

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati

**Audizione informale nell'ambito della discussione congiunta delle risoluzioni
7-00695 Mura e 7-00702 Rizzetto, sugli interventi per promuovere il lavoro di
qualità nel settore della logistica.**

24 marzo 2022

***“Il settore della Logistica,
proposte di intervento per la sostenibilità e legalità”***

Sostenibilità organizzativa e dignità del lavoro

Il contesto

Nell'ultimo decennio il settore del commercio è stato impattato da profonde trasformazioni. L'avvento dell'e-commerce, le nuove e sempre più evolute esperienze di acquisto e le abitudini di un consumatore sempre più esigente, hanno imposto un significativo cambiamento nell'organizzazione delle attività che non rientrano nelle specifiche capacità delle catene di punti vendita della Grande Distribuzione Organizzata (GDO).

Le imprese della GDO, specializzate nella gestione dei punti vendita dei prodotti di largo consumo – sia alimentari che non food - hanno dovuto affrontare la crescita dei volumi di merce movimentata ricorrendo a operatori professionali della logistica e Supply Chain, e hanno cercato il supporto di imprese per servizi specializzati, dalla manutenzione alla vigilanza.

Per affrontare queste attività occorrono imprese che utilizzano strumenti moderni, personale preparato e con una organizzazione del lavoro adeguata. In questo contesto, il contratto d'appalto ha rappresentato il principale strumento giuridico per l'affidamento a terzi delle attività complementari.

Le imprese della GDO pongono sempre grande attenzione nella scelta di fornitori e partner, anche per le importanti responsabilità che già oggi gravano sulla committenza in caso di inadempimenti retributivi, contributivi e fiscali da parte degli appaltatori: anche per questo motivo molti operatori della logistica hanno deciso di strutturarsi per rispondere alle richieste di un mercato sempre più esigente.

In questo percorso, diverse realtà cooperative hanno scelto di mettere al centro, insieme alla produttività e alla redditività, la legalità e la dignità del lavoro. Nonostante ciò, si riscontrano ancora nel settore fenomeni di illegalità alimentati da cooperative della logistica che, per garantire prestazioni concorrenziali, non esitano a perseguire inaccettabili logiche di sfruttamento del lavoro, attraverso l'applicazione di contratti collettivi "di comodo", o il mancato pagamento di contributi, o attraverso prassi operative comunque scorrette.

Inoltre, genera ulteriore complessità la realtà multiculturale esistente nei contesti aziendali delle cooperative le quali, nel corso degli anni, sono divenute naturale approdo lavorativo delle fasce meno abbienti della popolazione e dei cittadini extra-UE, più facilmente disposti ad accettare condizioni lavorative irregolari e sottopagate.

In un contesto come quello descritto, infine, l'attività sindacale dei comitati di base non aiuta a costruire un dialogo costruttivo.

I sindacati di base spesso perseguono logiche di proselitismo e di riconoscimento istituzionale attraverso la strategia del conflitto costante e "a tutti i costi", esasperando le complessità culturali descritte. Tale approccio sindacale è fortemente discutibile e continua ad alimentare forme illegittime di manifestazioni del dissenso, talvolta violente, e modalità di esercizio del diritto di sciopero non conformi ai dettami del nostro ordinamento.

Le proposte di intervento

Alla luce del quadro descritto, riteniamo che il presupposto essenziale per contenere i fenomeni di illegalità sia anzitutto la scelta attenta da parte delle imprese committenti di appaltatori affidabili, in grado di assicurare l'applicazione dei contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi e di garantire il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Pensiamo, altresì, che sia fondamentale incentivare percorsi di formazione dei lavoratori impiegati negli appalti che si pongano come obiettivo lo sviluppo della consapevolezza di diritti e dei doveri individuali e collettivi nonché l'accrescimento del senso di appartenenza alla comunità e l'integrazione attiva nella società da parte dei cittadini extra-UE.

