

LOGISTICA E SFRUTTAMENTO LAVORATIVO.

UN'INDAGINE NEL TERRITORIO FIORENTINO



Bruscaglioni L., Cagioni A., *Logistica e sfruttamento lavorativo. Un'indagine nel territorio fiorentino*, coop. soc. CAT, FILT-CGIL Toscana, 2016

Gruppo di ricerca:

Livia Brusaglioni
Andrea Cagioni

Elena Bruni
Gennaro Evangelista
Alessandra Longo
Kristina Muller

C.a.t cooperativa sociale onlus

Foto: Agnese Morganti

Si ringraziano:

I delegati, le delegate, i lavoratori e le lavoratrici intervistati

Carla Bonora
Maurizio Brotini
Monica Santucci
Gabrio Guidotti
Antonio Rizzo
Ettore Montagna
Monia Rialti

Sommario

LOGISTICA E SFRUTTAMENTO LAVORATIVO.	1
1. PREMESSA.	4
2. LA LOGISTICA IN ITALIA: DIMENSIONI, LINEE DI SVILUPPO E DI TENDENZA.	6
3. I TRE COMPARTI D'INDAGINE	10
4. IL LATO OSCURO DEL LAVORO NELLA LOGISTICA (COOPERATIVE SPURIE E SFRUTTAMENTO LAVORATIVO).	17
5. IL LAVORO GRAVEMENTE SFRUTTATO: FORME E INDICATORI PER LA RICERCA EMPIRICA.	21
6. NOTA METODOLOGICA	24
7. LE CARATTERISTICHE DELLO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO NEI TRE COMPARTI	26
7.1 RITMI E CONDIZIONI DI LAVORO: GRAVI VIOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E DEL RIPOSO	26
7.2 MINACCE, INTIMIDAZIONI E ABUSO DELLE CONDIZIONI DI VULNERABILITÀ DEI LAVORATORI.	31
7.3 SFRUTTAMENTO E FORME DI VULNERABILITÀ DEI LAVORATORI.	35
7.4 SICUREZZA SUL LAVORO E SALUTE	38
8. LE FORME GRAVI DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO NELLE COOPERATIVE SPURIE	40
9. I LAVORATORI E LO SFRUTTAMENTO	47
9.1 PRECARIZZAZIONE, ISOLAMENTO E LOTTA SINDACALE.	47
9.2 PERCORSI DI AZIONE SINDACALE	52
10. CONCLUSIONI.	54
10.1 LOGISTICA E MODELLO DI SFRUTTAMENTO LAVORATIVO.	54
10.2 LEGALITÀ, TENDENZE DELL'ESTERNALIZZAZIONE E COOPERATIVE SPURIE	55

1. Premessa¹.

Il progetto “Logistica e Sfruttamento lavorativo. Un’indagine nell’area metropolitana fiorentina” mira a ricostruire i processi e le dinamiche dello sfruttamento lavorativo nel settore della logistica sul territorio, attraverso il racconto di esperienze dirette di lavoro di lavoratori e lavoratrici.

I lavoratori della logistica che svolgono una mansione lavorativa apparentemente classica/fordista, sono collocati tuttavia su una delle frontiere più avanzate dello sviluppo capitalistico (Benvegnu e Cuppini 2016)², anche grazie alla diffusione crescente dell’e-commerce. Nel settore le conoscenze lavorative si trasmettono soprattutto per via informale e dietro l’apparente sicurezza di molti contratti a tempo indeterminato si nasconde un’ampia precarietà all’interno di un sistema di subappalti a cooperative.

L’enorme importanza assunta dalla logistica oggi in Europa risponde all’estensione delle catene produttive, ricostruendo su basi apparentemente nuove i rapporti tra gli Stati, la loro sovranità e le società che ad essi corrispondono (Sacchetto e Chignola 2016)³. I confini anche fra Stati diventano mobili mettendo in movimento uomini, donne e merci secondo le occasioni di investimento (ibidem).

Una precedente indagine sul grave sfruttamento fra i lavoratori migranti⁴ (Cagioni e Bruscazioni 2014), aveva evidenziato come il settore della logistica rappresentasse nell’area fiorentina uno dei comparti più a rischio di fenomeni di irregolarità e di abusi. Un approfondimento si è reso necessario per analizzare più in dettaglio, attraverso la raccolta di esperienze dei lavoratori, le caratteristiche dei casi di sfruttamento. Attraverso una collaborazione con la CGIL regionale, la Camera del Lavoro fiorentina e la FILT Toscana, si è proceduto al contatto con delegati e delegate⁵ di aziende nell’area metropolitana in tre comparti: magazzini, trasporti a lunga percorrenza e corrierato.

Il report riporta i principali risultati della ricerca e analizza le condizioni di lavoro nel settore della logistica nell’area metropolitana di Firenze. Attraverso interviste in profondità la ricerca esamina in particolare come le forme di sfruttamento della forza-lavoro si articolino all’interno dei processi di riorganizzazione aziendale e produttiva della logistica nell’area.

Nelle interviste i delegati e i lavoratori riportano un’ampia gamma di forme di sfruttamento lavorative (lavoro sommerso, gravi violazioni dei diritti e abuso della vulnerabilità dei lavoratori) che nel report sono messe a confronto con i principali indicatori di sfruttamento individuati a livello sia internazionale sia nazionale dalla recente legge di contrasto al caporalato.

Gli aspetti di contrazione temporale legati alle richieste del mercato rispetto ai tempi di consegna delle merci - sia per gli autisti nelle trasferte lunghe, sia per i corrieri nei tragitti brevi, sia per i magazzinieri - emergono come particolarmente rilevanti per comprendere gli elementi di sfruttamento e di ricattabilità dei lavoratori.

¹ Pur nel quadro di un lavoro comune, i paragrafi: Premessa, Il lavoro gravemente sfruttato: forme e indicatori per ricerca empirica., Nota metodologica, Le caratteristiche dello sfruttamento lavorativo nei tre comparti sono attribuiti a Livia Bruscazioni.

I paragrafi: La logistica in Italia: dimensioni, linee di sviluppo e di tendenza, I tre comparti d’indagine, Il lato oscuro del lavoro nella logistica (cooperative spurie e sfruttamento lavorativo), Le forme gravi di sfruttamento lavorativo nelle cooperative spurie sono attribuiti ad Andrea Cagioni. I paragrafi: I lavoratori e lo sfruttamento e Le conclusioni sono state scritte congiuntamente.

² Benvegnu C., Cuppini (2016) Spettri del lavoro. Note sulle lotte logistiche nella megalopoli padana, Napolimonitor.it.

³ Sacchetto D. Chignola S. (2016) Il virus del lavoro è ricombinante, relazione convegno «Globalizzazione e crisi. Lavoro, migrazioni, valore», Università di Padova il 4-5 febbraio 2016.

⁴ Si veda Cagioni A., Bruscazioni L., Migranti e lavoro . Lo sfruttamento lavorativo nel territorio fiorentino. <https://www.coopcat.org/cultura/ricerche/https://www.coopcat.org/cultura/ricerche/>

⁵ Nel testo saranno declinati i nomi e gli aggettivi al maschile e al femminile; in molti casi si opterà per l’uso del maschile inclusivo.

A livello nazionale, il settore della logistica è stato attraversato negli ultimi anni da lotte sindacali e importanti scioperi documentati in letteratura (Cuppini e Pallavicini 2015, Massarelli, 2014)⁶, a testimonianza della criticità e contemporaneamente della centralità del settore.

Il fenomeno ha coinvolto soprattutto la grande regione del Po, spazio di cerniera tra il Mediterraneo e il continente europeo: con un'intensità sempre maggiore i lavoratori dell'ambito logistico dell'area padana si sono organizzati. Le lotte, con un primo avvio nel 2008, si sono consolidate nel 2011 con alcune vertenze - come quelle nell'hinterland milanese presso i magazzini dell'Esselunga a Pioltello e quelli de Il Gigante a Basiano - con una visibilità pubblica e un modello di lotta sindacale radicale e inedito per questa fase storica: gli operai sono ricorsi al blocco dei magazzini durante gli scioperi, non praticando dunque una semplice astensione dal lavoro.

Alcune recenti iniziative segnalano l'azione rivendicativa dei lavoratori anche nella Regione Toscana e nell'area metropolitana fiorentina. La ricerca ha fotografato un processo di mobilitazione e di fermento nel settore, processo che, tutt'ora in corso, vede la FILT Toscana impegnata in iniziative e confronto anche con le Istituzioni della Regione.

⁶ Cuppini N., Pallavicini C. (2015), *Le lotte nella logistica nella valle del Po*, Milano: Franco Angeli; Massarelli (F., 2014) *Scarichiamo i padroni. Lo sciopero dei facchini a Bologna*. Milano: Agenzia X.

2. La logistica in Italia: dimensioni, linee di sviluppo e di tendenza.

Dal punto di vista del sistema logistico nel suo complesso, comprendente quindi non solo le attività e i servizi logistici alle imprese, ma le infrastrutture e i trasporti, è noto che l'Italia sconta ritardi strutturali rispetto ai principali paesi industrializzati. Secondo un indice di competitività delle infrastrutture globali elaborato dal World Economic Forum⁷, riguardante un totale di 150 nazioni, il nostro paese si colloca al 15° posto nei sistemi ferroviari, al 17° posto nei sistemi stradali e al 19° posto nei sistemi portuali.

Sono tre le ragioni principali che il rapporto sulla logistica di Ufficio Studi Confcommercio e Isfort indica come cause di tale *gap*. In primo luogo, occorre far riferimento all'insufficiente sviluppo delle infrastrutture, delle funzioni e dei servizi logistici nel corso dei decenni. E' diffusa la percezione dell'inadeguatezza dell'offerta del sistema di trasporti italiano, che origina da una contraddizione di fondo tra sviluppo economico complessivo, ampliamento della rete infrastrutturale, potenziamento dei servizi di trasporto: in sintesi, si tratta della contraddizione fra domanda di mobilità delle merci e offerta di trasporto. Da una parte si evidenzia, al di là dell'esistenza di alcuni poli di eccellenza, un problema generale di scarsa qualità delle infrastrutture e dell'offerta di servizi di trasporto, dall'altra il sistema di trasporto delle merci si presenta poco produttivo. La contrazione progressiva degli investimenti pubblici nel sistema infrastrutturale, pari a circa il 50% nel periodo 2000-2013, è all'origine dell'attuale inadeguatezza della rete stradale e ferroviaria. Gli scarsi investimenti pubblici effettuati, sommati alla frammentazione e alla lentezza dell'apparato burocratico e amministrativo, rendono così i tempi delle operazioni di transito delle merci mediamente superiori in Italia rispetto ai principali paesi concorrenti. Fra 2007 e 2016 si stima una riduzione della quota globale di movimentazione delle merci in Italia attorno al 17.6%⁸.

La seconda causa dell'inefficienza del sistema logistico italiano risiede nella scarsa accessibilità materiale dei territori e negli inadeguati investimenti tecnologici, specie nel digitale. In generale, l'Italia, nel confronto con gli altri paesi europei concorrenti, mostra grosse problematiche nel livello di accessibilità multimodale delle merci, e sconta, come noto, forti disuguaglianze territoriali a svantaggio delle regioni meridionali. Questo deficit sul piano dell'accesso ai nodi di trasporto ha chiare ripercussioni negative sulla produttività di molti settori economici. "La questione logistica non si può ridurre al "gap infrastrutturale" né al malfunzionamento amministrativo e tecnologico delle medesime infrastrutture: il difetto che rallenta la crescita del paese riguarda l'accessibilità multimodale dei territori, cioè la difficoltà, assoluta e comparativa rispetto ai partner internazionali, di raggiungere i territori a costi competitivi, dove per costi si intendono oneri monetari e non, come i tempi e la qualità dei servizi resi dall'offerta logistica e fruiti dalla domanda"⁹. I servizi logistici in Italia soffrono quindi di un problema cronico di accessibilità dei territori, a cui si aggiunge uno scarso grado di competenze e di capacità digitali. Infatti, se la progressiva integrazione delle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione alla produzione di merci e di servizi è già da anni una questione decisiva dal punto di vista dell'innovazione e della produttività, l'Italia appare in ritardo nell'implementazione delle tecnologie digitali all'interno della filiera logistica.

Il terzo problema strutturale individuato dal rapporto Confcommercio-Isfort riguarda l'errata visione strategica nelle scelte di fondo e negli investimenti di politica dei trasporti. In seguito all'avvio, negli anni '80, di una strategia nazionale trasportistica e logistica che aveva tracciato una serie coerente di linee di indirizzo e di interventi pubblici, negli ultimi 30 anni è mancata in Italia una politica di programmazione dei trasporti, capace di adeguare l'offerta di movimentazione delle merci ai complessi mutamenti della struttura produttiva, dell'innovazione tecnologica, dei mercati. Ciò ha determinato una

⁷ World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report*, 2013-2014.

⁸ Ufficio Studi Confcommercio – Isfort, 2015, Rapporto "Problemi e prospettive trasporti e logistica", p. 9.

⁹ *Ibidem*, pp. 10-11.

notevole frammentazione delle politiche dei trasporti a livello locale e, su scala europea, una minore efficienza rispetto alla concorrenza.

