è un sindacato formato nel 2021 da una piccola percentuale dei dipen-

denti di Google e altre *tech companies* controllate da Alphabet⁴⁰ per denunciare la condizione per cui società multimiliardarie come Google mettessero (e mettono) in atto una prassi per cui più la metà delle dei propri lavoratori siano assunte *part-time*, come lavoratori autonomi o appaltatori⁴¹, in modo da poter evitare di provvedere i benefici minimi garantiti ai dipendenti a tempo pieno.

Nel giugno 2021, il sindacato promuove la campagna #DropTheDeadNames, a cui aderiscono più di 1.000 dipendenti, per difendere il diritto di un collega transgender a poter cambiare il nome riportato sul cartellino, dopo che le sue richieste erano state respinte per anni⁴².

Chiamare una persona transgender con il suo *deadname*, il nome prima della transizione, può portare ad episodi in cui la sua identità di genere sia negata, molestie, o addirittura possibili rischi per la sicurezza della persona.

L'ultimo caso riportato dall'autrice è quello di Call Center Workers United e Maximus, una società di servizi che riceve finanziamenti dal governo federale per gestire call center che si occupano di programmi di assicurazione sanitaria come Medicare e Obamacare.

In risposta alle lamentele di scarse condizioni di lavoro dei dipendenti, Maximus ha regolarmente tenuto un'aggressiva campagna anti-sindacati, tra cui chiamando la polizia per impedire ai dipendenti di trovarsi nel parcheggio dopo il turno di lavoro per distribuire volantini, e offrendo bonus a chi fosse disposto a lavorare durante gli scioperi.

Durante gli anni di pandemia da Co-

³⁷ CWA Policy on Mutual Respect, Communications Workers of America (2009).

³⁸ CWA 2007 Convention: Delegates Approve Diversity Proposal, Call for Movement to Rebuild America's, Communication Workers of America (2007).

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Conger, 2021.

⁴¹ D'Onfro, 2018.

⁴² Members of Alphabet Workers Union Call on Google to #DropTheDeadNames, Communication Workers of America (2021).

vid-19, la situazione già precarica è diventata per molti insopportabile⁴³. Mentre da una parte la società riceveva miliardi di dollari in finanziamenti dal governo federale perché i suoi call center si occupassero anche di assistenza con l'emergenza pandemica, i dipendenti hanno dovuto battersi incessantemente anche solo per una giornata di congedo retribuito, anche quando affetti dal virus, e con il timore di perdere il posto di lavoro⁴⁴.

Le proteste sono cresciute finché nel novembre 2023, sono culminate nello sciopero più importante nella storia del settore⁴⁵, durante il quale più di 700 dipendenti di Maximus hanno abbandonato le postazioni di lavoro, causando la chiusura temporanea di alcuni centri sul territorio.

Questo è avvenuto anche a seguito di un'indagine pubblicata nel marzo 2023 da CWA, the Strategic Organizing Center e la National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) ha documentato un ingente divario tra i lavoratori cd. di "prima linea" e i componenti dell'organo esecutivo all'interno della società. Secondo i dati riportati, sebbene la grande maggioranza dei dipendenti della società siano persone di colore, non si può dire che questo si riflesse nella composizione dell'organo di gestione⁴⁶.

⁴³ Jones, 2020.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ Maximus call center workers organizing with CWA "stage largest federal call center strike in history" – WNY labor today: Your On-Line Labor Newspaper, Bringing You Labor News From Across The Nation, New York State & Western New York, CWA News (2024)

⁴⁶ Racial inequities exposed at Maximus, the largest federal government call cen-

In particolare, mentre da una parte il 48% dei dipendenti di Maximus è composto da donne di colore, le quali sono rappresentate solo per il 5% nell'organo esecutivo, dall'altra parte, uomini bianchi solo il 9% dei dipendenti sono uomini bianchi, e ricoprono quasi il 50% degli incarichi di amministrazione⁴⁷.

Questo non avviene per caso: lo studio dimostra come ai dipendenti non è concessa nessuna possibilità di crescita nella propria carriera all'interno dell'azienda.

Secondo i dati raccolti dalla CWA, più del 60% dei dipendenti hanno segnalato di aver fatto domanda per essere promossi ad un livello superiore e di questi soggetti quasi il 75% hanno segnalato di essere stati rifiutati o completamente ignorati.

L'indagine ha dimostrato che di 1.000 dirigenti attuali (con profili LinkedIn)⁴⁸ più di due terzi sono stati assunti dall'esterno, piuttosto che promuovendo soggetti già inseriti all'interno dell'azienda. Inoltre, degli amministratori esecutivi assunti nel 2023, 67% sono uomini e 87% bianchi.

Questi dati, seppur non completi, tradiscono un pregiudizio insito di natura razziale e di genere nelle decisioni riguardanti il tipo di persone che sono più adeguate a ricoprire posizioni di gestione all'interno della società.

