

= esec. di seguito =  
(filo e p. 273)

## ASPETTI DELLA LEGISLAZIONE FEDERALE AMERICANA SUL LAVORO

*E' stato recentemente pubblicato dal «Committee on Labor and Education» della Camera dei rappresentanti degli Stati Uniti, un'importante documentazione sulla legislazione federale americana del lavoro (1). Si tratta di un opuscolo che consta di due parti: la prima espone, in forma riassuntiva, il contenuto delle principali leggi oggi in vigore (escluse quelle che riguardano le assicurazioni sociali e i sussidi per i disoccupati); la seconda raccoglie, in ordine cronologico, tutte le proposte di legge, siano esse state approvate o respinte, discusse dal Congresso federale dal 1879 ad oggi.*

*Questa seconda parte ha attirato in modo particolare la nostra attenzione: pur nella sua estrema schematicità essa è un sussidio di primo ordine per la conoscenza della storia, — «interessante e drammatica» la definisce nella sua presentazione dell'opuscolo il presidente del «Committee on Labor and Education», — del continuo e crescente interesse del Congresso americano per i problemi del lavoro e del progressivo allargarsi della sfera di responsabilità del Governo federale in questa materia.*

*L'«iter» delle varie proposte di legge è descritto soltanto con sigle e riferimenti alle pagine degli atti ufficiali del Congresso, e spesso il contenuto delle proposte stesse può essere intuito unicamente dal titolo. Scarne e nervose indicazioni che permettono tuttavia di seguire le vicende parlamentari, talvolta assai complesse ed intricate, delle varie iniziative di legge, e di intravedere la gravità e delicatezza dei problemi affrontati. Scorrendo queste pagine, ci si può così formare un'idea del progressivo e faticoso delinearsi di una nuova importantissima legislazione, il cui grande merito sta nel fatto che rende giuridicamente rilevanti alcuni dei fondamentali diritti dell'uomo, che nel contesto sociale moderno, dominato dalla organizzazione industriale della produzione, erano stati più gravemente compromessi: concretamente, essa stabilisce in modo vincolante alcuni condizionamenti sociali all'attività produttiva e crea determinati istituti per promuovere e orientare nel rispetto dell'interesse comune lo sviluppo economico.*

*Nelle note che seguono, premesse alcune osservazioni di carattere generale, riassumeremo, fondandoci sostanzialmente sulla documentazione*

---

(1) COMMITTEE ON EDUCATION AND LABOR (House of Representatives, Eighty-seventh Congress, First Session), *Federal Labor Laws: Current Federal Labor Laws (not including social security nor unemployment compensation), Legislative Action Affecting Labor, 1789-1960 (not including wartime controls)*, U.S. Government Printing Office, Washington, 1961

*contenuta nell'opuscolo citato, le principali linee di sviluppo della legislazione federale americana limitandoci ai principali provvedimenti relativi alle ore di lavoro e ai salari minimi e ai rapporti sindacali.*

## PREMESSE

1. Secondo la **Costituzione americana**, il Congresso dell'Unione ha il potere di legiferare in materia di lavoro solo in quanto tale legislazione può essere configurata come una misura necessaria o utile a « regolare il commercio con le altre nazioni e fra i diversi stati [della Confederazione] » (2).

Per una **interpretazione rigida** di questo testo costituzionale, i primi provvedimenti discussi dal Congresso federale in tale materia riguardavano soltanto i rapporti di lavoro dei dipendenti del Governo federale e degli addetti ai lavori pubblici e ai trasporti interstatali. Solo in tempi relativamente recenti, cioè durante la grande crisi economica degli « anni trenta », prevalse un'**interpretazione più ampia** dello stesso testo, in base alla quale fu riconosciuto al Congresso un più esteso potere di intervento nel campo del lavoro. Si sostenne allora che le condizioni di lavoro delle persone e aziende impegnate alla produzione di beni e servizi che sono oggetto di scambio interstatale, incidono sul « commercio interstatale », e perciò ricadono nell'ambito delle competenze del Congresso.

