

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9

Ormai da qualche anno il settore della logistica è al centro di numerose indagini spesso dirette a verificare l'(in)idoneità dei modelli organizzativi adottati nei processi di esternalizzazione di alcune aziende che vi operano e che, talvolta, ricorrono al sistema degli appalti al fine di trovare un risparmio nei costi e nell'aggravio organizzativo che comporterebbe l'internalizzazione di alcune attività (a tal proposito il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha recentemente costituito [la task force "Settore logistico e trasporto merci"](#)). Un settore, quello della logistica e del trasporto, che al livello nazionale conta - stando ai dati Istat 2020 - circa 90.000 imprese, 1,5 milioni di lavoratori e 80 miliardi di euro di fatturato.

Se da un lato, dunque, si tratta di un settore spesso caratterizzato da appalti c.d. *labour intensive* con lavoratori privi di *know how* specialistico e una normativa di riferimento sempre più stratificata, comportando alcune criticità strutturate che nel corso del tempo stanno emergendo nell'intero settore, dall'altro lato, anche a seguito della impennata che la logistica ha avuto con la diffusione del Covid-19, sembra affiorare - talvolta timidamente - una trasformazione digitale, tecnologica e ambientale che incide anche sull'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, sulla maggiore richiesta di lavoratori qualificati.

È in questa prospettiva che si inserisce la [Carta metropolitana per la Logistica Etica](#) realizzata a Bologna con il principale obiettivo di ostacolare il radicamento di organizzazioni mafiose e di imprese criminali nonché le forme di sfruttamento lavorativo e di caporalato, in continuità con i protocolli di legalità sottoscritti dalle associazioni di categoria, dalle organizzazioni sindacali, Interporto Bologna Spa, dagli enti locali e dai loro enti partecipati con

la Prefettura di Bologna e con le altre articolazioni governative, oltre che con la legge regionale dell'Emilia Romagna n. 18/2016.

Ai fini della Carta appena richiamata (sottoscritta a Bologna il 27 gennaio scorso e della durata di 5 anni), **“per logistica deve intendersi l’insieme delle attività organizzative, gestionali e strategiche che governano nell’azienda i flussi di materiali e delle relative informazioni dalle origini presso i fornitori** fino alla consegna dei prodotti finiti ai clienti e al servizio post-vendita”. Per tale motivo, continua, **“all’attività di logistica sono ricondotte esclusivamente le imprese che offrono servizi di trasporto, spedizione, magazzinaggio, movimentazione”**.

Entrando nel merito, la Carta si occupa di alcuni temi specifici centrali per tutelare le imprese e i lavoratori del settore, tra cui: sicurezza sul lavoro, qualità del lavoro e catena degli appalti, formazione preventiva e continua, integrazione territoriale, innovazione, digitalizzazione, sostenibilità ambientale etc.

Con particolare riferimento ai profili di sicurezza sul lavoro, merita ricordare che nel 2020 in Emilia Romagna le denunce per gli infortuni (comprendendo dunque i dati epidemiologici, oltre agli infortuni stradali occorsi durante l’orario di lavoro) **nel settore “trasporto e magazzinaggio”** (Codice Ateco H) sono state circa il **5,95%**. Di particolare interesse, per la natura del settore e della tipologia di lavoro svolto all’interno dei magazzini, risultano essere i c.d. **rischi interferenziali** causati dalla presenza di diverse aziende all’interno degli stessi locali che, a causa del flusso dei mezzi di trasporto e di movimentazione della merce nonché dei ritmi spesso elevati, possono generare rischi di investimento del personale e di scontro tra i mezzi stessi. Tra i principali elementi correttivi individuati nella Carta per la “Logistica Etica” vi è non soltanto il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative ma, altresì, l’implementazione della **formazione continua, i criteri di scelta dell’appaltatore e l’evoluzione tecnologica e digitale**.