Ma perché possa essere rivista l'intera governance del settore in una logica di sostenibilità, è essenziale un impegno profondo, costante e coordinato dello Stato, su cui grava il fondamentale dovere della prevenzione e della repressione delle condotte illecite.

Le responsabilità legali che già ricadono sulle imprese Committenti (solidarietà nel pagamento dei salari, sostituzione nel pagamento dei contributi, etc.) e il ruolo sociale che viene richiesto alle imprese deve necessariamente essere accompagnato da un'azione forte, mirata, costante e sinergica da parte delle strutture statali destinate al controllo.

Per questo motivo riteniamo che la lotta ai fenomeni di illegalità nel settore della logistica debba esser posta al centro di un programma di governo specifico che preveda, in particolare:

- **Creazione di una nuova e specifica task force da parte dell'Ispettorato del Lavoro** che sia in grado, anche attraverso l'indispensabile assunzione di nuovi Ispettori, di assicurare un'attività di controllo costante e capillare nei contesti e nelle realtà territoriali maggiormente a rischio.
- L'attivazione da parte del Ministero degli Interni di **un tavolo permanente di monitoraggio e confronto che coinvolga le Prefetture e le Organizzazioni Datoriali** maggiormente rappresentative. Il tavolo si occuperà di definire, tra le altre cose, le modalità di intervento da parte delle forze dell'ordine in caso di disordini e manifestazioni illegittime e violente nei magazzini della logistica.
- Definizione di un sistema di **certificazione delle cooperative** virtuose., con l'istituzione di un registro pubblico nazionale, al quale le imprese committenti possano rivolgersi con fiducia.

Il Contratto Collettivo Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)

Nelle Risoluzione in commissione 7-00695 presentata dell'Onorevole Mura si legge: *“altra pratica denunciata sia da parte sindacale, sia da parte datoriale, concerne l'applicazione di contratti diversi rispetto a quello della logistica, quali quello della grande distribuzione che prevede salari più bassi e minori diritti per i lavoratori o quello multiservizi”*

Come Federazione abbiamo il dovere di contestare le affermazioni soprariportate nella parte in cui esprimono un infondato giudizio di merito sul sistema di tutele, retributive e normative, definite dal Contratto Collettivo Nazionale della “Grande Distribuzione” (CCNL DMO).

Ricordiamo che il CCNL DMO è stato sottoscritto il 18 dicembre del 2019 da Federdistribuzione, Filcams Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Si tratta pertanto della disciplina collettiva siglata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore. Il contratto definisce l'impianto normativo e retributivo di riferimento per le Aziende che rientrano nell'ambito di applicazione contrattuale ed è attualmente applicato a centinaia di migliaia di collaboratori (fonte CNEL-INPS).

Sostenere che il CCNL DMO “preveda salari più bassi e minori diritti” è pertanto inaccettabile (probabilmente frutto di un errore) perché mette in discussione il valore del Contratto più applicato nel comparto e negoziato nel pieno esercizio della propria autonomia negoziale da Parti Sociali pienamente rappresentative. È altresì grave perché, indirettamente, getta un'ombra anche sulla normativa contrattuale Confederale del Commercio. È infatti noto che il CCNL DMO nasce nel 2018 dopo un lungo e impegnativo percorso negoziale, come prosecuzione del Contratto Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio e con l'obiettivo di definire una normativa in grado di rispondere in maniera più specifica ai fabbisogni di lavoratori e aziende di un settore unico nel panorama nazionale e difficilmente conciliabili con le necessità del commercio tradizionale e del settore dei servizi. Ricordiamo infatti, che le aziende della distribuzione associate a Federdistribuzione rappresentano l'Industria del commercio moderno e si caratterizzano per complessità organizzativa, organici imponenti (tra le insegne più rappresentative del settore associate si contano organici dai 10000 ai 25000 dipendenti) e per il ruolo centrale che svolgono nell'ambito dell'intera filiera e nel contrasto ad ogni forma di illegalità.