2. Questa limitazione e, fino a un certo momento, incertezza dei poteri del Congresso ha fatto sì che **la legislazione federale sul lavoro** si sviluppasse con **notevole ritardo rispetto a quelle dei singoli stati**. Cosicché si può dire che, in materia di lavoro, le legislazioni « statali » hanno in un primo tempo preceduto e, in un certo senso, psicologicamente e politicamente preparato la legislazione federale. Ad esempio, mentre gli organi legislativi dello stato di Massachusetts già nel 1842 approvavano una legge che regolava il lavoro dei ragazzi di età inferiore ai dodici anni, il Congresso federale si occupò per la prima volta di questo problema solo nel 1906.

3. Oggi però, in seguito alla suddetta più estesa interpretazione delle parole della Costituzione, le funzioni si sono in un certo senso invertite e **la legislazione federale condiziona quelle « statali »**. Perciò, benché il potere degli organi legislativi « statali » rimanga ancor oggi assai ampio e, di conseguenza, le leggi statali in materia di lavoro siano numerose, la legislazione federale

---

(2) *Costituzione degli Stati Uniti*, art. I, sez. VIII, comma 3. Per un commento a questo testo, cfr. CORWIN E. S., *La costituzione degli Stati Uniti nella realtà odierna*, (a cura di ORIANI R.), Nistri-Lischi, Pisa, 1958, pp. 40-69.

rispecchia abbastanza fedelmente lo spirito e il tono di tutta la regolamentazione pubblica del lavoro in America.

4. Va infine notato che, nel contesto della società americana, la regolamentazione del rapporto di lavoro, la definizione e la tutela dei diritti dei lavoratori, la promozione degli interessi di questi spettano per **una parte assai importante alle organizzazioni sindacali**. La legislazione del lavoro rispetta infatti l'autonomia di tali organizzazioni e la loro funzione specifica, riconoscendone il carattere privato e non interferendo nella loro azione collettiva; essa ha anzi favorito enormemente la crescita dei sindacati (si pensi che nel 1935, al momento dell'approvazione del primo « Labor Management Relations Act », gli iscritti ai sindacati erano circa 4 milioni: dodici anni dopo erano 15 milioni); si è inoltre sviluppata sotto la pressione delle lotte sindacali e per l'influsso, talvolta determinante, delle organizzazioni stesse.

## LA LEGISLAZIONE SULLE ORE DI LAVORO E SUI MINIMI SALARIALI

### 1) Le linee generali.

In questo settore le conseguenze delle incertezze sulla competenza del Congresso sono particolarmente evidenti. Il controllo federale sulle ore di lavoro e sui salari si è infatti limitato per molto tempo a quelle speciali categorie di lavoratori che abbiamo sopra indicato (dipendenti dal Governo federale, addetti ai trasporti interstatali e ai lavori pubblici). Solo assai recentemente esso si è esteso in forma organica a tutti gli addetti alle attività produttive che in qualche modo interessano il commercio interstatale.

Non è facile individuare esattamente gli **obiettivi di fondo** della regolamentazione federale delle ore di lavoro e dei salari. Se, da una parte, è evidente la preoccupazione di evitare che la disparità delle legislazioni « statali » si risolva in un danno per gli stati che si dimostrano più preoccupati di impedire lo sfruttamento di certe categorie di lavoratori meno protette e meno capaci di autodifesa, vi sono, dall'altra, nella motivazione di alcune di queste leggi, riferimenti espliciti a considerazioni di ordine economico-sociale assai più complesse: ad esempio, la necessità di garantire il pieno impiego e di assicurare un determinato potere d'acquisto alla massa dei salariati, al fine di impedire una contrazione dei consumi.

Per una valutazione complessiva di questa materia, non si deve comunque dimenticare che i legislatori, favorendo in modo eccezionale il potere contrattuale dei sindacati, hanno provveduto a creare uno strumento, per la protezione e per la regolamentazione dei salari e delle ore

di lavoro, assai più efficace e che incide molto più profondamente nei rapporti di lavoro che qualsiasi specifica disposizione legislativa.

## 2) Lavoratori dipendenti dal Governo federale e dalle aziende appaltatrici di opere pubbliche finanziate in tutto o in parte dal Governo federale.

1. La prima legge sulla durata della giornata lavorativa risale al 40° Congresso (1867) e stabilisce un massimo di 8 ore giornaliere per i manovali e gli operai dipendenti dal Governo federale. Seguì la regolamentazione degli orari di lavoro e dei salari degli addetti alle opere pubbliche finanziate dal Governo federale.