Nel tentativo di perseguire l’obiettivo appena richiamato, viene richiesto in primo luogo **il potenziamento del coordinamento tra AUSL, Ispettorato del Lavoro, INAIL e INPS**, quali

soggetti istituzionali responsabili delle attività di vigilanza, controllo e prevenzione anche al fine di condividere informazioni nell'ambito del neo Comitato metropolitano per la Logistica Etica (all'interno del quale tutte le parti firmatarie della Carta si impegnano a condividere eventuali situazioni di pericolo e di "incidenti mancati"). Contestualmente, le parti sociali si impegnano a promuovere, anche nell'ambito delle esternalizzazioni, **il rispetto dei minimi tabellari previsti dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni "maggiormente rappresentative" a livello nazionale**, in modo da evitare fenomeni di *dumping* contrattuale: sul punto, tuttavia, **sembra opportuno domandarsi se l'intenzione dei firmatari della Carta era quella di riferirsi alla nozione di "organizzazione comparativamente più rappresentativa" o se invece, il termine ivi utilizzato** (cioè quello di "organizzazioni maggiormente rappresentative") **è stato scelto intenzionalmente nonostante i limiti che, nel corso del tempo, tale accezione ha palesato nella selezione degli attori sindacali ritenuti idonei per identificare un dato sistema contrattuale** (per un approfondimento sul tema si veda P. Tomassetti, [La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015](#)).

Un altro elemento su cui merita porre attenzione è il **coinvolgimento delle figure deputate alla gestione dei profili di salute e sicurezza sul lavoro**, dagli **RSPP** ai **Preposti alla sicurezza**, incentivando altresì la presenza di **RLS** in ogni realtà produttiva. Inoltre, anche se non connesso direttamente ai profili di sicurezza sul lavoro ma rilevante per la salute e il benessere complessivo dei lavoratori, risulta centrale la figura del **mobility manager** (per aziende con più di 100 dipendenti) addetta alla redazione annuale del Piano degli spostamenti casa-lavoro.

Di particolare importanza risulta essere altresì il fattore "formazione". A tal proposito, infatti, appare indispensabile la **formazione professionale continua di tutti gli attori della filiera**, al fine di sviluppare le nuove competenze richieste dai processi di digitalizzazione della logistica, dalle nuove tecnologie e dalle trasformazioni green anche mediante il coinvolgimento del sindacato. Tuttavia, tale formazione, se pensata come esclusivamente teorica, non appare sufficiente in un settore caratterizzato da un forte turnover con persone che, in ingresso e spesso straniere, necessitano di un vero e proprio **apprendimento per conoscere gli ambienti e gli strumenti di lavoro**.

Ancora, affrontando il tema della innovazione, digitalizzazione e sostenibilità ambientale

nel settore della logistica e del trasporto, le parti si impegnano “a promuovere investimenti sia pubblici che privati volti a migliorare e potenziare **l'utilizzo della sensoristica e dei big data (Industria 4.0)** per migliorare la sicurezza dei lavoratori, l'efficientamento dei processi produttivi e il monitoraggio delle performance aziendali”, oltre a sensibilizzare le imprese sul concetto di “**logistica condivisa**” e sul tema del **rinnovo del parco veicolare con veicoli a basso impatto ambientale**.

In conclusione, merita particolare attenzione il focus dedicato alla “qualità del lavoro e catena degli appalti”, spesso nel mirino delle Autorità ispettive e al centro del dibattito pubblico. Se dunque, come recita la Carta, “la qualità del lavoro è il principio generale che deve essere perseguito mediante azioni parallele e complementari da parte di ciascun sottoscrittore, nella comune consapevolezza che la qualità crea valore, sia a livello economico sia a livello sociale, nonché personale per il lavoratore”, tra i principali obiettivi indicati nella Carta non vi è solo il **rispetto del CCNL di settore sottoscritto da organizzazioni sindacali “maggiormente rappresentative” sul territorio nazionale** ma **anche dei contratti integrativi aziendali**, laddove prevedano condizioni più favorevoli del CCNL (il settore di riferimento registra infatti una cospicua presenza di contratti integrativi aziendali sottoscritti dai sindacati c.d. di base). Ancora, di estrema utilità per evitare fenomeni patologici risulta essere tanto la **brevità della catena degli appalti e dei subappalti**, al fine di assicurare trasparenza nel monitoraggio delle attività e responsabilità a tutela dei lavoratori e delle imprese diligenti, quanto la **informazione e la consapevolezza dei lavoratori coinvolti**, ad esempio, nella cessazione (e/o cambio) di appalto, fermo restando il rispetto delle disposizioni di legge e di contratto.

Infine, ulteriori elementi da valorizzare al fine della realizzazione degli obiettivi individuati nella Carta per la “Logistica Etica” risultano essere l'utilizzo di forme contrattuali a tempo indeterminato, il rispetto della normativa sull'orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), l'attivazione di percorsi di formazione e il miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro (compresa la messa a disposizione dei lavoratori di strumenti, attrezzi, macchinari e indumenti idonei al corretto svolgimento delle attività).

Giada Benincasa

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@BenincasaGiada](https://twitter.com/BenincasaGiada)