



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9

Contesto del rinnovo

Il 16 febbraio 2022, alla presenza del Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, Assoespressi assistita dalla Confetra, per la parte datoriale, e le organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti hanno ratificato **l'ipotesi di Accordo di secondo livello nazionale per le aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport S.r.l.**, già raggiunta in data 23 novembre 2021 e validata dai lavoratori nel mese di dicembre 2021. La sua validità **decorre dal 1° gennaio 2022, con scadenza il 31 dicembre 2024** e il campo di applicazione viene esteso anche a tutte le aziende che opereranno nell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. ed entreranno a far parte di Assoespressi successivamente alla entrata in vigore dell'Accordo stesso.

Tale intesa, immediatamente fruibile a livello territoriale senza necessità di ulteriori accordi di armonizzazione, costituisce il **primo patto sindacale a livello mondiale** per il gruppo fondato da Jeff Bezos, volto alla realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali che persegua la stabilità del lavoro e realizzi condizioni di competitività legate alla professionalità, alla qualità ed alla produttività, contemperando le esigenze aziendali con quelle di vita dei lavoratori.

Tale esigenza nasce proprio dallo **sviluppo del settore dell'e-commerce, dovuto ai cambiamenti introdotti dalla nuova società digitale e alle nuove abitudini di acquisto**, che ha sicuramente subito una forte accelerazione durante la pandemia. Le Parti, pertanto, alla luce della crescita esponenziale dei volumi di ordini on-line e del significativo incremento occupazionale, si pongono, con questo Accordo, l'obiettivo di produrre un oggettivo miglioramento delle condizioni del personale viaggiante a cui è rivolto, definendo nel migliore dei modi ciò che riguarda

l'organizzazione del lavoro, gli orari, i ritmi, i carichi di lavoro e il trattamento economico uniforme.

Parte economica

Le Parti, anzitutto, convengono che il personale viaggiante oggetto dell'Accordo è quello inquadrato nella qualifica "G", parametro retributivo 1, del vigente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 18 maggio 2021. **In merito alle modifiche introdotte nell'ambito del trattamento economico**, l'Accordo riconosce ai suddetti lavoratori oltre ad una indennità di trasferta anche una indennità aggiuntiva.

In particolare, ai sensi **dell'art. 6 dell'Accordo in esame, l'indennità giornaliera di trasferta** è prevista per il personale viaggiante che per svolgere le proprie mansioni **si rechi fuori dal territorio comunale**. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'indennità in questione ha un valore pari a Euro 18,00 per ogni giorno lavorato. Un aumento è previsto, invece, a decorrere dal 1° settembre 2023 (Euro 19,00 per ogni giorno lavorato). Detta indennità di trasferta viene erogata in via proporzionale anche ai lavoratori con contratto part-time orizzontale e viene invece riconosciuta integralmente ai lavoratori assunti con part-time di tipo verticale.

Quanto alla **indennità aggiuntiva** (prevista dall'art. 7), le Parti hanno pattuito che, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, al personale viaggiante che per lo svolgimento delle proprie mansioni operi, **esclusivamente e in maniera continuativa, solo all'interno del comune**, viene riconosciuta una indennità pari a Euro 10,00 lordi oltre che ad un *ticket restaurant* di Euro 8,00, sempre per ogni giornata lavorata. Anche in questo caso, a decorrere dal 23 settembre 2023, è previsto un aumento dell'importo di tale indennità (Euro 11,00 lordi per ogni giorno lavorato). Le Parti precisano, chiaramente, che detta indennità non viene corrisposta ai lavoratori part-time di tipo orizzontale con un orario contrattuale fino a 4 ore giornaliere e che, invece, spetta integralmente ai lavoratori part-time di tipo verticale.

Una importante previsione è contenuta, ancora, nell'art. 9. In particolare, le Parti **riconoscono comunque la retribuzione al lavoratore che viene informato la mattina stessa dell'annullamento del carico** e quindi è impossibilitato ad espletare la propria prestazione giornaliera per un evento improvviso e a lui non imputabile. Chiaramente, in questo caso, al lavoratore non vengono riconosciute le indennità sopra dette e contenute ai punti 6 o 7 dell'Accordo, a meno che allo stesso non venga richiesto di prestare servizio a supporto di altro driver.

Sempre con riferimento alla parte economica, l'Accordo contiene, all'art. 18, l'introduzione, a partire dal 1° gennaio 2022, in ogni azienda, di un **premio di risultato di importo massimo lordo di Euro 1.100,00**, da erogarsi sulla base di parametri collettivi e individuali oggettivamente misurabili in relazione alla qualità del servizio e al livello del servizio stesso.

Parte normativa

Per quanto riguarda le principali novità che interessano la parte normativa, l'Accordo interviene anzitutto sulla disciplina relativa **all'orario di lavoro ordinario, al lavoro semifestivo e domenicale**.

In particolare, le Parti convengono una **diminuzione dell'orario settimanale di lavoro** stante il carattere discontinuo della prestazione lavorativa del personale viaggiante, e stabiliscono che il limite dell'orario ordinario di lavoro sarà di 44 ore settimanali fino al 1° giugno 2022. Da tale data il limite dell'orario ordinario di lavoro viene diminuito a 43 ore settimanali, fino ad arrivare a **42 ore settimanali** a partire dal 1° giugno 2023.