Tra le numerose leggi che riguardano questa materia, ricordiamo: l'« Eight Hours Law » del 1892 (52° Congresso), il « Davis Bacon Act » del 1931 (71° Congresso), il « Miller Act » del 1935 (74° Congresso), il « Walsh Healey Public Contracts Act » del 1936 (74° Congresso), l'« Anti-Kickback Law » e il « Copeland Act » del 1948 e del 1934.

In tempi più recenti, fu poi approvata tutta una serie di leggi che proteggono la manodopera impiegata nella esecuzione di opere pubbliche, anche solo parzialmente finanziate dal Governo federale: ad esempio, nella costruzione di scuole, di ospedali, di abitazioni popolari, di autostrade, di aeroporti.

2. Fissata la durata del lavoro a 40 ore settimanali, queste leggi si limitano poi soltanto a stabilire che per l'eventuale **lavoro straordinario** vengano pagate remunerazioni pari ad una volta e mezzo quelle normali. Quanto all'entità delle remunerazioni stesse, si rimanda alle specificazioni che verranno stabilite per i singoli contratti d'appalto: viene comunque precisato che non sono ammesse remunerazioni inferiori a quelle correnti nella zona dove i lavori devono essere eseguiti.

Tali leggi obbligano inoltre le società appaltatrici a dare **speciali garanzie** (deposito di titoli) al fine di assicurare che sarà mantenuto l'impegno di pagare i salari stabiliti nel capitolato d'appalto. Definiscono pure particolari procedure al fine di facilitare ai lavoratori le azioni legali intese a rivendicare le remunerazioni contrattuali. Eventuali accordi tra le imprese e i lavoratori, in base ai quali questi ultimi rinunciassero a parte delle remunerazioni stabilite a termini di legge, sono invalidati; tale pratica anzi viene severamente punita. Particolari disposizioni regolano, infine, l'impiego e la remunerazione del lavoro minore e degli apprendisti.

## 3) Lavoratori dipendenti da aziende che producono beni o servizi oggetto di scambio interstatale.

La legge di gran lunga più importante in questo campo è il « Fair Labor Standards Act ». Essa fu tuttavia preceduta e preparata da numerose proposte di legge, presentate per lo più nel

periodo tra le due guerre mondiali e specialmente durante la grande depressione, alcune delle quali furono anche approvate.

Ricordiamo, a questo proposito, la discussione e l'approvazione delle leggi sulla durata del lavoro degli addetti ai trasporti ferroviari e alle miniere di carbone. Proposte simili riguardanti l'industria tessile vennero invece respinte. E pure respinta fu una proposta di legge, di ben più vasta portata, con la quale si voleva impedire il trasporto interstatale delle merci nella cui produzione i lavoratori fossero impiegati per un tempo superiore alle 6 ore giornaliere e alle 30 settimanali.

Il passo più decisivo fu l'approvazione, da parte del 73° Congresso, del « **National Industrial Recovery Act** » (16 giugno 1933), che, allo scopo di incoraggiare la ripresa dell'attività industriale, di regolare la concorrenza e di stimolare una feconda competizione economica, stabiliva tra l'altro che gli orari di lavoro e i minimi salariali dovessero essere regolati da speciali « codici » preparati da commissioni « ad hoc » per ciascun settore produttivo. Il lavoro di queste commissioni era già avanzato quando, nel 1935, la Corte Suprema dichiarò la legge incostituzionale. L'esigenza di una regolamentazione federale in questa materia era però ormai così fortemente sentita che il Congresso passò, in un periodo relativamente breve, alla emanazione di una nuova legge, che fu appunto il « **Fair Labor Standards Act** »: approvata nel 1938 dal Congresso, essa fu successivamente convalidata dalla stessa Corte.

Il « **Fair Labor Standards Act** » fu in seguito più volte emendato in alcuni punti particolari, ma rimane ancor oggi la legge fondamentale in materia. Essa si applica a circa **24 milioni di lavoratori** occupati in varie attività produttive (minerarie, industriali, bancarie, assicuratrici, ecc.), i cui prodotti o servizi sono oggetto di scambio interstatale, non però all'agricoltura (3).

