

## **Il mondo del lavoro rappresentato dai media (1) Brevi riflessioni a proposito di un discusso episodio della serie televisiva *The good wife***

di Francesco Pellegrini

Ha fatto molto discutere, tra gli esperti che animano la lista *on-line* della Associazione americana di relazioni industriali e di lavoro (LERA) il ventunesimo episodio dell'ultima stagione di *The good wife* (CBS, USA, 2013), *legal drama* di successo giunto ormai alla quarta edizione

Il lavoro è infatti il tema portante di *A more perfect union*, questo il titolo dell'episodio, citazione di un noto discorso di Barack Obama del 18 marzo 2008. Lo spunto è uno dei tanti episodi di cronaca quotidiana di questa lunga stagione di crisi: un'impresa di software di nome *Blowtorch*, in difficoltà economica, impone un contratto di lavoro fortemente peggiorativo ai propri dipendenti.

Un gruppo di programmatori, poco propensi ad accettare le nuove condizioni contrattuali, chiede allora aiuto ad Alicia Florrick, avvocato di talento e protagonista della serie, per negoziare condizioni migliori. Come reazione al tentativo di respingere le nuove condizioni di lavoro, l'azienda opta per l'immediato licenziamento.

Alicia decide, allora, di portare il caso al cospetto del giudice, puntando su un cavillo legale che, se confermato, avrebbe consentito l'immediato reintegro dei lavoratori: i programmatori licenziati devono dimostrare che, prima di essere rimossi dall'incarico, stavano formando un sindacato e quindi il loro licenziamento sarebbe discriminatorio.

Dopo una dura battaglia legale si arriva alla sentenza: il giudice dà ragione ai lavoratori e pertanto ne ordina il reintegro in azienda. Tuttavia, negli stessi giorni, la *Blowtorch* viene venduta ad un ricco cliente dello studio legale di Alicia *Stern, Lockhart & Gardner*, Mr. Chumum, che ne ha acquistato solo la proprietà intellettuale, ma non i dipendenti, trasformando quello che era stato un appassionante dibattito legale in un nulla di fatto.

Nel frattempo le idee in difesa dei propri diritti lavorativi e di una più equa retribuzione che hanno caratterizzato questo caso, arrivano inesorabilmente anche dentro gli uffici della *Stern, Lockhart & Gardner*. Istruite a dovere da un ispettore del lavoro, chiamato in ufficio da Alicia per avere notizie circa eventuali violazioni o precedenti ricorsi dei lavoratori della *Blowtorch*, le segretarie dello studio rivendicano salari e condizioni di lavoro migliori, minacciando addirittura di scioperare in caso di ritorsioni. Alla fine, nel tentativo di placare gli animi e dividere il fronte della protesta, con un atto di furbizia e cinismo, i manager della studio offrono alle leader della "rivolta" una promozione e tre giorni settimanali di telelavoro, particolare non da poco, considerando che si tratta di lavoratrici madri.

Questo episodio di *The good wife*, qui brevemente sintetizzato, offre invero non pochi spunti su come i media, negli Stati Uniti come altrove, affrontino una tematica complessa come quella delle regole giuridiche di protezione del lavoro.

Nonostante questo tema abbia da sempre assunto nel corso della storia americana un'importanza fondamentale, i mass media hanno trattato il lavoro più come una notizia, un pretesto per scontri politici, che come fonte d'ispirazione per opere cinematografiche e puntate televisive. Basti pensare

alle campagne elettorali presidenziali che, dalla grande crisi del ventinove sino ai nostri giorni, sono state combattute su temi sensibili come la disoccupazione e la creazione di nuovi posti di lavoro. Ecco perché risulta davvero interessante e apprezzabile una fiction come *A more perfect union*. Certo, le imperfezioni (alcune dovute anche a forzature imposte dalle restrizioni temporali di una puntata di quaranta minuti) non mancano. Nel complesso, tuttavia, il tentativo degli sceneggiatori americani di affrontare gli aspetti tecnici di una tematica tanto centrale tra l'opinione pubblica risulta apprezzabile. In particolare per uno spettatore straniero, soprattutto se europeo ed italiano con una concezione diversa delle relazioni industriali e di lavoro, colpisce questa apparente semplicità e flessibilità che caratterizza il modello americano ben messo in luce dall'episodio. Accettare le nuove condizioni o perdere il lavoro è l'*out out* imposto dalla Blowtorch. L'unica salvezza? Formare un sindacato e contrattare nuove condizioni di lavoro. Questo sembrerebbe il messaggio chiave della puntata, anche se la conclusione negativa ci ricorda che, negli USA, alla fine è sempre il mercato ad avere l'ultima parola.