A questi elementi negativi di fondo rispetto alla competitività dei servizi e delle infrastrutture logistiche italiane, si somma la scarsa capacità di adeguamento delle imprese italiane ai processi di globalizzazione e all'internalizzazione dei mercati. In particolare, i deficit del sistema di imprese italiane sul piano dimensionale, tecnologico e finanziario hanno determinato che molte quote del mercato italiano della logistica conto terzi e molte attività ad alto valore aggiunto inerenti la logistica siano state acquisite dai principali gruppi logistici mondiali a detrimento di quelli nazionali¹⁰. Il deficit di competitività delle imprese italiane di logistica appare in buona parte risultato di scelte imprenditoriali di lungo periodo che, in modo miope, hanno privilegiato il ricorso a una forza-lavoro immigrata poco qualificata e poco retribuita, altamente flessibile, invece di investire in sistemi informatici e automazione¹¹. Il costo per il nostro sistema economico e occupazionale delle inefficienze strutturali specifiche della logistica italiana è stimato in 40 miliardi di euro¹².

Fra le tendenze e le linee di sviluppo che qualificano la logistica, è necessario accennare al tema dell'automazione e delle tecnologie digitali. Grappi (2016) rileva come la relazione fra automazione e forza-lavoro, esaminata alla luce del ciclo di produzione di valore, sia attraversata da una contraddizione tra due diverse esigenze dei sistemi logistici integrati. Da una parte, l'uso dell'automazione e della tecnologia digitale contribuisce in modo determinante all'aumento di produttività e alla fluidità della catena di valore mossa dalla logistica. Dall'altra parte, l'efficienza del nuovo processo produttivo automatizzato dipende strettamente dal grado complessivo di flessibilità e di adattabilità dell'intero processo lavorativo, risultante dalla combinazione fra macchine e lavoro umano. La logistica analizzata come sistema integrato che muove merci, servizi e informazioni richiede infatti, accanto a ingenti investimenti in automazione e in macchine ad alta specializzazione, un'alta intensità e resilienza del lavoro vivo. "In questa situazione, il paradosso del lavoro si riflette in un continuo bilanciamento tra l'investimento in automazione e la pressione sulla manodopera all'interno e all'esterno dell'industria logistica. Se le macchine permettono di inserire nella catena logistica dinamiche organizzative proprie della catena di montaggio industriale, solo il lavoro umano garantisce il grado di flessibilità e reversibilità ricercati"¹³. Quindi, nei processi produttivi del settore logistico è sempre più centrale l'automazione, il cui utilizzo intensivo produce sulla forza-lavoro una spinta all'aumento dei carichi di lavoro e della precarietà contrattuale. Tuttavia, ciò non implica sempre un aumento di subordinazione dei lavoratori al comando dell'impresa, come testimonia la conflittualità esistente nel settore.

Per lo sviluppo della logistica, l'automazione rappresenta quindi un tema decisivo. Nel confronto con gli altri paesi, si è visto come in Italia la maggioranza di imprese di servizi logistici abbia privilegiato modelli di business ad alta intensità di lavoro e con un basso costo del lavoro, piuttosto che fare politiche d'investimento fondate sull'automazione e sulle nuove tecnologie. E' comunque prevedibile che nei prossimi anni, soprattutto nei magazzini, la diminuzione dei costi per l'automazione renderà più conveniente, per una parte significativa di imprese, cambiare l'attuale modello di business, adottando così le nuove tecnologie e avviando una riduzione degli occupati. Se è inimmaginabile pensare che il modello Amazon, nei cui magazzini il lavoro vivo è di fatto subordinato ai sistemi automatizzati, possa essere adottato nel tessuto di micro-imprese italiane, appare plausibile ritenere che, soprattutto le maggiori aziende, investiranno maggiormente nell'automazione per restare competitive. Anche nel comparto dei corrieri, con lo sviluppo del commercio online, dell'Internet delle cose e dei sistemi di digitalizzazione, si potrà assistere, nel breve-medio termine, a una tendenza simile, ma di minore intensità, a quella discussa sopra. Nell'auto-trasporto, invece, l'impatto delle nuove tecnologie avrà probabilmente un effetto minore e più dilatato nel tempo, rispetto alla sostituzione del lavoro umano

¹⁰ Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, 2012, *Il Piano Nazionale della Logistica 2012-2020*, Roma, pp. 170-171.

¹¹ Bologna S., 2013, *Lavoro e capitale nella logistica italiana: alcune considerazioni sul Veneto*, p. 2.

¹² Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, 2012, *Il Piano Nazionale della Logistica 2012-2020*, op. cit., p. 11.

¹³ Grappi G, 2016, *Logistica*, Ediesse, p. 74.

con l'automazione. Tuttavia, sono già operativi in Germania camion di nuova generazione a guida automatica, che per il momento prevedono ancora la presenza ausiliaria di un autista.

In definitiva, dal punto di vista delle tendenze e dei processi emergenti che determineranno lo sviluppo della logistica, la transizione dall'attuale modello ad alta intensità di lavoro a un modello dove invece l'automazione avrà un ruolo chiave, di parziale (ma progressiva) sostituzione del lavoro vivo, si annuncia di fondamentale importanza. In che modo, con quali tempi, con quali conseguenze questa transizione si realizzerà? In una prospettiva sindacale, si apre una fase in parte nuova, in cui la lotta per la difesa dei livelli occupazionali e della qualità del lavoro dovrà misurarsi con nuove sfide.

Come si mostrerà in seguito, caratteristiche fondamentali dei servizi logistici per le imprese nel nostro paese sono le esternalizzazioni e l'elevato numero di micro-imprese e cooperative presenti. Nel suo rapporto 2015, l'Osservatorio Contract Logistics, stima, per il mercato italiano della logistica conto terzi, una crescita nel 2014 dell'1,8% rispetto all'anno precedente, per un valore del fatturato preconsuntivo di 77,3 miliardi di euro. Analizzando dati consolidati, disponibili fino al 2013, il valore complessivo delle attività logistiche in Italia, comprendenti servizi e processi logistici nell'industria, grande distribuzione e vendita, è pari a 109 miliardi di euro. Nello stesso anno, il fatturato rappresentato dalla logistica conto terzi, pari a 75,8 miliardi di euro, è suddivisibile in 42,6 miliardi di euro di servizi outsourcing (di cui 34,1 miliardi di euro di attività logistiche elementari contro 8,5 miliardi di euro di servizi logistici complessi) e in 33,2 miliardi di euro di sub-appalto¹⁴. Questi dati sono chiari nell'indicare come l'incidenza del processo di terziarizzazione sull'intera filiera logistica sia fondamentale, in quanto ha un valore medio del 39,1% sull'insieme delle attività logistiche. Il numero complessivo di aziende operanti nella logistica conto terzi è sceso da 114.491 unità nel 2009 a 98.041 unità nel 2013, con una diminuzione più marcata per le aziende dell'autotrasporto (-5,3%) e degli operatori logistici (-6,7%).

Il rapporto dell'Osservatorio Contract Logistics contiene un approfondimento, realizzato con interviste e questionari a un campione rappresentativo di aziende committenti e di fornitori, sui risultati attesi e sulle tendenze della logistica conto terzi. L'elemento più interessante è la convergenza di opinioni tra aziende committenti e fornitori in merito alla principale variabile nella creazione di valore dell'outsourcing logistico: per il 92% dei committenti è la riduzione dei costi (bisogno rilevato anche dal 78% dei fornitori), seguito, per l'85% dei committenti, dall'aumento di flessibilità nella struttura di costo e nella flessibilità operativa della forza-lavoro. Altri dati rilevanti sono l'aumento della concorrenza, specie sui servizi logistici standard, segnalato dal 37% dei fornitori, e lo scarso peso assegnato all'innovazione, con solo l'11% dei rispondenti che segnala come decisivo il maggiore ricorso a strumenti dell'Information Technology. Dal campione di interviste emerge che il 5% dei rispondenti rivela l'intenzione di rivedere la strategia di sub-appalto in virtù della riduzione di costo fra dipendenti diretti e occupati nelle cooperative. Infine, a conferma dell'estrema frammentazione del mercato della logistica conto terzi e dell'opacità del sistema di sub-appalto, il 45% dei committenti si affida a pochi fornitori (uno o due), mentre il 55% si rivolge a molti fornitori, fino a 30¹⁵.

La nota congiunturale¹⁶ di Confetra del periodo gennaio-giugno 2016 evidenzia segnali positivi per il settore, in particolare per i corrieri espressi, che nel 1° semestre 2016 rispetto al 1° semestre 2015 stimano un aumento del 7,2% delle consegne e del 7,1% del fatturato. Anche per il traffico di merci su strada le ultime tendenze sono positive: confrontando il 1° semestre 2016 con il 1° semestre 2015, si stima un aumento del 3,1% dei viaggi e del 2,5% del fatturato per i trasporti nazionali, miglioramenti ancora più mercati per i trasporti internazionali, con aumenti del 5,4% dei viaggi e del 4,3% del fatturato. Anche per quanto riguarda le sofferenze bancarie del settore "trasporto e magazzinaggio",

¹⁴ Osservatorio Contract Logistics, 2015, Rapporto *La logistica fisica chiave di successo del mondo virtuale?*, Milano, p. 83.

¹⁵ *ibidem*, pp. 18-23.

¹⁶ Si tratta di un'indagine realizzata semestralmente attraverso interviste a un panel di centinaia di imprese dei vari comparti della logistica, campione che però esclude le piccole aziende e che quindi non può considerarsi realmente rappresentativo dell'universo della logistica.

dopo cinque anni di crescita costante, si stimano andamenti positivi, con una diminuzione del 3,8% nel 1° trimestre 2016 rispetto al 1° trimestre 2015¹⁷.

Secondo gli ultimi dati del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, la forza-lavoro complessiva occupata nella logistica nel 2015 è pari a 1.137.800 unità, ai massimi storici. Infatti, gli occupati erano 1.126.000 nel 2000, 1.132.000 nel 2005, 1.119.000 nel 2010 e 1.122.700 nel 2014. Nei tre principali comparti del settore erano occupati, nel 2013, 80.500 corrieri (rispetto agli 87.200 del 2010), 666.400 autisti (rispetto ai 670.300 del 2010), 318.700 facchini e addetti ai servizi di magazzino (rispetto ai 312.000 del 2010)¹⁸. Una ricerca sulla forza lavoro migrante nella logistica presentata al 10° Congresso Nazionale di Filt Cgil mostra in modo chiaro come, a fronte di una consistente presenza di lavoratori immigrati nel settore (pari su scala nazionale al 15,8%, ma con valori molto più elevati al Nord), essi siano discriminati o svantaggiati da vari punti di vista. In particolare, i lavoratori stranieri subiscono una segregazione verticale, sono cioè concentrati in modo preponderante nelle mansioni meno qualificate e più faticose, sono molto più esposti dei lavoratori italiani al rischio infortunistico (esso è pari a 37,0 per gli italiani e a 73,2 per gli stranieri), presentano incidenze più alte di part-time involontari e hanno livelli retributivi mediamente inferiori agli italiani¹⁹. Analoghe tendenze sono state riscontrate da Sergio Bologna nell'analisi della forza-lavoro migrante occupata nella logistica in Veneto²⁰.

¹⁷ Centro Studi Confetra, *Nota Congiunturale sul Trasporto Merci*, anno XIX, agosto 2016.

¹⁸ Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, *Conto Nazionale delle Infrastrutture e dei Trasporti*, Roma, p. 19.

¹⁹ Galossi E., Ferrucci G., 2014, *Lavoratori stranieri nel settore logistico e dei trasporti*, Firenze, 3/4/2014.

²⁰ Bologna S., 2013, *Lavoro e capitale nella logistica italiana: alcune considerazioni sul Veneto*, op. cit.

3. I tre comparti d'indagine

Corrieri:

Attualmente, il mercato è dominato da grandi gruppi nazionali multinazionali (Dhl express Italy, Sda Express courier, Tnt express Italy, Ups, Brt corriere espresso), che insieme controllano circa il 55% del fatturato nazionale, mentre il resto è appannaggio di aziende e cooperative, piccole o medio-piccole.

L'inizio delle esternalizzazioni della consegna dei pacchi postali e delle spedizioni espresse di merci è databile fra la fine degli anni '90 e la prima metà degli anni '00, in seguito alla liberalizzazione del mercato. In precedenza, come riportato da alcuni intervistati, il comparto dei corrieri era appannaggio dei cosiddetti "padroncini" che pure in un contesto di forte concorrenza, godevano mediamente di condizioni di discreta autonomia e forza contrattuale con le aziende committenti, con sufficienti margini di ricavo. In seguito, si configura gradualmente, fino a divenire egemone, il sistema di consorzi e di cooperative: una minoranza di ex padroncini diventa imprenditore, utilizzando di frequente la forma cooperativa, mentre la maggioranza continua il lavoro precedente, subendo però spesso un peggioramento salariale, contributivo o di condizioni di lavoro attraverso il passaggio al lavoro dipendente nelle cooperative. Nella platea di lavoro formalmente autonomo dei corrieri, va notato che al suo interno esiste una vasta zona grigia di finte partite IVA e finto lavoro autonomo.