La stessa legge fissava, nel 1938, la paga oraria minima garantita a 40 cent. di dollaro; oggi, dopo l'ultimo emendamento approvato dall'86° Congresso nel 1960, tale paga è di dollari 1,25. Resta che il lavoro straordinario (cioè quello eccedente le 40 ore settimanali) va retribuito con un salario pari a una volta e mezza quello normale. Retribuzioni inferiori al minimo sono invece ammesse per alcune ben definite categorie di lavoratori: ad esempio, gli apprendisti, le persone riconosciute parzialmente inabili al lavoro, gli studenti che però non siano impiegati in lavori normalmente eseguiti da comuni lavoratori. Minimi speciali sono inoltre riconosciuti per alcuni territori particolari come Porto Rico e le Isole Vergini. Norme specifiche regolano il lavoro dei giovani sino ai 18 anni.

Una particolare sezione del Ministero del Lavoro è incaricata di vigilare sull'osservanza di questa legge e interviene con ispezioni, suggerimenti e informazioni anche per risolvere eventuali incertezze d'interpretazione. La stessa sezione può intervenire nelle controversie per facilitarne la soluzione extragiudiziale, in particolare per quanto riguarda il recupero dei salari eventualmente inferiori a quello fissato per legge.

---

(3) Cfr. THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, *The American Workers' Fact Book*, Washington 1960, p. 200.

### 1) Osservazioni generali.

Il primo atto del Congresso in materia sindacale si ebbe nel 1886 con l'approvazione di una legge che dava ai sindacati nazionali la possibilità di essere riconosciuti a tutti gli effetti legali come « corporations », cioè come persone giuridiche.

Successivamente la legislazione federale si sviluppò in due direzioni: — furono emanate norme e creati istituti che avevano lo scopo di facilitare la soluzione delle controversie di lavoro in alcuni particolari settori in cui la competenza del Congresso non era posta in discussione; — si cercò di limitare i poteri di intervento della magistratura nelle controversie sindacali, al fine di garantire un minimo di libertà e, conseguentemente, lo sviluppo dell'azione contrattuale dei sindacati.

Una vera e propria legislazione sindacale cominciò però soltanto con l'approvazione del « Railway Labor Act » (1926) e si affermò e completò con l'emanazione dei « Labor Management Relations Acts » del 1935 e del 1947, e del « Labor Management Reporting and Disclosure Act » del 1959.

### 2) Lo sviluppo della legislazione sindacale fino al « Norris-La Guardia Act ».

1. Abbiamo già accennato alla prima legge riguardante i sindacati approvata dal 49° Congresso nel 1886; successivamente furono esaminate alcune proposte di legge per la regolamentazione delle controversie del lavoro nel settore dei trasporti interstatali. E' del 1888 una legge che prevedeva la costituzione di una commissione di arbitrato e di investigazione per i conflitti sindacali nelle ferrovie. Ritornarono su questa materia il 53°, il 54° e il 55° Congresso, ma soltanto il 69° Congresso la regolò in modo sistematico, approvando nel 1926 il « Railway Labor Act ».

Quest'ultima legge ha una speciale importanza perché, per la prima volta, essa stabilisce per i datori di lavoro l'obbligo di **contrattare con i sindacati** e il divieto di praticare discriminazioni contro i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali.

In particolare, proibisce al datore di lavoro: a) di negare o mettere in discussione il diritto dei propri dipendenti ad organizzarsi e comunque di interferire negli affari della loro organizzazione; b) di finanziare con propri fondi qualsiasi organizzazione sindacale o di pagare i rappresentanti dei lavoratori; c) di esercitare la propria influenza sui dipendenti perché si iscrivano o non si iscrivano ad organizzazioni sindacali; d) di fare sottoscrivere ai propri dipendenti promesse di iscriversi o di non iscriversi ai sindacati.

Stabilisce inoltre: a) il diritto della maggioranza di ogni gruppo professionale di designare il rappresentante contrattuale per tutto il gruppo; b) il dovere dei datori di lavoro e dei lavoratori di fare ogni sforzo per

stipulare e osservare i contratti circa le remunerazioni e le condizioni di lavoro e di stabilire chiare procedure per facilitare la soluzione delle controversie relative all'interpretazione e all'applicazione dei contratti stessi, affinché i conflitti tra datori di lavoro e lavoratori non diventino causa di interruzioni nei servizi ferroviari e commerciali.