Un altro aspetto interessante è la reazione delle segretarie dello studio legale in seguito agli sviluppi sul caso Blowtorch. Conoscere i propri diritti e lottare per difenderli è un altro spunto lanciato dal plot narrativo. Le segretarie, dopo aver acquisito la consapevolezza di essere sottopagate rispetto ad altri studi legali di Chicago, grazie alle preziose informazioni ottenute dall'ispettore del lavoro (una sorta di "supplente sindacale"), si mobilitano: il management appare diviso in merito alla soluzione da prendere. Una parte propende per una soluzione unilaterale e quindi optare per il licenziamento per non creare un precedente, l'altra, invece, rappresentata da Alicia, si offrirebbe di ascoltare la controparte ed eventualmente rinunciare agli aumenti trimestrali. Appaiono dunque due contrapposte immagini dei datori di lavoro: la prima mostra un management cinico e che non considera la contrattazione una fonte di valore aggiunto, ma solo una perdita di risorse e tempo, una mentalità liberista fortemente radicata nella cultura americana che vede nel mercato la soluzione ad ogni conflitto. All'estremo opposto vi è l'immagine del datore di lavoro che valorizza la centralità della risorsa umana e la volontà di venire incontro ai propri lavoratori in difficoltà, guardando ad essi come persone e non solo come anonime risorse rimpiazzabili da un giorno all'altro.

Il messaggio veicolato dalla puntata è che "fare sindacato" è il miglior modo per poter tutelare i propri diritti, perché l'unione fa la forza, mentre un singolo è più debole di un gruppo (anche se in realtà, come sottolineano gli esperti della *community* LERA, non è d'obbligo formare un sindacato per poter svolgere attività concertate protette). Certamente il mercato ha le sue regole e può determinare il successo o l'insuccesso anche di un'azione collettiva, ma, se ben organizzati e legalmente riconosciuti, i lavoratori possono ottenere buoni risultati.

È possibile che i media vogliano sensibilizzare l'opinione pubblica americana anche a seguito delle recenti vicende politiche che hanno coinvolto gli stati del Wisconsin e del Michigan, dove la decisione del Governatore repubblicano S. Walker di modificare in via unilaterale i contratti collettivi del settore pubblico, nonché l'introduzione della legge *right to work* che non lega più il posto di lavoro all'iscrizione al sindacato, hanno duramente indebolito le *unions*, creando forti conflitti sociali e perdita di consensi tra i lavoratori. Certo si tratta di un trend generale che sta oramai da diversi anni caratterizzando il mondo del lavoro americano, un mondo che non è mai stato particolarmente propenso ad accettare le "intrusioni" di un organo esterno in grado di limitare la libertà di impresa, principio cardine della cultura economica statunitense.

I numeri impietosi testimoniano la scarsa fiducia che sempre più cittadini americani ripongono nell'istituzione sindacale. Secondo il rapporto dell'ufficio statistiche del Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti nel 2012 solo l'11,3% di lavoratori è iscritto al sindacato. Addirittura nel settore privato solamente il 6,6% della forza lavoro è sindacalizzata, mentre il settore pubblico, storicamente "riserva indiana" delle *unions*, ha perso iscritti passando dal 37% al 35,9%, una tendenza, dunque, poco incoraggiante.

Un episodio di una serie televisiva, per quanto popolare, non potrà certo invertire questa tendenza. Si tratta però, certamente, del segno di una mutata sensibilità che, anche nelle economie più avanzate, ci impone di riscoprire l'importanza di comunicare e rappresentare il lavoro e anche i suoi aspetti tecnici e relazionali che concorrono a fornire risposte non facili ai bisogni, materiali ma non solo, delle persone.

*Francesco Pellegrini*  
ADAPT Junior Fellow