Il contesto di forte concorrenza fra imprese ha determinato un ricorso sempre più ampio agli appalti e ai subappalti, specie per la gestione delle consegne di pacchi dell'ultimo miglio a padroncini e cooperative. Dal punto di vista sindacale, si ritiene che la catena di sub-affidamenti e di sub-appalti, oltre a determinare un abbassamento degli standard contrattuali e retributivi dei lavoratori, renda più difficile e incerto il riconoscimento dell'obbligo solidale da parte della committenza²¹. E' in questo quadro che prendono corpo forme di sfruttamento lavorativo sempre più diffuse, in cui il lavoro sommerso (irregolarità contrattuali, salariali e contributive) si configura spesso come la regola e dove si registrano alcune infiltrazioni della criminalità organizzata²². Le cooperative offrono agli autisti contratti part-time, generalmente da 4 ore al giorno, quando in realtà ne vengono lavorate almeno 10, per uno stipendio netto mensile compreso tra i 1.100 e i 1.200 euro, che però viene raggiunto grazie a voci compensative come rimborsi spese o trasferte, per un importo quasi equivalente a quello delle ore lavorate. In sostanza l'azienda, al fine di pagare meno tasse, trasforma una parte del reddito in spese per rimborsi spese o trasferte, in realtà mai effettuate.

Le condizioni complessive di lavoro di una parte dei corrieri occupati nelle cooperative sono equiparate dai lavoratori e operatori del settore a "caporalato legalizzato"²³. Oltre agli elementi contrattuali e retributivi, a finire spesso sotto accusa nel sistema di cooperative dei corrieri espresso sono i carichi di lavoro e l'elevata flessibilità richiesta in termini di tempo e di disponibilità.

Una questione decisiva per il futuro del comparto riguarda l'impatto del commercio online, sia il B2B (dalle imprese alle imprese) che soprattutto il B2C (dalle imprese al consumatore). Nonostante i volumi di vendita complessivi generati dall'e-commerce in Italia siano mediamente più bassi rispetto alle altre grandi economie, essi crescono costantemente a tassi elevati: il servizio di consegna delle ordinazioni online è scelto nel 96% delle spedizioni online in Italia. L'e-commerce rappresenta perciò per tutte le imprese di corrieri una fondamentale area di sviluppo, anche perché si tratta di un mercato che prevede servizi a valore aggiunto (consegne in giornata, consegne personalizzate ecc.)²⁴. Tuttavia, appare difficile prevedere se la crescita dell'e-commerce avrà effetti positivi sulle condizioni di lavoro dei corrieri, a

²¹ http://www.filt.veneto.cgil.it/sites/default/files/2012%203%2027%20SDA%20e%20Corrieri%20Espresso_denuncia%20filt.pdf

²² http://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2013/07/08/news/dhl_ups_e_fedex_i_corrieri_esteri_hanno_avviato_la_campagna_ditalia-62585446/

²³ si veda il reportage <http://www.ravennaedintorni.it/ravenna-notizie/37475/il-mondo-del-corriere-espresso-dove-il-caporalato-e-legalizzato.html>

²⁴ *Logistica ed e-commerce in Italia. Presente e scenari futuri*, http://www.logisticamente.it/Articoli/8942/Logistica_ed_e-commerce_in_Italia_Presente_e_scenari_futuri.aspx

causa sia della forte deregolamentazione esistente nel commercio online e nei sistemi di distribuzione delle merci dell'economia digitale sia della diffusione di nuovi dispositivi di consegna, automatizzati (quali i droni), o altamente flessibili (come i pony express in bicicletta).

Autisti:

Schematicamente, il comparto dell'auto-transporto italiano è stato attraversato negli ultimi anni da processi di forte cambiamento. A seguito della liberalizzazione dei servizi in ambito comunitario, si è verificato in Italia un significativo aumento della concorrenza nei servizi di trasporto via terra da parte delle imprese europee, determinando una significativa crisi occupazionale e una forte riduzione del numero di imprese. In questa dinamica di concorrenza accelerata fra imprese va sottolineato come sia aumentato il ricorso a pratiche illegali, come la violazione delle norme sul cabotaggio stradale²⁵ e soprattutto il dumping salariale e fiscale. Un'anomalia prettamente italiana riguarda l'ampio numero di imprese sprovviste di automezzi, 41.637 sulle 142.675 aziende iscritte a luglio 2013 all'Albo Nazionale degli Autotrasportatori. L'attività di tali imprese si pone al limite tra intermediazione e interposizione, svolgendo a tutti gli effetti un ruolo di agenzia di somministrazione di manodopera, non di attività imprenditoriale²⁶. Per contrastare queste aziende è in attuazione una disposizione della Legge di Stabilità del 2015, che ha assegnato all'Albo degli Autotrasportatori il compito di revisione degli elenchi delle imprese iscritte, per cancellare quelle irregolari.

Sul piano normativo, il settore è stato interessato da molti provvedimenti di rilievo, a partire dalla Legge n. 35 del 2005, che ha assegnato al Governo la delega per il riassetto normativo del settore dell'autotrasporto, introducendo il principio della "liberalizzazione regolata" del comparto, con la definizione di un sistema fondato sulla libera contrattazione dei prezzi. Tuttavia, questa misura è stata in buona parte contraddetta nel 2008 dalla reintroduzione dei "costi minimi di esercizio", misura contestata dalle organizzazioni datoriali e su cui è in corso da anni un contenzioso amministrativo²⁷.

Attualmente, la situazione del comparto italiano dell'autotrasporto su gomma è, rispetto a quella europea, caratterizzata da due fattori strutturali: 1) la presenza sul mercato di un numero molto alto di ditte individuali di auto-transporto, in grande maggioranza costituite da imprese artigiane (circa il 69%), che determina un sistema di imprese mediamente sotto-capitalizzato, con difficoltà di accesso al credito, scarsa propensione all'investimento e poco competitivo su scala europea; 2) l'asimmetria di potere fra piccoli trasportatori e aziende committenti, che si sostanzia da una parte nei margini di trattativa estremamente ridotti delle piccole aziende di trasporto verso le aziende committenti, anche a causa delle specificità del modello contrattuale di subvezione (ovvero la cessione in subappalto di un trasporto da effettuare per conto terzi), dall'altra nelle forme di sfruttamento lavorativo degli autisti favorite proprio dal modello di subvezione. Con la Legge di Stabilità 2015, fra i cambiamenti della disciplina dell'autotrasporto, sono stati definiti con maggiore precisione proprio gli elementi del contratto di subvezione, ampliando nella definizione di vettore anche cooperative, consorzi e reti d'impresa, vietando alcune forme di subvezione, introducendo la responsabilità solidale (a livello retributivo, previdenziale e assicurativo) del committente, valida per un anno, nei confronti di vettore e sub-vettore²⁸.

Altro tema rilevante è, a fronte di una legislazione europea e italiana sull'autotrasporto piuttosto dettagliata e attenta agli aspetti di sicurezza in senso esteso dei trasporti e degli autotrasportatori (massimale di ore di guida, ore di riposo, obbligatorietà di strumenti come il tecnigrafo digitale per monitorare la guida effettiva ecc.), l'inadeguatezza dei controlli. "In Italia, in merito alle norme sulle ore di guida e di riposo, l'assenza di controlli e sanzioni è talmente sistematica da indurre molti autotrasportatori a ritenere che non sia dovuta a negligenza, ma sia piuttosto una prassi tesa a

²⁵ Con cabotaggio si intende la possibilità, condizionata da precisi limiti, per un vettore comunitario di effettuare servizio di trasporto merci nazionale in un altro Paese dell'Ue.

²⁶ Vedi Poli D., 2015, *L'impresa di autotrasporto merci per conto terzi tra frammentazione, "outsourcing" e subcontrattazione*, in Carinci M. T., *Dall'impresa in rete alla rete di imprese*, Giuffrè, pp. 437-450.

²⁷ Spirito P., *La crisi dell'autotrasporto tra costi minimi, prezzi di mercato ed aiuti pubblici*, 13/5/2013, http://www.huffingtonpost.it/pietro-spirito/la-crisi-dellautotrasport_b_2942801.html

²⁸ http://www.newsmercati.com/Article/Archive/index_html?pidn=195&ida=8999&idi=-1&idu=-1.

rispondere ai desideri di alcuni gruppi di interesse e a confondersi con tattiche di mercato (ossia a mantenere basse le tariffe del trasporto su gomma incentivando infrazioni e concorrenza)²⁹.

Le associazioni imprenditoriali appaiono in parte consapevoli dell'ampia diffusione di irregolarità e abusi nel comparto, così come dell'azione condizionante sul mercato di gruppi d'interesse criminale, denunciati del resto a più riprese nel corso delle attività e delle audizioni di esperti presso la Commissione Parlamentare Antimafia³⁰. In un rapporto dell'associazione Libera e di Unioncamere si sottolinea come, specie a partire dagli anni della crisi, l'infiltrazione delle organizzazioni criminali nella logistica, e in particolare nei trasporti, riguardante tutte le regioni del Nord, si sia fatta strategica, anche attraverso la leva del credito e l'uso di intimidazioni³¹. Pur con accenti diversi, le organizzazioni sindacali e datoriali sono concordi nel ritenere prioritari interventi repressivi e provvedimenti legislativi ad hoc per contrastare le aziende di trasporto gestite o condizionate dalla criminalità organizzata.

La Federazione Italiana Autotrasportatori Italiani, lamentando che determinate pratiche illegali stanno fortemente danneggiando le imprese di autotrasporto regolari, nel 2014 ha redatto un manuale con un inventario assai articolato di operazioni e stratagemmi attraverso i quali vengono evase o eluse controlli e norme fiscali, retributive, contributive. Per limitarsi a una breve rassegna dei casi più gravi, si passa dalla costituzione di ditte regolari, registrate in genere nei paesi est-europei, per immatricolare camion e assumere autisti stranieri che lavoreranno sul mercato italiano a costi molto più bassi di quelli dei lavoratori italiani, a imprese "fantasma"³², cioè sprovviste di sede effettiva, senza dimenticare le cooperative spurie o l'utilizzo di agenzie interinali irregolari che mascherano società cooperative. Nei casi riportati in precedenza, non si è in presenza solo di illeciti societari e frodi fiscali, da cui conseguono le ovvie ricadute negative per le imprese regolari e per la fiscalità generale, ma di un sistema sommerso all'interno del quale alcune aziende, sfruttando le zone d'ombra legislative e le connivenze di altri attori economici, hanno pesantemente alterato il mercato dei trasporti e il mercato del lavoro collegato. Nel corso degli ultimi anni si è così strutturato un mercato dell'autotrasporto parallelo a quello regolare. Se infatti il quadro descritto, combinato agli effetti della crisi economica iniziata in Italia nel 2009, ha avuto ripercussioni negative per molte aziende del trasporto, soprattutto per le micro-imprese che lavorano in conto terzi con esigui margini di contrattazioni e con bassi volumi di fatturato, per gli autisti il peggioramento delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro e di vita è stato quasi generalizzato³³. FILT-CGIL denuncia come le forme di sfruttamento degli autisti concernono non solo le condizioni contrattuali e salariali, ma anche la salute e la sicurezza dei lavoratori, così come degli altri utenti della strada. Ad esempio, nel caso di aziende di trasporti che richiedono lo stato di crisi, godendo degli ammortizzatori sociali, aprendo poi una società in un altro paese europeo, per gli stessi lavoratori lì assunti, ma residenti in Italia, la perdita del salario può arrivare al 30%.

L'estrema concorrenzialità esistente del comparto e le conseguenze negative per le imprese italiane e per la forza-lavoro derivanti da questo stato di cose sono provate in modo inequivocabile anche dalle variazioni delle quote di merci su gomma in entrata in Italia: le imprese est-europee che nel 2003 detenevano il 7% delle quote contro il 33% del 2013 di quelle italiane, nel 2013 superano il 47% contro il 15% delle imprese italiane³⁴. Nel periodo di maggiore crisi, fra 2009 e 2012, si è avuta la riduzione di oltre 14.000 unità nelle imprese attive nel trasporto merci su strada. La crisi occupazionale nel

²⁹ Bogani F., 2015, *Una comunità su gomma. Un'indagine etnografica del mestiere di camionista*, Lares, LXXIX nn. 2-3, pp. 233-234.

³⁰ Commissione Parlamentare d'Inchiesta sul fenomeno della mafia e sulle altre associazioni criminali, anche straniere, *Resoconto stenografico*, 25 gennaio 2012, XVI Legislatura, pp. 71, 128, 185, 226, 241.

³¹ Ass. Libera, Unioncamere, 2013, *Conoscere l'economia illegale: la zavorra dell'Italia*, p. 41.

³² Viene citata una stima secondo la quale più di 1.000 imprese di auto-trasporto registrate da imprenditori italiani hanno sede legale nei paesi dell'Est Europa, specie in Romania, di cui si valuta che una parte consistente non abbia una reale sede legale nel paese dove è costituita, e soprattutto operi in Italia, cfr. <http://www.fiapautotrasporti.it/manuale-dellautotrasporto-dopato/>

³³ Cfr. FILT-CGIL, *Il lavoro nei trasporti*, maggio/giugno 2013, pp. 2-9.