Vengono infine istituite due commissioni, il «National Mediation Board» e il «National Railroad Adjustment Board», alle quali è assegnato il compito di vigilare sull'applicazione della legge stessa e sono riconosciute funzioni di mediazione e di arbitrato nei conflitti sindacali del settore considerato.

2. Più ampio raggio di applicazione hanno gli interventi del Congresso intesi a **limitare i poteri della magistratura** nei conflitti sindacali.

Già il 56° Congresso (1899) aveva preso in considerazione l'opportunità di precisare la dottrina della «conspiracy» (coazione) e di limitare l'uso dei «restraining orders and injunctions» (ordini di desistere e ingiunzioni), cui faceva ricorso la magistratura per costringere i sindacati a cessare dalle azioni rivendicative. La prima legge in questo senso, il «Clayton Act», venne approvata soltanto nel 1914 dal 63° Congresso: essa, in sostanza, sottrasse i sindacati dalle disposizioni contenute nella legge contro i monopoli. Avendone però dato la magistratura una interpretazione assai restrittiva, si rese necessario un nuovo più chiaro intervento: questo si ebbe nel 1932 (72° Congresso) col «Norris-La Guardia Act», che eliminò ogni incertezza in materia.

Di questa legge ricordiamo in particolare le seguenti disposizioni:

a) gli «*yellow-dog contracts*» non possono avere alcuna protezione legale;

b) nessun magistrato può emettere «ingiunzioni» nel corso di controversie di lavoro per proibire a singoli lavoratori o a lavoratori associati tra loro: — di sospendere o rifiutare il lavoro; — di iscriversi al sindacato o di continuare ad esserne membro; — di dare o negare assistenza finanziaria a qualsiasi persona coinvolta in controversie di lavoro; — di informare la pubblica opinione con la stampa, con discorsi o con azioni di «picchettaggio», dell'esistenza e degli sviluppi di una controversia di lavoro; — di riunirsi pacificamente per concertare o condurre azioni in difesa dei propri interessi nel corso di conflitti di lavoro; — di notificare o comunicare a qualsiasi persona l'intenzione di fare le cose sopraddette, di spingere ad accettare o a rifiutare di compiere le medesime o anche indurre terzi a compierle, purché non si ricorra alla frode o alla violenza;

c) le «ingiunzioni», nel caso di controversie di lavoro, possono essere emesse soltanto dopo l'escussione formale di testimoni e se: — da detta escussione risulta che azioni illecite sono state minacciate o saranno commesse, qualora l'ingiunzione non sia intimata; — seguiranno danni gravi e irreparabili alle cose; — seguiranno più gravi danni per i datori di lavoro, qualora l'ingiunzione non venga concessa, che non per i lavoratori, qualora essa non venga pronunciata; — il datore di lavoro non ha altra efficace protezione legale; — i pubblici ufficiali non sono in grado di dare o non vogliono dare adeguata protezione; — il datore

di lavoro ha adempiuto a tutte le obbligazioni di legge relative alla materia controversa e ha compiuto ogni ragionevole sforzo per risolvere la vertenza attraverso trattative dirette o mediante il ricorso agli organi predisposti dal Governo per facilitare la soluzione di simili vertenze.

### 3) Le grandi leggi sindacali dal 1935 al 1960.

1. Se gli « Anti-Injunctions Acts » si proponevano di neutralizzare i facili e frequenti ricorsi alla magistratura, promossi al fine di limitare le libertà sindacali, le leggi che prendiamo ora in considerazione hanno avuto per scopo, esplicitamente dichiarato dal legislatore, di **favorire e promuovere lo sviluppo delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva.**

Le prime disposizioni in questo senso erano contenute nel « National Industry Recovery Act ». Esso però, come già abbiamo ricordato, poco dopo la sua approvazione da parte del Congresso, fu dichiarato incostituzionale e privato perciò di ogni efficacia. Nel 1935 fu approvato il « Labor Management Relations Act » (« Wagner-Act »), che nel 1937 superò la prova di costituzionalità. I principi fondamentali di questa legge non sono stati contraddetti dai due successivi interventi legislativi del 1947, « Labor Management Relations Act » (« Taft-Hartley Act »), e del 1959, « Labor Management Reporting and Disclosure Act », anche se questi contengono disposizioni restrittive nei confronti dell'attività sindacale.