Delle due l'una: o si adotta la premessa per cui donne e persone di colore sono meno capaci di compiere lo stesso lavoro di uomini bianchi in posizioni equivalenti per ragioni intrinseche alla loro natura e per questo "meritano" posizioni meno favorevoli; oppure si am-

ter contractor, Communications Workers of America (2023).

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ *Ibidem*.

mette che queste disparità di trattamenti esistono a causa di fattori sistematici, posti in essere in modo che queste categorie continuino ad essere discriminate ed oppresse.

Nel contesto statunitense il tema delle discriminazioni è, ormai da qualche decennio, inscindibile da quello dell'intersezionalità⁴⁹, per cui è impossibile (o quantomeno problematico) discutere di femminismo e antirazzismo come assi categoriali distinti, senza considerarne le possibili sovrapposizioni. È evidente come, per le categorie di individui trattati sopra, una qualsiasi misura di antidiscriminazione non possa essere ragionata a partire da un quadro ad asse unico, trovandosi al "intersezione" tra genere, etnia, orientamento sessuale, classe sociale. Un approccio sociologico e giurisprudenziale che non abbracciasse l'idea di questa multipla discriminazione data dall'appartenenza ad una categoria complessa o "intersezionale" nega le complessità dell'esistenza stessa degli appartenenti a detta categoria.

Malgrado ciò, per anni è stato richiesto alle donne afroamericane, in quanto lavoratrici e cittadine degli Stati Uniti, di adattare le proprie esperienze ad una concezione dominante di discriminazione⁵⁰, al fine di ottenere protezione dal punto di vista giuridico. A queste donne era posta una scelta (lamentare di essere state discriminate in quanto donne o, alternativamente, discriminate in quanto persone afroamericane) e con-

seguentemente negata tutela giuridica di fronte all'impossibilità di identificare le loro esigenze con quelle di un'unica categoria⁵¹.

Ciononostante, i dati a disposizione in materia di riduzione delle disparità retributive legate a razza e genere e, parallelamente, affiliazione sindacale, sono alquanto promettenti. Negli ultimi anni, sindacati come CWA hanno mostrato la loro capacità di promuovere e garantire una diversificazione all'interno della loro base associativa, e una conseguente rappresentanza all'esterno, sia in termini di gruppi demografici che di genere⁵².

Nel 2021, gli uomini afroamericani presentavano un tasso di affiliazione del 13%⁵³; parallelamente, i lavoratori neri rappresentati da sindacati guadagnavano in media 13,1% in più all'ora rispetto ai colleghi neri non affiliati⁵⁴.

Similarmente, secondo uno studio del 2022, le donne che sono affiliate a sindacati sono pagate 4,7% in più all'ora rispetto alle donne in posizioni comparabili che non lo sono⁵⁵.

I sindacati promuovono pratiche retributive più vantaggiose per tutti i lavoratori, nonché benefici per tutti i gruppi demografici, riducendo ingiustificate disparità di trattamento legate a razza e genere. La legislazione statunitense, parimenti a quella internazionale, dovrebbe valorizzare il ruolo fondamentale dell'azione sindacale nella protezione dei valori democratici di non discriminazione e uguaglianza.

⁴⁹ Intersezionalità (in inglese *intersectionality*) è il termine proposto dall'attivista e giurista statunitense Kimberlé Crenshaw nel 1989 per descrivere la sovrapposizione (o "intersezione") di diverse identità sociali e le relative possibili particolari discriminazioni.
⁵⁰ Crenshaw, 1989.

⁵¹ *Ibidem*, 143-144.

⁵² *Supra*, Virgili, 2023.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Banerjee, 2021.

⁵⁵ Shierholz, 2022.

Riferimenti bibliografici

- Banerjee A. *et al.* (2021). *Unions Are Not Only Good for Workers, They're Good for Communities and for Democracy*. Economic Policy Institute.
- Archived Notices for Briefs and Invitations, National Labor Relations Board (2021). www.nlr.gov/cases-decisions/filing/invitations-file-briefs/archived-notices-briefs-and-Invitations.
- Conger K. (2021). Hundreds of Google Employees Unionize, Culminating Years of Activism. *The New York Times*.
- Crenshaw K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Anti-discrimination doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum.
- D'Onfro J. (2018). Alphabet Reportedly Had More Contractors than Direct Employees This Year. *CNBC*.
- Jones S. (2020). A Call Center Giant Is Responding to Covid-19, but Not Its Own Employees. *NYMAG*.
- Rossi N. (2020). Recenti tendenze della contrattazione collettiva statunitense, in numero straordinario. *VTDL*.
- Shierholz H. *et al.* (2022). *Latest Data Release on Unionization Is a Wake-Up Call to Lawmakers*. Economic Policy Institute.