³⁴ Ufficio Studi Confcommercio, 2015, *Analisi e previsioni per il trasporto merci in Italia*, p. 2

comparto è stata devastante, con una variazione negativa della forza-lavoro dell'8,9% tra 2009 e 2012, da 302.600 a 275.600 occupati, in prevalenza lavoratori autonomi e titolari di microimprese³⁵. Ulteriore elemento attestante la crisi del comparto è il calo della produttività, stimato al 4,4% tra 2008 e 2012³⁶.

³⁵ *ibidem*, p. 37

³⁶ *ibidem*, p. 38.

Facchini:

Mentre in passato le aziende produttrici organizzavano direttamente i loro magazzini (di cui erano anche proprietarie) e i vari servizi connessi alla movimentazione e all'imbballaggio di merce, a partire dagli anni '00 esse tendono ad affidarne la gestione a imprese esterne. Le politiche d'impresa nel comparto del facchinaggio hanno così assunto da anni come principio organizzativo cardine l'esternalizzazione, con la creazione di una complessa filiera di appalti e sub-forniture che, come effetto principale, scarica i costi sugli attori più deboli della catena, le piccole imprese e le cooperative di facchinaggio. L'esternalizzazione della movimentazione delle merci appare funzionale, per le imprese committenti, alla riduzione dei costi, misura perseguita attraverso la trasformazione dei costi fissi per il mantenimento della propria struttura logistica in costi variabili, in funzione dei volumi affidati a imprese esterne. Sono in primo luogo le condizioni di un mercato sempre più concorrenziale a costringere le piccole imprese, per restare competitive, a praticare l'una contro l'altra una politica di ribassi, che rende difficile, se non aleatoria, l'applicazione ai lavoratori del CCNL esistente, configurando così una sorta di dumping contrattuale generalizzato sulla forza-lavoro³⁷.

A questo processo -che ha consentito la crescita quantitativa delle cooperative di facchinaggio-, ha corrisposto però un tendenziale peggioramento delle condizioni contrattuali e salariali dei lavoratori, rendendo anche molto più difficile la funzione di rappresentanza e di rivendicazione esercitata dai sindacati. Infatti, la logica prevalente di de-regolamentazione dei rapporti tra committenti e appaltatori da una parte e di corsa al ribasso fra cooperative dall'altra, ha aumentato i bisogni di tutela individuale e ha ristretto gli spazi e le possibilità d'azione per la contrattazione collettiva. Inoltre, l'estensione dell'outsourcing comporta che alle cooperative di facchinaggio venga affidata sempre più spesso, in modo improprio, la gestione di fasi produttive che eccedono la movimentazione e il magazzinaggio delle merci, configurando così le cooperative come agenzie di lavoro interinale o di illecita somministrazione di manodopera³⁸.

In ragione della presenza predominante di piccole aziende con limitate capacità finanziarie, la maggioranza di aziende, a fronte delle difficoltà di investire ingenti capitali per le spese in automazione, ha optato per l'esternalizzazione del ciclo logistico interno. Nei magazzini e negli interporti dei distretti logistici del territorio nazionale, è stata la disponibilità di forza-lavoro a basso costo ad avere assicurato negli ultimi anni ai maggiori attori rilevanti margini di profitto³⁹. Ciò è stato possibile attraverso la gestione della forza-lavoro in outsourcing: una forza-lavoro, composta in misura significativa da migranti, costretta sovente ad accettare condizioni di lavoro con tratti semi-servili, sia negli elementi di inquadramento contrattuale che per le condizioni di lavoro e le retribuzioni. Oltre a inchieste giornalistiche, denunce e vertenze sindacali, i fenomeni di sfruttamento lavorativo dei facchini sono al centro di diverse interpellanze parlamentari⁴⁰.

I facchini, in larga parte migranti, sono stati protagonisti negli ultimi anni di un lungo ciclo di lotte⁴¹, localizzato soprattutto nei magazzini e nei distretti logistici del Nord-est, della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, capace di mettere in discussione l'opacità della catena degli appalti, con la presenza di cooperative spurie, e la legittimità degli abusi e delle irregolarità subiti dai lavoratori. Elemento importante di tali vertenze è stato il ricorso, da parte dei lavoratori e di alcuni sindacati di base, anche a

³⁷ Musella D., *Cooperazione allo sfruttamento*, Firstline Press, n. 3, giugno/luglio 2014, p. 24.

³⁸ Filt CGIL Veneto, IRES, 2009, *Le cooperative di facchinaggio/movimentazione merci in Veneto. Occupazione, condizioni di lavoro, diritti*, pp. 11-14.

³⁹ Bologna S., 2013, *Lavoro e capitale nella logistica italiana: alcune considerazioni sul Veneto*, op. cit.

⁴⁰ Forti M., Mento L., *Le lotte per i diritti dietro ai pacchi che ci arrivano a casa*, Internazionale, 23, giugno 2015; http://parlamento17.openpolis.it/atto/documento/id/238189/sf_highlight/facchini; http://parlamento17.openpolis.it/atto/documento/id/157143/sf_highlight/facchini

⁴¹ Un tentativo di sintesi e di bilancio di questo ciclo di lotte si trova in Curcio A., Roggero G., 2013, *La precarietà della logistica. Composizione, sciopero, scommesse*, Quaderni di San Precario, 5, Milano, pp. 141-158. Cfr anche il dossier multimediale *Con i lavoratori della #logistica. Resistere a #Granarolo e ai padroni buoni*, disponibile su <http://www.wumingfoundation.com/giap/?p=15852>.

forme di lotta dura come picchetti e blocchi improvvisi alla produzione⁴², come nelle lotte condotte fra 2012 e 2014 all'Interporto di Bologna. Le condizioni di sfruttamento lavorativo testimoniate in queste vertenze dai facchini descrivono in modo paradigmatico rapporti di forza impari fra forza-lavoro e aziende: retribuzioni medie attorno ai 700 euro mensili per orari di lavoro flessibili e lunghissimi (anche di 14 ore su 6 giorni settimanali), carichi di lavoro insostenibili (con relativi infortuni o malattie professionali non riconosciuti), intimidazioni ai lavoratori sindacalizzati, decurtazione o sottrazione di ferie, malattie, straordinari, bonus, Tfr, scatti d'anzianità, tredicesima⁴³.

Anche per quanto riguarda il facchinaggio, esiste quindi una zona grigia fra economia sommersa ed economia criminale. Esempio l'inchiesta dell'ottobre 2014 su una rete di cooperative di facchinaggio operanti in Lombardia e Veneto, con 8 persone arrestate e 34 indagate, con capi d'accusa per associazione per delinquere finalizzata alla frode fiscale, emissione di fatture per operazioni inesistenti, mancato versamento dell'Iva e altri reati fiscali per 250 milioni di euro⁴⁴. All'interno della zona grigia fra economia sommersa ed economia criminale rientra un altro fenomeno rilevante, il nuovo caporalato o caporalato etnico, svelato da alcune testimonianze durante il ciclo di lotte. Simile nelle sue caratteristiche di fondo a quanto osservato e analizzato in agricoltura⁴⁵, il nuovo caporalato nei magazzini non è però ancora stato documentato in modo soddisfacente e rigoroso. Sebbene assai minoritari, nel comparto esistono pure fenomeni di grave sfruttamento lavorativo⁴⁶, ai confini con la riduzione dei lavoratori in stato di servitù, come nel caso dei facchini pakistani e senegalesi di Montopoli (Pisa), emerso grazie a CGIL e alla cooperativa sociale Arnera. I lavoratori erano stati ingaggiati, da una cooperativa, con un pacchetto comprendente, oltre a un contratto di lavoro irregolare, l'affitto in appartamenti -attigui al magazzino dove i lavoratori lavoravano- a disposizione della cooperativa, il cui costo veniva detratto direttamente dalle buste paga. A determinare la reazione di alcuni lavoratori, dopo mesi di gravi abusi e ricatti, è stato il ricevimento di buste paga a debito, dove cioè i costi amputati dalla cooperativa superavano le retribuzioni.

⁴² Queste proteste radicali sono state spesso osteggiate dai sindacati confederali, che ne contestano i limiti e l'efficacia dal punto di vista della contrattazione.

⁴³ Massarelli F. (2014), *Scarichiamo i padroni. Lo sciopero dei facchini a Bologna*, Agenzia x, Milano.

⁴⁴ <http://www.filt.veneto.cgil.it/content/logistica-arresti-varese-e-lombardia-la-presenza-delle-cooperative-veneto>

⁴⁵ Fra i vari contributi disponibili, si segnalano Osservatorio Placido Rizzotto (a cura di), 2012, *Agromafie e caporalato. Primo rapporto*, FLAI-CGIL; Pugliese E., 2013, *Agricoltura ricca e mano d'opera povera*, in Pugliese E. (a cura di), *Immigrazione e diritti violati*, Ediesse, Roma, pp. 53-64.

⁴⁶ Sulla scarsa emersione di casi di caporalato e di grave sfruttamento lavorativo influiscono vari fattori, fra i quali la condizione di irregolarità di soggiorno e di paura dei lavoratori, oltre che le lacune e le incongruità della normativa che regola l'emersione di queste tipologie di grave sfruttamento. Cfr. Brusciaglioni L., Cagioni A., 2014, *Migranti e lavoro. Lo sfruttamento lavorativo nel territorio fiorentino*, coop. soc. CAT, Firenze, pp. 38-46.

4. Il lato oscuro del lavoro nella logistica (cooperative spurie e sfruttamento lavorativo).

Nell'inquadrare nelle sue linee generali il fenomeno delle cooperative spurie, va premesso che la sua presenza non è certo esclusiva del settore logistico, ma è esteso, con forme e caratteristiche specifiche, a tutti i comparti d'insediamento della cooperazione. Con il concetto di cooperativa spuria si definisce l'azione di cooperative che agiscono comportamenti illegali in materia di diritto societario e di diritto del lavoro, violando i criteri costitutivi e gli elementi qualificanti la cooperazione. Secondo la normativa italiana, che ne riconosce la peculiare funzione sociale a partire dall'art. 45 della Costituzione, elemento distintivo e unificante di ogni tipo di cooperativa è che, a differenza delle società di persone e delle società di capitali, esse hanno uno scopo mutualistico nei confronti dei soci afferenti. Per le cooperative di produzione lavoro, regolate dalla Legge 142/2001, l'obiettivo mutualistico consiste nel procurare lavoro alle migliori condizioni possibili per i propri soci-lavoratori. La legge dispone, rispetto ai soci, che essi: a) concorrono alla gestione dell'impresa, partecipando quindi alla formazione degli organi sociali e della direzione, b) partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo, c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa. In sintesi, ciò che dovrebbe sostanziare in positivo la cooperativa di produzione lavoro nei suoi aspetti organizzativi e gestionali è l'attenzione a obiettivi partecipativi e mutualistici. Per quanto concerne nelle sue linee principali la normativa d'appalto applicata alle cooperative di produzione lavoro, essa dispone, come condizioni necessarie di regolarità della procedura, che l'appaltatore abbia autonomia imprenditoriale -non svolga cioè semplice attività d'intermediazione-, effettui i lavori appaltati con la propria organizzazione produttiva e si assuma i relativi rischi d'impresa.

E' proprio l'assenza o la non conformità di questi elementi a definire in negativo una cooperativa spuria, che può qualificarsi come un tipo d'impresa che si colloca fra economia sommersa ed economia criminale. La casistica di irregolarità e di reati è vasta, ma è possibile ridurla, concentrando l'analisi alle forme di sfruttamento agite nelle cooperative spurie sui soci lavoratori, a due tipologie principali di illeciti. Nella prima tipologia, rientrano tutte quelle condotte in contraddizione con lo scopo mutualistico e con la partecipazione diretta dei soci alla cooperativa: ad esempio, irregolarità a livello di elezione degli organi direttivi, di svolgimento e di compiti delle Assemblee dei soci, di approvazione del bilancio. Parimenti decisivi sono i mezzi attraverso i quali viene elusa l'adeguata valorizzazione retributiva dei soci lavoratori. Uno strumento piuttosto utilizzato dagli amministratori delle cooperative spurie per ridurre i livelli retributivi e i diritti dei soci è, tramite l'adesione a consorzi non rappresentativi o apposite deroghe approvate dalle Assemblee dei soci, la non applicazione del contratto nazionale di riferimento. Attraverso gli stessi procedimenti descritti in precedenza è possibile che ai soci lavoratori non vengano riconosciuti diritti e tutele di base (malattie, ferie, permessi retribuiti, libertà sindacali).