Il « Wagner Act » si fondava infatti sulla convinzione che, facilitando liberi negoziati tra i rappresentanti ufficiali dei datori di lavoro e dei lavoratori, in ordine alla realizzazione di quegli accordi che la legge per se stessa non poteva né definire né imporre, si sarebbe certamente favorita la pace industriale. Anche di fronte ai gravi abusi, certo sporadici, commessi da responsabili sindacali, il legislatore del 1959 non ha rinunciato a questa convinzione: pur sottoponendo a severi controlli pubblici le organizzazioni sindacali, non ha ceduto alla tentazione di sostituire lo Stato o la legge all'azione contrattuale dei sindacati.

2. Le leggi del 1935 e del 1947 contengono i seguenti elementi fondamentali: a) riconoscimento ai lavoratori del diritto di organizzarsi e attribuzione ai loro sindacati della rappresentanza contrattuale; b) imposizione agli imprenditori dell'obbligo di negoziare, in buona fede, il contratto collettivo col sindacato designato dalle maestranze; c) divieto del ricorso a pratiche « sleali » da parte dei datori di lavoro e dei sindacati (4); d) istitu-

---

(4) L'elenco delle pratiche « sleali », interdette da queste leggi agli imprenditori, è sostanzialmente quello contemplato nel « Railway Labor Act ». E' invece una innovazione, anche nei confronti della legge del 1935, l'enunciazione di « pratiche sleali » specificamente proibite ai sindacati. Esse sono: il ricorso alla violenza, alla intimidazione e alle discriminazioni per imporre la disciplina sindacale ai lavoratori; l'imposizione di esorbitanti contributi di immatricolazione al sindacato, quando esistono clausole contrattuali che impongano ai lavoratori di una deter-

zione e definizione dei compiti del « National Labor Relations Board » (5); e) intervento moderatore e conciliatore dell'autorità federale nelle controversie di lavoro con l'esclusione però dell'arbitrato obbligatorio (6).

Particolare interesse hanno inoltre alcune disposizioni della legge del 1947 che prevedono l'intervento del Presidente degli Stati Uniti per sospendere quegli scioperi che rivestono speciale gravità e sono tali da creare situazioni di emergenza nazionale, e un più facile ricorso alle « ingiunzioni » per reprimere le azioni illegali dei sindacati.

3. La legge del 1959 si differenzia notevolmente dalle due precedentemente considerate, in quanto specificamente si propone di « eliminare o prevenire gli abusi delle organizzazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro, dei consulenti in materia di relazioni industriali, dei loro funzionari e rappresentanti, con cui si sovvertono i principi e si impedisce il conseguimento dei fini del "Labor Management Act" del 1947 e del "Railway Labor Act" » (7).

Riassumiamo le principali disposizioni di questa legge, raggruppandole nei punti seguenti:

a) *Elezioni sindacali*: — i grandi sindacati nazionali di categoria hanno l'obbligo di eleggere i propri dirigenti ogni cinque anni; i sindacati d'importanza locale, ogni tre anni; — procedimenti civili e ingiunzioni legali possono essere intrapresi dai membri dei sindacati, qualora essi ritengano che i loro diritti siano stati violati con minacce, atti di forza e sanzioni economiche; — le violazioni della legge sono perseguibili; le pene vanno fino a mille dollari di multa e fino a un anno di carcere; — le elezioni devono svolgersi mediante votazioni segrete; i dirigenti nazionali possono essere eletti con votazioni pubbliche, solo se i delegati siano stati eletti con votazioni segrete; — l'elenco degli

---

minata azienda l'iscrizione al sindacato (union shop); il « boicottaggio secondario »; gli scioperi e il boicottaggio nei casi di conflitti di giurisdizione tra i sindacati stessi.

(5) Il « National Labor Relations Board » è un organo amministrativo composto di 5 membri (secondo la legge del 1935 erano soltanto 3), le cui principali funzioni sono: a) soprintendere al processo di riconoscimento dei sindacati quali agenti contrattuali, processo che di solito implica l'indizione di elezioni tra i lavoratori di ogni unità contrattuale; b) reprimere le pratiche « sleali ». Per svolgere questa sua duplice funzione il « Board » è autorizzato a condurre investigazioni, a tenere udienze, a citare testi, a chiedere la produzione di documenti, a emanare decisioni e ingiunzioni, a chiedere alle Corti federali l'esecuzione materiale delle proprie decisioni.