Il presente Accordo prende anche in considerazione la circostanza che la distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. preveda la consegna della merce al cliente **nelle giornate considerate attualmente semifestive (24 e 31 dicembre)**, prevedendo che, in tali date, il servizio venga effettuato esclusivamente dai lavoratori **su base volontaria** e venga retribuito, ove ricorresse, con le maggiorazioni previste per il lavoro festivo e straordinario.

Anche in relazione al **lavoro domenicale**, fermo restando quanto disciplinato dall'art. 11 del CCNL vigente, le Parti convengono che le aziende debbano fare ricorso prioritariamente alla **disponibilità su base volontaria dei lavoratori interessati**. Solo ove non fossero soddisfatte le necessità operative, potranno essere assegnati servizi domenicali, nella misura massima di 13 domeniche per anno solare, assicurando la rotazione di tutto il personale coinvolto e garantendo l'equità del trattamento.

Garanzie di stabilizzazione vengono, inoltre, riconosciute ai lavoratori con contratto a tempo parziale o a tempo determinato in caso di esigenze dell'azienda ad assumere. In particolare, nell'occasione di nuove assunzioni viene **data priorità ai lavoratori con le medesime qualifiche ovvero a quelli cessati da altre aziende che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon** e che abbiano esercitato contrattualmente il diritto di

precedenza, nonché **ai lavoratori somministrati che abbiano maturato una anzianità di lavoro complessiva di almeno sei mesi**. Nel caso, invece, in cui l'azienda si trovi dinanzi ad esigenze di instaurare nuovi rapporti di lavoro a tempo pieno, sarà data **precedenza a quelli già in forza con contratto part-time**, sulla base di una valutazione delle richieste pervenute dagli stessi lavoratori; qualora vi fosse la necessità operativa di assumere a tempo indeterminato, l'azienda dovrà valutare le richieste pervenute dai **lavoratori già in forza assunti con contratto di lavoro a tempo determinato**.

Di rilevante importanza risulta, ancora, la **procedura in caso di cambio di fornitore (art. 17)**: le Parti prevedono che l'impresa uscente debba includere nel contratto di subentro con l'impresa subentrante il **passaggio diretto di tutti i lavoratori impiegati nello stabilimento da almeno sei mesi continuativi**, purché ciò avvenga nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute.

Con riferimento al tema della **salute e sicurezza sul lavoro e formazione continua**, le aziende hanno assunto formalmente l'impegno di rispettare quanto previsto dal D.Lgs. 81\2008 (TU Sicurezza) e di promuovere corsi di formazione per migliorare la prestazione lavorativa e professionalizzante dei conducenti.

Da ultimo, all'art. 25, le Parti convengono che, per esigenze di organizzazione lavorativa e produttiva, i lavoratori debbano essere dotati di cellulari e mezzi con GPS per la geolocalizzazione e detti strumenti vengono considerati **necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti**. Onde evitare problemi legati al controllo a distanza dei lavoratori, l'Accordo prevede esplicitamente che tutti i dati rilevati dalle suddette strumentazioni, sebbene potranno essere utilizzati ai sensi dell'art. 4 della L. 300\1970, non potranno invece esserlo ai fini disciplinari, sempreché, in ogni caso, la gestione e la raccolta dei dati avvengano nel rispetto della normativa sulla privacy.

Parte obbligatoria

In riferimento alla parte obbligatoria, le Parti condividono la necessità di mantenere un corretto e continuo sistema di relazioni sindacali al fine di dare una soluzione alle problematiche che nel tempo si possono manifestare, data anche la continua evoluzione e innovazione che investe il settore dell'e-commerce, come quello di Amazon e della distribuzione

correlata. A tale proposito si impegnano a migliorare i canali di comunicazione e confronto tra i rappresentanti delle aziende e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'Accordo e, in caso di richiesta da parte delle stesse organizzazioni e delle loro RSA\RSU, verranno effettuati incontri periodici volti ad analizzare eventuali criticità operative, situazioni particolari inerenti ai carichi di lavoro e la compatibilità dei ritmi e tempi di lavoro con quelli della vita privata.

Al fine di verificare l'andamento dell'Accordo in oggetto, le Parti convengono, inoltre, la **necessità di svolgere incontri periodici con cadenza semestrale**, mentre le aziende, annualmente, si impegnano a fornire alle organizzazioni sindacali le informazioni riguardanti il numero dei lavoratori distinto per tipologia di contratto, anche a tempo pieno e parziale, nonché sull'equa distribuzione delle domeniche.

Valutazione d'insieme

Il presente Accordo risulta di portata mondiale, poiché per la prima volta Amazon riconosce la rappresentanza collettiva e il ruolo del sindacato. In particolare, le Parti affermano il duplice valore delle relazioni industriali, capaci, da un lato, di regolare e ordinare la dialettica tra le parti, e dall'altro, di rispondere alle mutevoli dinamiche sociali e di mercato. È alla luce di queste comuni convinzioni che Amazon Italia Transport s.r.l. e le organizzazioni sindacali si impegnano ad applicare il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e, nel rispetto degli spazi regolatori ivi definiti, a declinare un sistema di informazione, consultazione, analisi e contrattazione, che si riproduca a tutti e tre i livelli di interlocuzione (nazionale, regionale/territoriale e aziendale).

Tale accordo viene quindi visto come un primo passo importante nella direzione di un sistema di relazioni sindacali più moderno che, nell'ottica di tutelare il bilanciamento vita-lavoro dei lavoratori dell'ultimo miglio, tenga conto anche delle esigenze di flessibilità delle aziende per far fronte alle trasformazioni legate al mondo dell'e-commerce.

Graziana Ligorio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @LigorioGraziana