La seconda tipologia di illeciti comprende le fattispecie in cui la cooperativa di lavoro commette, in quanto società appaltatrice, reati quali la somministrazione abusiva e l'utilizzazione illecita di manodopera, operando come società di intermediazione senza averne l'autorizzazione. E' questo il caso, spesso, degli appalti delle cooperative di produzione lavoro nel settore della logistica, in particolare per le cooperative spurie di facchinaggio e in misura minore per i corrieri espressi. "I soci lavoratori di queste cooperative vengono, spesso, gestiti e organizzati dal personale dell'azienda committente. Sono spesso i datori di lavoro, o i suoi responsabili e capi reparto, a regolare le assunzioni e i licenziamenti dei soci lavoratori delle cooperative appaltatrici, favorendo il generarsi di fenomeni di vero e proprio caporalato"⁴⁷. Nel concreto, la somministrazione abusiva viene dissimulata sotto contratti di appalto irregolari, attraverso i quali lo pseudo-appaltatore (la cooperativa spuria) si limita a mettere a disposizione dell'azienda che funge da pseudo-committente i propri dipendenti, senza esercitarne il potere organizzativo e direttivo (modalità di svolgimento del lavoro, dei turni e degli orari dei lavoratori ecc.), richiesto dalla normativa sugli appalti. In questa fattispecie di appalto, mancano inoltre il rischio di

⁴⁷ Pallavicini C., 2014, *Il movimento della logistica-facchinaggio: paradigma di resistenza nell'Italia della crisi?*, <http://effimera.org/il-movimento-della-logistica-facchinaggio-paradigma-di-resistenza-nellitalia-della-crisi-di-carlo-pallavicini/>

impresa e l'autonomia imprenditoriale, limitandosi la cooperativa a fornire manodopera, a costi ridotti, per svolgere il lavoro alle condizioni e con le modalità decise dall'azienda committente.

Da segnalare che da pochi mesi, con la piena attuazione del Jobs Act, sono in vigore le norme di depenalizzazione introdotte dal decreto legislativo n. 8 del 15 gennaio 2016. La norma trasforma in illeciti amministrativi i reati della somministrazione di lavoro abusiva, utilizzazione illecita, appalto e distacco illeciti: d'ora in poi la somministrazione abusiva di manodopera e gli appalti illeciti saranno puniti con una semplice sanzione amministrativa pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, fino a un'ammenda massima di 50.000 euro, decurtata a un 1/3 nel caso di pagamento immediato. Di particolare gravità appare l'abrogazione del reato di somministrazione fraudolenta, che puniva l'illecita somministrazione di manodopera posta in essere con la finalità di eludere le norme di legge e del contratto collettivo. Di fatto, la depenalizzazione o l'abrogazione di tali reati indeboliscono ulteriormente gli strumenti di contrasto, a livello ispettivo e sanzionatorio, utilizzabili nei confronti delle cooperative responsabili di somministrazione abusiva di manodopera, abbassando di conseguenza anche i livelli di tutela dei lavoratori. Non è chiaro, ad esempio, se in futuro le aziende utilizzatrici di manodopera irregolare esternalizzata saranno tenute, come in passato, al pagamento delle differenze retributive e contributive dei lavoratori⁴⁸.

Lo snaturamento in atto dell'identità sociale delle cooperative nella logistica, da strumento solidaristico e democratico di partecipazione dei lavoratori a forma d'impresa connotata da frequenti abusi e irregolarità a danno dei lavoratori, è il risultato di complessi processi di lungo periodo, quali le zone d'ombra in materia di normativa degli appalti, l'opacità organizzativa della filiera degli appalti nel settore, la crisi economica e occupazionale, l'inadeguatezza dei controlli agiti dall'Ispettorato del lavoro e dagli altri organismi preposti, i cambiamenti intervenuti nel diritto del lavoro. Affermano Sacchetto e Semenzin (2014), sintetizzando le trasformazioni del tessuto cooperativo nel settore della logistica: "Le cooperative che operano in questo segmento si trovano quindi a confrontarsi con la progressiva sostituzione del fine principale della cooperativa, ossia la garanzia del lavoro per gli associati alle migliori condizioni del mercato, con il mezzo per raggiungerlo, ovvero il profitto economico. Il successo di un'impresa cooperativa viene infatti misurato sui risultati economici che ne individuano la crescita e il buon posizionamento nel mercato, mentre scarsa attenzione è rivolta alle forme organizzative e ai rapporti sociali che si sviluppano per raggiungere tali esiti"⁴⁹. Secondo Grappi (2016), il successo -e le degenerazioni- della forma cooperativa nell'organizzazione del lavoro vivo dentro la catena logistica sono dovuti all'incontro fra le condizioni prodotte dalla normativa italiana sull'immigrazione e le esigenze di elevata turnazione dei lavoratori, riduzione dei costi e disciplinamento dell'industria logistica italiana⁵⁰. All'interno dei processi di lungo periodo che spiegano l'emergere delle cooperative spurie è inoltre necessario ricordare il ruolo di reti illegali riconducibili alla criminalità organizzata, elemento che ricorre in numerose vertenze sindacali e lotte dei lavoratori, oltre che in alcune indagini giudiziarie⁵¹.

Fra i molti casi di cronaca giudiziaria e di denuncia sindacale attestanti la diffusione delle cooperative spurie e la loro capacità di condizionamento delle dinamiche imprenditoriali e occupazionali in alcune

⁴⁸ Pala M., Effetti della abrogazione del reato di "somministrazione fraudolenta" con il Jobs Act, <http://www.diritto.it/docs/37467-effetti-della-abrogazione-del-reato-di-omministrazione-fraudolenta-con-il-jobs-act>.

⁴⁹ Sacchetto D., Semenzin M., Storia e struttura della costituzione d'impresa cooperativa. Mutamenti politici di un rapporto sociale, *Scienza & Politica*, vol. XXVI, no. 50, 2014, p. 54.

⁵⁰ Grappi G., 2016, *La logistica*, op. cit., pp. 134-138.

⁵¹ Chignola S., 2012, *Per l'analisi del lavoro nero*, <http://www.uninomade.org/per-lanalisi-del-lavoro-nero/>; Baratta L., Rinaldi L., *Cooperative e pallottole, il Far West della logistica*, 13/5/2014, <http://www.linkiesta.it/it/article/2014/05/13/cooperative-e-pallottole-il-far-west-della-logistica/21167/>

nicchie di mercato⁵², è possibile citare quello riguardante un importante consorzio di cooperative, Gesconet. Questo consorzio, con attività nei trasporti, facchinaggio, pulizie e vigilanza privata, è al centro di due indagini parallele con capi d'accusa di corruzione, false fatturazioni, bancarotta fraudolenta, riciclaggio e altri reati tributari. Secondo gli inquirenti, i dirigenti del consorzio, che negli anni precedenti erano stati accusati di episodi di caporalato su lavoratori extra-comunitari dai sindacati, avevano portato avanti per anni un complesso meccanismo di riciclaggio e di evasione, con la creazione di 250 società legate al gruppo madre. Nel corso delle indagini a carico di 72 persone, è stata individuata anche una vera e propria contabilità "parallela", probabilmente utilizzata come sistema per pagare tangenti a funzionari e imprenditori. Le mancate entrate per il fisco sono valutate in 1,7 miliardi di euro e i sequestri preventivi disposti risultano pari a oltre 100 milioni di euro⁵³.

Per completare il quadro introduttivo, occorre analizzare i risultati delle attività ispettive compiute sulla cooperazione, specialmente nel settore della logistica. Legacoop fornisce un allarmante quadro dell'inserimento di cooperative spurie nei comparti considerati, in alcune realtà locali preponderanti rispetto a quelle regolari. Da una ricerca effettuata a Modena, risulta che su 1.319 cooperative esistenti in provincia di Modena, solo 1/3 aderisce ai tre consorzi più rappresentativi sul piano nazionale. Sulle 200 cooperative attive nel settore della movimentazione merci e autotrasporto, solo 15 aderiscono ai tre consorzi, mentre sui 8.500 addetti complessivi di queste 200 cooperative, 3.330 fanno capo ai tre consorzi rappresentativi, mentre 5.000 lavoratori appartengono a cooperative spurie. Delle cooperative analizzate, ben l'89% non ha mai subito una revisione e solo il 12% ha al proprio interno un organismo di controllo⁵⁴.

Dal punto di vista dei controlli istituzionali, il Ministero del lavoro rende noto che nel 2015 vi è stato un aumento quantitativo delle cooperative ispezionate, con evidenti riscontri in merito alle irregolarità nella contrattualizzazione e nella retribuzione della forza-lavoro: "Più in particolare, sotto il profilo quantitativo, nel 2015 si registrano su media trimestrale 905 cooperative ispezionate, mentre nei primi tre mesi del 2016 sono 934. Sotto il profilo qualitativo, del totale delle cooperative sottoposte ad ispezione, 470 sono risultate irregolari (oltre il 50%), facendo emergere 3.768 lavoratori irregolari (nel 2015 sono stati 3.580), di cui 399 "in nero" (294 nel 2015). Aumentano anche le diffide accertative, cioè i provvedimenti finalizzati al recupero immediato della retribuzione di lavoratori sottopagati: nei primi tre mesi del 2016 si registrano 1.160 provvedimenti a fronte di 695 nel 2015"⁵⁵.

Appare molto significativo che, nel rapporto 2015 del Ministero del lavoro sulle attività ispettive, le aziende del settore dei trasporti e del magazzinaggio presentano la maggiore incidenza, fra tutti i settori considerati, di irregolarità di vario tipo: ben il 72.73%⁵⁶. Per le esternalizzazioni fittizie in materia di appalti e subappalti, distacco o somministrazione abusiva di mano d'opera, i lavoratori di trasporti e magazzinaggio sono al secondo posto, fra i settori oggetto d'ispezione, per violazioni riscontrate, con 1.541 unità irregolari⁵⁷. Altre violazioni accertate per le aziende di trasporti e magazzinaggio nel 2015 sono state: 15 lavoratori extra comunitari irregolari, 1.431 casi di lavoro nero, 924 violazioni dell'orario di lavoro, 199 violazioni in materia di sicurezza e salute, 445 violazioni penali. Le irregolarità più diffuse riscontrate nel 2015 riguardano due disposizioni legislative in materia di autotrasporto, il Reg. CE 561-2006 che fissa le norme comunitarie sulla guida, sui riposi degli autisti e sui controlli stradali per

⁵² Da segnalare l'operato di Umberto Franciosi, segretario FLAI-CGIL dell'Emilia Romagna, che da anni svolge un approfondito lavoro d'inchiesta e di denuncia sul fenomeno delle cooperative spurie, visionabile sul sito <http://www.nuovocaporalato.it/news.htm>. Anche il sito di FILT-CGIL del Veneto contiene alcuni rilevanti dossier su processi e vertenze riguardanti cooperative spurie, <http://www.filt.veneto.cgil.it/news-e-documenti>.

⁵³ Si veda l'interpellanza parlamentare, http://parlamento17.openpolis.it/atto/documento/id/70365/sf_highlight/facchini; http://www.repubblica.it/cronaca/2014/10/21/news/scoperta_evasione_miliardaria_perquisizioni_in_tutta_italia_60_indagati-98627911/.

⁵⁴ Bolzoni F., *Cooperative spurie, il primo problema*, Il lavoro nei trasporti, 2014, n. 2, p. 7

⁵⁵ <http://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/Ministero-del-Lavoro-vigilanza-sulle-cooperative-spurie.aspx>

⁵⁶ Ministero del lavoro, 2016, *Rapporto Annuale dell'attività di Vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, 2015*, Roma, p. 12.

⁵⁷ *ibidem*, p. 18.

l'autotrasporto, con 6.724 lavoratori interessati, e il D. Leg. 234/2007, che norma l'orario di lavoro per i lavoratori adibiti al trasporto di merci e persone, con 546 lavoratori interessati⁵⁸.

⁵⁸ *ibidem*, p. 15.

5. Il lavoro gravemente sfruttato: forme e indicatori per la ricerca empirica.

L'*International Labour Organization* (ILO) nel rapporto "Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children" (2012), ha elaborato una serie di indicatori per poter individuare i casi di grave sfruttamento lavorativo e di lavoro forzato. Pur mettendo in evidenza le dimensioni stimate del fenomeno a livello mondiale, L'ILO rileva la difficoltà metodologiche nell'ottenere statistiche affidabili su un fenomeno che, se è difficile da far emergere è ancora più complesso da "misurare"⁵⁹.

Il concetto di "sfruttamento lavorativo" è un concetto complesso che, come, come già messo in evidenza nella ricerca "Migranti e sfruttamento lavorativo (Cagioni e Bruscazioni 2014)⁶⁰, deve essere considerato nella ricerca empirica con attenzione. L'asse che va dalle irregolarità parziali del lavoro grigio alla riduzione in schiavitù comprende, infatti, diverse forme di sfruttamento. Le configurazioni di sfruttamento possono essere intese come un *continuum* dove il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro si fa progressivamente sempre più asimmetrico fino ad arrivare a una mancanza assoluta di tutele contrattuali. E' necessario distinguere dunque alcune tipologie di sfruttamento con caratteristiche differenziali.

Si possono individuare cinque tipologie in cui variano il grado di tutela, soprattutto sul piano contrattuale e sulla capacità contrattuale del lavoratore.

- Lavoro grigio con presenza di parziali irregolarità contrattuali e salariali, imposte dal datore di lavoro su un piano di rapporti di forza.
- Lavoro nero con una mancata registrazione del contratto o totale irregolarità delle norme contrattuali. Nell'accezione qui rilevante, il lavoro nero è imposto dal datore di lavoro su un piano di rapporti di forza.
- Grave sfruttamento lavorativo con gravi violazioni a livello di salario e di condizioni di lavoro, dei diritti del lavoratore, attraverso l'uso o la minaccia di violenza, coercizione, forza all'interno di un rapporto di lavoro asimmetrico.
- Nuovo caporalato in presenza di un'intermediazione illegale di gruppi di lavoratori, spesso migranti, caratterizzata da un rapporto di dipendenza del lavoratore nei confronti del caporale per il trasporto, la retribuzione, le condizioni di lavoro e, a volte, di esistenza.
- Tratta per sfruttamento lavorativo con reclutamento o trasporto e trasferimento di persone, attraverso l'uso di mezzi coercitivi (minaccia o utilizzo di forza, inganno, abuso di potere) allo scopo di sfruttamento lavorativo.