(6) Tale intervento avviene tramite il « Federal Mediation and Conciliation Service ». Quest'ufficio fu istituito nel 1918 come speciale Divisione del Ministero del Lavoro; la legge del 1947 ne ha fatto un organo amministrativo federale autonomo, per garantire una maggiore obiettività nell'esplicazione delle sue funzioni.

(7) Cfr. p. 23 dell'opuscolo che stiamo esaminando. Ricordiamo che nel 1958 il Congresso aveva approvato anche un'altra legge sindacale, il « Welfare and Pensions Plans Disclosure Act », che contiene norme particolareggiate relative al controllo dell'amministrazione dei fondi assicurativi gestiti dai sindacati.

appartenenti al sindacato può essere esaminato, per una volta, dagli stessi membri 30 giorni prima che si svolgano le elezioni; — tutti gli iscritti in regola godono dell'elettorato attivo e passivo; — è proibito utilizzare fondi appartenenti ai datori di lavoro per sostenere candidati a cariche sindacali direttive; — qualora, dopo l'esame dei reclami, una elezione risulti irregolare, il Ministro del Lavoro è autorizzato a promuovere un'azione legale per la sua invalidazione.

b) *Relazioni al Ministro del Lavoro*: — tutti i sindacati devono compilare annualmente una relazione finanziaria contenente tutte le entrate e le uscite, nonché tutti i prestiti superiori ai 250 dollari, concessi a terzi (uomini di affari, dirigenti e impiegati dei sindacati); — i dirigenti sindacali hanno l'obbligo di riferire gli eventuali conflitti di interessi; — i datori di lavoro e i consulenti sindacali debbono riferire sulle spese effettuate allo scopo di influenzare i lavoratori che esercitano i diritti previsti dalla legge; — la mancata ottemperanza a queste disposizioni è punibile con 10.000 dollari di multa e/o un anno di carcere.

c) *Modifiche alla legge Taft-Hartley*: — si elimina la cosiddetta «terra di nessuno» e si conferisce ai singoli stati piena competenza giurisdizionale in quei conflitti sindacali che non ricadono sotto la giurisdizione degli organi federali; — si vietano quasi tutte le azioni di boicottaggio indirette; — si consente l'azione dei «picchetti» soltanto nei confronti di società e ditte che abbiano regolarmente riconosciuto il sindacato presso il quale sono iscritti i propri dipendenti; — il «picchettaggio» è proibito se la ditta o la società ha legalmente riconosciuto un sindacato diverso da quello che ha organizzato il «picchettaggio», e se il sindacato che organizza il «picchettaggio» non ha ottenuto nell'anno precedente una maggioranza di voti nelle elezioni interne; — se il «picchettaggio» determina una riduzione nel movimento dei manufatti e delle materie prime, è necessario indire nuove elezioni interne entro 30 giorni, e se il sindacato ne risulta sconfitto, l'azione dei «picchetti» deve cessare immediatamente.

d) *Varie*: — Si proibisce a coloro che abbiano fatto parte del partito comunista negli ultimi cinque anni, nonché a coloro che siano stati riconosciuti colpevoli di azioni criminali, di conservare incarichi sindacali; — per uso illegale dei fondi sociali, i membri di un sindacato possono essere condannati a 10.000 dollari di multa e/o a 5 anni di carcere; — tutti i dirigenti che maneggiano fondi appartenenti ai sindacati devono versare una cauzione; — è proibito a qualsiasi dirigente o impiegato dei sindacati di contrarre debiti verso il sindacato stesso per un ammontare superiore ai 2.000 dollari; — è proibito ai sindacati e ai datori di lavoro di pagare le multe inflitte a qualsiasi dirigente sindacale, riconosciuto colpevole di aver violato la legge (8).

M. R.

---

(8) Per quest'ultima parte, cfr. UNITED STATES INFORMATION SERVICE, *Il sindacalismo negli Stati Uniti*, Roma 1961, pp. 95 ss.