E' da segnalare un elemento di distinzione nel grave sfruttamento lavorativo rispetto alle altre forme: l'uso della coercizione, della minaccia di violenza o della violenza vera e propria. Si tratta di un forte abuso della vulnerabilità del lavoratore, che si può tradurre in mancato pagamento del salario, sotto-retribuzione, discriminazioni, minacce o molestie sessuali. Nel lavoro nero al contrario ci si trova di fronte a un rapporto di lavoro non tutelato e di conseguenza all'esposizione potenziale ad abusi (ritardi nei pagamenti, rischi per la sicurezza), ma non necessariamente a gravi violazioni.

Non essendo direttamente rilevabile, il concetto di sfruttamento lavorativo ha, inoltre, la necessità di essere operazionalizzato per poter essere usato nella ricerca empirica, attraverso l'impiego di indicatori specifici. Deve essere cioè rappresentato semanticamente da altri concetti i cui stati siano rilevabili. Questi ultimi prendono il nome di indicatori⁶¹, cioè concetti di proprietà che forniscono informazioni su un altro concetto di proprietà più generale.

⁵⁹ Sul tema si veda anche Research on indicators of forced labour: Successes, Challenges and Reflections on Future Engagement. <https://www.verite.org/resources/>

⁶⁰ Cagioni A., Bruscazioni L., Migranti e lavoro . Lo sfruttamento lavorativo nel territorio fiorentino. <https://www.coopcat.org/cultura/ricerche/>

⁶¹ Marradi A. (2007), Metodologia della ricerca sociale, Il mulino, Bologna.

Nella proposta dell'*International Labour Organization* si trova una definizione di alcuni indicatori per la rilevazione del fenomeno. Tali indicatori comprendono l'uso di violenza e minacce, la limitazione della libertà di movimento, la presenza di debiti a carico del lavoratore, il trattenimento del salario, il sequestro dei documenti d'identità. Nello specifico alcuni indicatori individuati per il grave sfruttamento lavorativo e il lavoro forzato sono particolarmente utili per questo lavoro. Si riferiscono ad alcune dimensioni del concetto di sfruttamento:

- la dimensione temporale legata al sovra orario e agli straordinari eccessivi (“excessive overtime”).
- la dimensione legata all'abuso rispetto alle diverse forme di vulnerabilità del lavoratore (“abuse of vulnerability”)
- la presenza di intimidazioni e minacce (“intimidation and threats”) e l'uso di violenza (“physical e psychological violence”)
- le condizioni di vita e di lavoro abusive (“abusive working and living conditions”).

E' importante sottolineare come la dimensione di minaccia di una punizione venga interpretata in senso ampio. Non si considera, infatti, solo la minaccia di sanzioni penali, ma la minaccia può assumere anche la forma di una perdita di diritti o privilegi, come una promozione, il trasferimento, l'accesso a una nuova occupazione, la fruizione dell'alloggio. E' stata dedicata molta attenzione a questo elemento, in particolare sotto il profilo della coercizione psicologica o della costrizione economica: in generale, gli organi di controllo dell'ILO hanno riconosciuto che la coercizione psicologica potrebbe equivalere alla minaccia di una sanzione.

A livello normativo nazionale, inoltre, la recente legge per il contrasto al fenomeno del caporalato, (n. 199, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo, pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 29 ottobre 2016) individua a sua volta alcuni indicatori di sfruttamento lavorativo.

La legge, riprendendo la precedente la norma del 13 agosto 2011, n. 138, individua come “indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti”.

Anche a livello normativo, in Italia si considerano, dunque, alcune dimensioni centrali del concetto di sfruttamento: in particolare, come ci preme sottolineare, la dimensione temporale, con una sistematica violazione della normativa sull'orario di lavoro dei periodi di riposo, alle ferie.

Considerati gli indicatori in ambito internazionale (ILO) e il recente aggiornamento della normativa a livello nazionale, in questo lavoro si adotteranno alcuni indicatori per l'analisi del materiale empirico emerso dalla ricerca e dalle interviste con i lavoratori (si veda il paragrafo: Forme e caratteristiche dello sfruttamento lavorativo nei tre comparti, p. 22).

In particolare:

- l'eccesso di straordinari (“excessive overtime”) e la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie.

- La presenza di intimidazioni e minacce (“intimidation and threats”) e l’uso di violenza (“physical e psychological violence”)
- l’abuso di vulnerabilità del lavoratore.
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

6. Nota metodologica

Costruzione e analisi della base empirica

Il disegno della ricerca è stato realizzato per esaminare la presenza di indicatori di sfruttamento lavorativo nei tre comparti di indagine, nell'ambito territoriale dell'area metropolitana fiorentina. La base empirica è stata costruita con interviste con i lavoratori, così come osservazioni dirette dei ricercatori, interviste a testimoni privilegiati, colloqui informali, raccolta di materiale documentario, audio, video e fotografico.

Lo strumento principale usato per la rilevazione è stato l'intervista semi-strutturata con l'obiettivo di ricostruire in profondità insieme agli intervistati i processi di sfruttamento lavorativo. Nel contesto dell'intervista intesa come interazione fra intervistato e intervistatore, si è mirato alla comprensione intersoggettiva (Miller e Glassner, 2011)⁶² dei processi. L'intervista semi-strutturata ha previsto alcune dimensioni prestabilite considerate rilevanti da indagare, lasciando però aperta la possibilità di cogliere durante l'interazione con gli intervistati eventuali dimensioni e sotto-temi emergenti, non considerati in fase di disegno della ricerca.

Le principali aree tematiche esplorate con le interviste e i colloqui informali riguardano:

- la percezione sull'incidenza e sulle caratteristiche del lavoro grigio o nero nel settore
- la raccolta di storie o episodi di grave sfruttamento lavorativo di nei confronti di lavoratori e lavoratrici
- l'esperienza diretta di episodi di sfruttamento lavorativo (lavoro grigio, nero, o grave sfruttamento)
- la raccolta di storie di caporalato riferite a lavoratori italiani e/o stranieri
- la percezione di differenze ingiustificate di salario, di trattamento e/o di condizione lavorativa e/o discriminazioni di genere e di nazionalità
- l'esistenza e organizzazione di cooperative esterne che lavorano in appalto per l'azienda del lavoratore intervistato

Tenendo conto di queste dimensioni, l'approccio adottato per la costruzione e l'analisi della base empirica è l'ottica *grounded*⁶³, che in primo luogo fa emergere dal campo le categorie concettuali rilevanti senza che esse siano predeterminate in ipotesi di partenza. Nel riportare le categorie di analisi emerse come rilevanti, si è optato, come scelta metodologica, di valorizzare l'aggancio ai testi provenienti dalle trascrizioni delle interviste, cioè alle parole degli intervistati.

Per le interviste in profondità è stato previsto un piano di campionamento con un numero limitato di casi su cui concentrare l'indagine con l'obiettivo di raggiungere un adeguato livello di profondità di analisi dei processi. La strategia privilegiata per la scelta dei casi è legata all'eterogeneità, in modo tale che ad essere coinvolti nella campagna di interviste fossero delegati e lavoratori dei diversi comparti (corrierato, magazzino, autotrasporto) e di aree diverse dell'area metropolitana fiorentina.

Il piano di campionamento ha consentito di allargare la gamma delle declinazioni dei processi riscontrate sul campo e di rendere più denso il processo analitico interpretativo.

Per questa ricerca sono state effettuate, da aprile 2016 a ottobre 2016, 31 interviste con lavoratori e delegati FILT dei tre comparti: trasporti a lunga percorrenza, corrieri, magazzinieri.

Sono state inoltre svolte 4 interviste con testimoni qualificati con l'obiettivo di inquadrare l'andamento generale del fenomeno nei tre comparti: responsabili FILT e del settore della logistica.

Le interviste sono state realizzate nell'area metropolitana di Firenze, nelle sedi FILT di Firenze e Prato.

⁶² Miller J., Glassner B. (2011), The "inside" and the "outside": finding realities in interview, in Silverman D. (a cura di), Qualitative research. Issues of Theory, Method and Practice, Sage, London, pp. 131-149.

⁶³ Confronta Glaser Strauss (1967) The Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative research, Chicago: Aldine de Gruyter. Ed. it. a cura di Strati A. La scoperta della Grounded Theory, strategie di ricerca qualitativa, Roma: Armando, 2009. Brusaglioni L. (2013), Grounded Theory. La teoria, il metodo, le tecniche. Bonanno, Palermo.

Sono state inoltre svolte sessioni di osservazione e colloqui informali in occasione di due iniziative pubbliche: iniziativa Con-voil, a maggio 2016⁶⁴ e l'assemblea regionale FILT a novembre 2016. Il lavoro dei ricercatori è stato accompagnato in queste occasioni da una fotografa che ha raccolto materiale visuale (foto e video) a integrazione del materiale raccolto.

Oltre all'osservazione e all'intervista, infatti, il gruppo di ricerca ha adottato anche strumenti legati alla ripresa fotografica, audio e video.

L'analisi del materiale raccolto ha previsto un'analisi testuale delle interviste, attraverso la frammentazione del testo e l'attribuzione di categorie concettuali. Una prima esplorazione del materiale testuale raccolto è stata effettuata tramite il programma Nvivo⁶⁵, che ha permesso l'individuazione di alcune informazioni generali relative alla base testuale raccolta (frequenza parole usate dagli intervistati) (si veda par. 4).

⁶⁴ Iniziativa Con-Voil 28 del maggio 2016: carovana regionale per il personale autista, per la promozione della legalità su tutti i territori, il monitoraggio delle malattie professionali, il riconoscimento del lavoro usurante, la parità di trattamento di tutti i lavoratori dei trasporti, il rinnovo del CCNL Merci Logistica e Spedizioni

⁶⁵ Nvivo qualitative data analysis software QRS International

7. Le caratteristiche dello sfruttamento lavorativo nei tre comparti

7.1 Ritmi e condizioni di lavoro: gravi violazioni dell'orario di lavoro e del riposo

“Sono gli schiavi del nuovo millennio”

(Testimone qualificato)

E' veramente schiavitù lì, perché vogliono tutto subito!

(Magazziniera)

La dimensione temporale dello sfruttamento si è dimostrata come particolarmente rilevante nell'analisi delle esperienze dirette dei lavoratori intervistati.

Le significative trasformazioni della dimensione spazio-temporale dei processi produttivi nel settore della logistica precedentemente illustrate, la sempre più importante diffusione dell'e-commerce, introducono tensioni nei rapporti di lavoro per quanto riguarda l'orario di lavoro, il riposo e le ferie. Il quadro che si viene a creare mostra caratteristiche di fatto lontane dai parametri stabiliti dai contratti nazionali. Le ripercussioni sui ritmi di vita extra-lavorativa e familiare sono importanti.

L'esistenza o meno di sfruttamento lavorativo nel caso di condizioni di sovra orario può essere molto complessa da determinare. Come regola generale, secondo l'*International Labour Organization* se i dipendenti devono svolgere più straordinario di quanto consentito ai sensi della legislazione nazionale, sotto una qualche forma di minaccia (ad esempio di licenziamento) o per guadagnare almeno il salario minimo, ciò equivale a una forma di sfruttamento. I lavoratori ad esempio possono essere obbligati a lavorare più ore o giorni dei limiti previsti dalla legge nazionale o dagli accordi collettivi. Possono essere negati pause e giorni di riposo, si può essere obbligati a prendere in consegna i turni e gli orari di lavoro dei colleghi che sono assenti, o dover essere a disposizione ventiquattro ore al giorno, sette giorni alla settimana.

L'imposizione da parte delle aziende di ritmi di lavoro poco sostenibili e al di fuori dei parametri del contratto nazionale, spesso attraverso la richiesta di effettuare un numero di consegne/trattamento di merci elevato in un determinato arco temporale, è emerso come un elemento trasversale ai tre comparti.

Un esempio è la richiesta da parte delle aziende di corrierato di effettuare un numero di consegne nell'arco temporale giornaliero tali da non essere sostenibile se si rispettano le indicazioni di orario e di riposo del contratto nazionale. Da qui la necessità di derogare ad esempio al il riposo obbligatorio durante il giorno.

Quando il contesto di lavoro è una cooperativa in appalto, questa si impegna con la ditta appaltatrice a prendere in carico e smaltire tutta la merce che arriva, scaricando poi sui lavoratori la responsabilità delle consegne nell'arco giornaliero, al di là della effettiva quantità da movimentare. Per il rispetto del numero delle consegne da effettuare il tempo di lavoro si dilata in alcuni casi fino a toccare oltre le dodici ore giornaliere.

Quando facevo la provincia d'Arezzo, da Calenzano, entravo alle sette di mattina e rientravo la sera verso le sette, le otto, a seconda del carico. Sicché immagina te, un nastro lavorativo! Cioè alle volte non ci non si riesce a fermarci per il pranzo.

La cooperativa è impegnata a portare fuori tutto quello che arriva. Se arrivano quattro autotreni si fanno quattro autotreni, se ne arrivano dieci se ne fanno dieci. Non si può lasciare la roba a terra.

(Corriere, Firenze)

La mattina la risposta è tua. La roba è tua, la zona è tua, lo devi fare. Son cinque, sono dieci, son cento, però le ore lavorative son le stesse.

(Corriere, Firenze)

Lavoravi tredici-quattordici ore al giorno. Lo stipendio era di cinquantacinque euro al giorno. Se eri malato niente, se eri in ferie niente. La mattina presto si entrava: dalla mattina alle sei fino alla sera alle otto. Pause: dipendeva dalle cose che c'era da consegnare. Era veramente un gran massacro.

(Corriere, Prato)

Per rispettare i ritmi di consegne, si può inoltre essere portati a infrangere il codice della strada e le eventuali sanzioni sono spesso a carico del lavoratore. In questo caso le ripercussioni sulla sicurezza del lavoratore sono molto critiche.

La velocità con cui sono costretti, loro non vanno a cinquanta, sessanta km/h nei centri abitati, loro corrono.

(Testimone qualificato)

Se prendi un autovelox, o se schiacci qualcuno per la strada, sono affari tuoi... in caso di incidente, uguale, se hai torto paghi la franchigia del furgone, paghi i danni eventualmente.

(Corriere, Firenze)

Ci sono gravi danni per la nostra patente perché si corre tutti come pazzi per arrivare in orario. [le multe per le infrazioni] sono a carico nostro. Perché il codice della strada dice che chi guida il mezzo... è responsabile di quello che fa il mezzo.

(Corriere, Firenze)

Anche comparto del trasporto a lunga percorrenza la dimensione temporale ritorna come un elemento rilevante. In questo comparto sono emersi casi di pressioni da parte dei datori di lavoro per non fermarsi per il riposo o guidare molte più ore rispetto a quelle previste dal contratto nazionale. Le esigenze di carico e scarico, di movimentazione delle merci dentro quadri temporali definiti si scontra con i diritti dei lavoratori alla sosta e al riposo. Da qui le pressioni da parte dei datori di lavoro di infrangere le regole: la velocità della merce ha la meglio sul diritto della persona. Anche in questo caso i lavoratori più vulnerabili, meno a conoscenza delle norme subiscono le pressioni dei datori di lavoro e non sono in grado di opporsi.

Anche perché gli autisti sono sottoposti spesso a pressioni sia da parte del datore di lavoro, sia da parte dei committenti per esigenze di scarico.

Direi che principalmente sono le esigenze di scarico, talvolta è il principale che mette pressione per arrivare prima possibile allo scarico perché ha già pianificato un ricarico che a sua volta ha un tempo, ha un orario. Per starci dentro bisogna incastrare talmente tanti tasselli che è difficile dato che siamo anche in strada quindi ci sono anche condizioni che non dipendono da noi.

Quindi ci sta dicendo che uno dei punti critici è l'aspetto del riposo, della sosta?

Sì [sorride]. Sì certamente, certamente. Perché chiaramente da una parte ci viene detto che anche la legge dice che se non ci sentiamo in condizioni di proseguire bisogna fermarsi perché comunque non siamo solo noi ad essere a rischio ma anche gli utenti della strada. Dall'altra parte abbiamo il principale che ha una sua teoria che spesso è diversa.

Cosa accade? Se c'è l'autista che conosce bene le leggi e tutta una serie di cose, ignora la telefonata del principale e dice purtroppo non ci riesco, ma sono casi rari, ve lo assicuro.

(Autista Firenze)

Le pressioni sono accompagnati alla spinta verso comportamenti illegali, come l'uso di sistemi di manomissione degli strumenti di rilevazione, obbligatori per gli auto-trasportatori. Le forme di controllo sono aggirate attraverso sistemi di manomissione degli strumenti digitali: le calamite inserite sotto il cambio che impediscono la rilevazione. Questo elemento è stato messo in evidenza da più di un lavoratore.

Istigano perché magari ti dicono. "Tu devi essere per quell'ora allo scarico in quel posto". Magari trovi una colonna o perdi un'ora nel carico, tu ritardi. Ti dicono: "A quell'ora devi essere lì, altrimenti perdiamo il cliente, perdiamo il carico, perdiamo tutto!".

In ogni camion ci sono questi cronotachigrafi digitali [...]. Con le nuove leggi c'è un microchip inserito in un computerino. Quando ti fermano le forze dell'ordine pigi in un tasto esce uno scontrino come quando tu vai dal fruttivendolo, e c'è scritto vita morte e miracoli, anche il riposo.

Ma tante aziende come si dice trovato il coso fatto l'inganno: c'è un sensore sotto il cambio. Viene messa una calamita che non dà più la rotazione del cambio. Ora stanno studiando nuovi sistemi per combattere questa cosa, ma praticamente tu viaggi e il contachilometri ti segna 0, ti segna che tu sei fermo.

(Autista Firenze)

Utilizzano dei sistemi di imbroglio che bloccano il tempo del camion, quindi blocca la registrazione delle attività sulla scheda.

In quel caso per non superare questi tempi che verranno registrati, ci sono sistemi elettronici, si sa le calamite mandano in tilt. Sapendo dove posizionare, il sistema non registra più.

(Autista Firenze)

Nel settore del magazzino le interviste hanno evidenziato come la diffusione dell'e-commerce e la sempre più forte espansione degli acquisti on line - che hanno tempi di consegna rapidi, in alcuni casi in sole 24 ore - abbiano un impatto fortissimo sui processi lavorativi, sull'organizzazione della giornata e sugli orari. La conseguenza più rilevante è la difficoltà di programmazione con la richiesta da parte dell'azienda di un'ampia disponibilità dovuta alla gestione dagli imprevisti. Come mette in evidenza una delle intervistate in questi casi "Non c'è più vita, noi praticamente possiamo mettere la tenda lì dentro". Le esigenze di velocità imposte dalla diffusione dell'e-commerce hanno un forte influenza in definitiva sul rapporto fra vita lavorativa e vita extra lavorativa delle persone.

Lavoriamo anche tanto con Amazon, quindi distribuiamo anche libri per Amazon e questi anche all'ultimo momento ti dicono che vanno spedite 600 scatole. Dunque anche le ragazze che lavorano lì magari pensano di poter finire ad una certa ora e invece...è veramente schiavitù lì eh, perché vogliono tutto subito!

Col fatto che in un giorno o due ti arriva la roba a casa, te lo sai all'ultimo minuto la roba che devi spedire, quindi, si sa quando si entra ma non si sa quando si esce!

(Magazziniere, Prato)

L'e-commerce è soltanto un elemento che si è andato a innestare in una situazione già critica per quanto riguarda i tempi di lavoro e di consegna nel comparto del magazzino. Come esprime una delle lavoratrici intervistate, la ditta appaltatrice dà mandato alle cooperative in appalto di smaltire un quantitativo di merce da trattare in un dato lasso di tempo. E' poi la cooperativa in appalto ad assumere la responsabilità di gestione dell'organizzazione dei tempi di lavoro, di cui la ditta appaltatrice non ha interesse a venire a conoscenza.

Figura 1. Word cloud con le parole più frequenti degli intervistati- settore trasporto lunga percorrenza.

La macro categoria “violazioni della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo” è a sua volta scomponibile in alcune sotto categorie che illuminano sui dettagli e sulle caratteristiche della dimensione temporale dello sfruttamento lavorativo nella logistica. In particolare sono state individuate le seguenti sottocategorie:

Svolgere straordinari non pagati

Svolgere ore di lavoro superiori a quelle sul contratto

Essere costretti ad accettare straordinari in orario festivo

Non poter/riuscire a fare pausa pranzo

Avere giorni di ferie cancellati quando se ne ha diritto

Avere ritmi di lavoro insostenibili

Cambiare l'orario di lavoro di giorno in giorno

Avere conseguenze fisiche per i ritmi di lavoro

Sapere quando si entra ma non sapere quando si esce dal lavoro

Non avere diritto al riposo settimanale

7.2 Minacce, intimidazioni e abuso delle condizioni di vulnerabilità dei lavoratori.

L'imposizione di ritmi e condizioni di lavoro non sostenibili avviene in molti casi attraverso l'uso di intimidazioni, minacce, ricatti e, in alcune circostanze, anche di violenza psicologica. Anche questo è un elemento trasversale ai tre settori, secondo le esperienze riportate dai lavoratori. Come messo in evidenza precedentemente, la minaccia e il ricatto è da considerare in senso lato un indicatore di sfruttamento: non solo minaccia di sanzioni penali, ma il ricatto può assumere anche la forma di perdita di diritti o privilegi, come una promozione, o di un peggioramento della condizione lavorativa (spostamento di altra sede, turni peggiori).

Secondo l'*International Labour organization* nei casi di grave sfruttamento i lavoratori possono soffrire intimidazioni e minacce quando si lamentano delle loro condizioni o richiedono condizioni di lavoro migliori (ILO 2012). Nei casi particolarmente importanti di sfruttamento le minacce usate nei confronti dei lavoratori includono ad esempio denuncia alle autorità per l'immigrazione, la perdita di salario o di accesso alla casa, un ulteriore peggioramento delle condizioni. E' importante sottolineare inoltre come l'uso costante di linguaggio offensivo ai lavoratori costituisca una forma di coercizione psicologica, pensato per aumentare il senso di vulnerabilità. La credibilità e l'impatto delle minacce devono essere valutate dal punto di vista del lavoratore, tenendo conto le sue convinzioni individuali, età, background culturale e status sociale ed economico.

Nella ricerca i lavoratori hanno riportato la presenza frequente nel settore di situazioni in cui il rapporto di lavoro è fortemente asimmetrico e il datore di lavoro impone condizioni di lavoro al di fuori dal contratto nazionale: straordinari non pagati, funzioni non consentite (ad esempio carico e scarico per i corrieri), ritmi di lavoro non sostenibili.

In questo tipo di lavoro, c'è un rapporto di sudditanza, dove il datore di lavoro dice: "Io ti pago, dispongo di te in tutto e per tutto".

(Testimone qualificato)

Cambiano alcune caratteristiche delle forme di ricatto a seconda se il lavoratore è un autotrasportatore a lunga percorrenza, un corriere o un magazziniere.

Per i corrieri il ricatto consiste ad esempio nel dover accettare ad esempio di svolgere straordinari non riconosciuti

Quindi straordinario non riconosciuto. Questo perché tanta gente è sotto ricatto!

Se non ti va bene, la porta è quella. Quando ero a [nome azienda] l'hanno fatto anche a me.

I ricatti più frequenti sono legati all'orario di lavoro, ai ritmi di lavoro, e ripeto se qualcuno alza la testa o dice qualche cosa, nove volte su dieci trovavano - ora sembra si è un po' fermata la cosa - il sistema per mandarlo via.

Tempo fa, picchiai il furgone sotto un ponte, sbagliai, tornai la sera, e praticamente giustamente incazzato e il titolare mi disse testuali parole: "Non ti fo pagare niente se tu mi firmi la lettera di dimissioni".

Ai ritmi troppo alti nell'ambiente di lavoro è una guerra. Tu ti alzi alle sei della mattina e dici: "Ah, che bello, oggi si va a litigare!".

(Corriere Firenze).

Mediante minacce e ricatti si impone inoltre di svolgere funzioni non consentite dal contratto e non retribuite, come ad esempio il carico e scarico della merce.

Siamo tutti sotto ricatto. Tutti. O fai così o ti levi dalle scatole. C'è il padrone, non ti chiede ti ordina, non ti consiglia ti comanda. Tutti lo sappiamo nel giro dei trasporti. Io sono un operaio non ho obbligo di portare su e giù 10 Kg [...]. Quando a noi ci dicono: "C'è da portare al quinto piano tutti a mano e noi si protesta: "Io sono autista".

Il datore di lavoro riscuote per il facchinaggio ma a noi non ci dà un centesimo. Anzi ci ricatta, lo pretendono. Ci minacciano.

La minaccia come si svolge? Quando gli dici: "Guarda non te lo fo più". Bene non c'è problema. Mi ha scatenato addosso tutti i colleghi di lavoro. Il padrone prende gli operai e dice: "dimmi quello che fa". Poi i lavori peggiori li danno a te. Se ti rifiuti, bene ti levi delle scatole.

(Corriere, Firenze)

Tra gli autisti a lunga percorrenza, nonostante le regole e le direttive a tutela del lavoratore siano chiare e definite, dalla ricerca emerge come solo pochi lavoratori abbiamo la forza di rispondere e rifiutare le pressioni delle aziende a infrangere i limiti (esempio di tempo di guida). Spesso chi si permette di rispondere è sottoposto a ulteriori minacce e ricatti.

La legge dice che posso guidare tot di tempo, ovviamente venendo anche incontro all'azienda e all'interesse generale, però tenendo conto delle mie forze fisiche. Detto questo oltre la legge c'è poco da parlare, c'è poco da discutere! Se all'interno di un'azienda fossero 10 lavoratori e tutti e 10 agiscono allo stesso modo, cioè quello giusto. Ma tutte e dieci le persone dovrebbero agire nello stesso modo. Perché se 9 di queste si adeguano o lasciano correre, e una persona dice: "No, non posso farlo, capisco l'esigenza ma non posso proseguire" divento l'oggetto da eliminare, quello che va sostituito, da eliminare, che va anche perseguito, con modalità tipo: "Ti lascio a casa, non ti faccio lavorare".

(Autista Prato)

Anche nel comparto del magazzino le esperienze dei lavoratori forniscono alcuni spaccati, in cui in un clima di paura, le minacce riguardano il cambio di turno con attribuzione di orari poco confacenti con le esigenze familiari, il trasferimento in sedi lontano dalla famiglia, le sospensioni dal lavoro, fino ad arrivare a casi di lavoratori indotti a vere e proprie dimissioni.

Si è vissuto per un paio d'anni di paura pura. Sembrava di essere in un lager tedesco.

Qui i primi anni era fascismo!

I primi anni c'era il terrore, tipo polpot, il fascismo

(Magazziniera Prato 1)

Le minacce sono di sospensioni dal lavoro, senza lavoro e senza stipendio.

C'è da venire la domenica, te lo dicono il sabato. Magari hai i bambini ti cambiano i turni. Comunque ne sono andate via tante di persone. Da quando sono arrivata io una trentina [...] Loro ti sbattono ad Arezzo o Perugia e te ti dimetti per forza perché la famiglia ce l'hai qui! Perché c'è anche questo discorso che se non fai per bene, non fai quello che si dice, ti sbattiamo ad Arezzo, c'è anche questo caso qui!

(Magazziniera Prato, 2)

I primi quattro anni due responsabili di reparto le avevano spostate ad Arezzo e si sono licenziate tutte e due!

(Magazziniera Prato 3)

Riprendendo la definizione adottata a livello internazionale (ILO), i lavoratori costretti in una situazione di grave sfruttamento lavorativo possono essere sottoposti a violenza sia fisica, sessuale o psicologica. La violenza può includere anche il forzare i lavoratori ad assumere droghe o alcol in modo da avere un

maggior controllo su di loro. La violenza può essere utilizzata anche per costringere un lavoratore a svolgere compiti che non facevano parte dell'accordo, lavorare oltre ai compiti "normali".

Tra i lavoratori intervistati sono state raccolte alcune testimonianze di aggressioni verbali usate dai datori di lavoro, nel contesto di un rapporto asimmetrico, per imporre le condizioni di lavoro.

All'interno del comparto della logistica/magazzino alcune delegate con funzioni di magazzinaggio hanno riportato l'esperienza dell'uso da parte dell'azienda delle figure del "capo reparto" per instigare un clima di terrore e imporre ritmi di lavoro poco sostenibili alle dipendenti. Si tratta di un'azienda con principalmente forza lavoro femminile e una grossa componente di lavoratrici immigrate. Il racconto delle lavoratrici fa riferimento a una strategia dell'azienda che richiede esplicitamente alle caporeparto comportamenti che facilitino un clima di paura in azienda, tale da imporre condizioni di lavoro e ritmi.

Prendono delle ragazze di venti anni, dicono loro che devono fare le responsabili e come comportarsi. "Ti devono odiare". Queste sono le prime parole che gli dicono.

Ti devono odiare. Questo è ciò che noi dobbiamo eliminare con il sindacato!

Questo sistema di terrore va eliminato. Bisogna lavorare con collaborazione. Diciamo che se te per anni sei stata al guinzaglio, quando te lo levano a te sembra strano di poter essere libero... quindi rimani lì. Se tu qui hai vissuto nel terrore 3 o 4 anni, come fai ad alzare il capo e stare dritta?

(Magazziniera Prato)

In questo caso si deve ricordare come l'indicatore introdotto nella recente legge sul caporalato (si veda anche par. 5) faccia riferimento proprio ai "metodi di sorveglianza" degradanti per il lavoratore. Sono i metodi di sorveglianza, come quelli descritti dalle lavoratrici del magazzino, che sostanziano nella quotidianità della giornata lavorativa l'uso di minacce e ricatti che vanno a ledere la dignità dei lavoratori.

Dall'analisi dei testi delle interviste l'indicatore individuato dall'*International Labour Organization* "presenza di intimidazioni e minacce" ("intimidation and threats") emerge come molto presente e trasversale nei tre comparti.

Per quanto riguarda l'indicatore "uso di violenza" ("physical e psychological violence") si sono riscontrati alcuni casi di violenza psicologica. Soltanto in un caso uno degli intervistati ha segnalato la presenza di violenza fisica (vedi anche paragrafo: Forme e caratteristiche dello sfruttamento lavorativo nei tre comparti).

La macro categoria "presenza di intimidazioni e minacce" è sua volta scomponibile in alcune sotto categorie che illustrano i dettagli e le caratteristiche di questa dimensione dello sfruttamento lavorativo nella logistica, centrale nel segnalare lo sconfinamento con le situazioni di particolare gravità.

Dal numero di sottocategorie - che illustrano un'ampia gamma di casi diversi in cui sono messe in atto minacce e ricatti per far accettare condizioni di lavoro nei tre comparti - si evince come questa categoria sia centrale per comprendere le dinamiche dello sfruttamento.

E' la presenza di minacce e ricatti che fa rilevare che nel settore non siamo in presenza soltanto di irregolarità contrattuali e salariali ma segnala la presenza di situazioni di sfruttamento più gravi, che vanno considerate in un quadro generale di imposizione di condizioni e ritmi di lavoro fuori dal contratto nazionale.

In particolare sono state individuate le seguenti sotto-categorie:

Ricevere pressioni per lasciare il sindacato

Ricevere insulti dai superiori

Ricevere vessazioni e ricatti sul luogo di lavoro

Non essere chiamati a lavorare se si pretende l'igienizzazione del camion

Essere licenziato se si pretende la regolarità dei permessi di circolazione (originali non in fotocopia)

Ricevere pressioni per non fermarsi per riposare o mangiare e arrivare a destinazione più velocemente.

Ricevere pressioni per usare sistemi di alterazione della misurazione dell'orario di lavoro e lavorare più ore (calamita)

Essere costretti ad accettare straordinari in orario festivo

Ricevere dal datore di lavoro proposte per orario maggiore del contratto in cambio dell'ottenimento del permesso di soggiorno

Ricevere sanzioni disciplinari perché non si accetta di fare straordinari superiori ai massimali dal contratto.

Ricevere ripercussioni sui tipi di turni peggiori se non si accettano le pressioni del datore di lavoro.

Aver osservato casi di aggressioni fisiche sul luogo di lavoro

Ricevere pressioni per non raccontare la responsabilità dell'azienda in seguito a un infortunio o a maltrattamenti sul luogo di lavoro.

Ricevere pressioni dal datore di lavoro per contrarre i tempi di consegna

Ricevere pressioni dal datore di lavoro per post porre il riposo

Essere sospesi o licenziati per comportamenti irregolari imposti dall'azienda (magnetici per interrompere misurazione elettronica orario)

Essere sospesi o licenziati se non si acconsente a comportamenti irregolari imposti dall'azienda

Non riuscire a chiedere all'azienda adeguate condizioni di lavoro perché ci si sente sotto ricatto

Ricevere permessi non regolari per viaggiare in autostrada nel fine settimana d'estate

Ricevere pressioni dall'azienda per scaricare la merce anche se il contratto non lo prevede

7.3 Sfruttamento e forme di vulnerabilità dei lavoratori.

Le minacce e i ricatti per imporre condizioni di lavoro degradanti e non in linea con il contratto nazionale si innestano, oltre che su alcune caratteristiche macro del mercato del lavoro⁶⁷, su alcune forme di vulnerabilità dei lavoratori del settore.

I lavoratori possono essere particolarmente vulnerabili ad abusi e trovarsi più spesso in condizioni di sfruttamento e lavoro forzato se hanno poche opzioni di sostentamento, appartengono a una minoranza o a un gruppo nazionale o religioso o sono diversamente abili (ILO, 2012). Anche la scarsa conoscenza della lingua o delle leggi locali può portare a una maggiore probabilità di sfruttamento.

Il fatto di essere in una posizione vulnerabile, per esempio in mancanza di opzioni di sostentamento alternativi, non porta necessariamente una persona a una situazione di sfruttamento. È quando un datore di lavoro si avvale della posizione vulnerabile di un lavoratore, per imporre eccessivi orari di lavoro o i salari, che una situazione di grave sfruttamento può insorgere.

Il grave sfruttamento lavorativo è inoltre più probabile in caso di dipendenza multipla dal datore di lavoro, come quando il lavoratore dipende dal datore, non solo per il suo lavoro, ma anche per l'alloggio, il cibo e per il lavoro per i propri parenti (ibidem).

Dalle esperienze riportate dalle interviste è emerso che la condizione di lavoratore straniero è soltanto una delle condizioni di maggiore probabilità di abuso da parte del datore di lavoro.

Una delle forme di fragilità che coinvolge tutti i lavoratori, indipendentemente dalla nazionalità è l'essere assunti con contratti a termine. I nuovi assunti con contratti di lavoro a termine, sono più vulnerabili alle minacce di licenziamento. Sotto la minaccia di licenziamento in presenza di un contratto a termine i lavoratori riportano casi in cui lo straordinario si trasforma in obbligatorio.

Gli intervistati si riferiscono inoltre ai recenti cambiamenti normativi introdotti con il Job Act (come D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (1). Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) descrivendo un contesto che non facilita, ma anzi aumenta la vulnerabilità dei lavoratori.

Specialmente con questo job act come viene detto perché io l'inglese non lo so, è "O bere o affogare". Se non ci sei te c'è un altro. C'è la minaccia dei licenziamenti!

(Autista Firenze 1)

La maggior parte del lavoro è tutta a contratti. Contratto di tre mesi, sei mesi. Che fai? Dice: "Bene a scadenza ciao". Uno spera sempre. Sicuramente i lavoratori sbagliano, ma d'altra parte come dice lui "O bere o affogare".

(Autista Firenze 2)

I nuovi arrivati sono molto ricattabili. Non devono nemmeno parlare devono solo subire. Non è che gli chiedono di fare gli straordinari: dovrebbero fare le 12,30 dicono le 3, le due e mezzo. Non lo chiedono nemmeno.

Sono contratti a termine. Gli promettono di farli soci, ma non li pigliano più. Vengono il sabato sera fino alle nove, la domenica notte alle otto devono rimontare e finiscono alle 4 e mezzo di mattina e alle 11 ritornano. Non ci devono far sapere nulla a noi.

Gli straordinari ma sono costretti a farli. Non è che ti chiedono devono farli.

(Corriere Firenze)

I lavoratori migranti sono in momenti di crisi economica tra i primi a essere colpiti specialmente se hanno basse qualifiche professionali e sono impiegati in settori maggiormente a rischio (Sacchetto e

⁶⁷ Sul tema dei subappalti e delle cooperative spurie si veda il paragrafo: Il lato oscuro della logistica (cooperative spurie e sfruttamento lavorativo).

Vianello 2013, Iom 2010)⁶⁸. Nelle fasi iniziali della ricerca e nei primi incontri con i delegati era emersa l'ipotesi che i lavoratori maggiormente vulnerabili agli abusi e allo sfruttamento fossero proprio i lavoratori migranti. Quest'equazione, che associa il lavoratore straniero a un maggior sfruttamento e all'accettazione di condizioni lavorative più degradanti, si è rivelata meno lineare del previsto, se confrontata con le esperienze dirette dei lavoratori.

Le interviste ci hanno riportato infatti un quadro complesso in cui se in alcuni casi i lavoratori e le lavoratrici migranti sono più tendenti ad accettare ricatti e imposizioni di condizioni di lavoro poco sostenibili, in altri casi la condizione di sfruttamento è trasversale fra lavoratori stranieri e italiani; in altri ancora sono proprio i i migranti a farsi promotori delle lotte sindacali⁶⁹.

Possiamo in ogni modo segnalare che la condizione di migrante è emersa come una possibile fonte di vulnerabilità, a rischio di abusi. ■

Abbiamo una grande quantità di stranieri che devono pagare l'affitto, non parlano,
Parlano poco, si lamentano poco
Sono più remissivi, hanno paura di perdere il lavoro.

(Magazziniere Prato)

Sono sotto pagati e sfruttati, tendenzialmente.

Si tratta molte volte di lavoratori stranieri, che vengono pagati 1000 euro per fare 13 ore al giorno su camion grandi. Orari disumani.

(Autista Firenze)

I lavoratori sono sotto ricatto?

Costante.

Sono solo gli stranieri?

Non solo. Ormai in tutti i campi anche in agricoltura. Lo straniero è quello che ha iniziato, poi ora purtroppo non sei più tutelato in niente. Sono anche gli italiani.

Sì, tanto ce ne ho dieci! Che fanno quello che fai te alla stessa cifra. E' inutile che mi chiedi un aumento o di vedere applicato il contratto esistente.

(Magazziniere Firenze)

In una delle interviste è stata segnalata inoltre la presenza di un'organizzazione del lavoro che prevede turni di lavoro basati sulla nazionalità. Questa forma di organizzazione del lavoro - usata dal datore del lavoro, a detta degli intervistati, per dividere la forza lavoro e sfavorire attraverso la frammentazione, il collegamento fra lavoratori e in ultima analisi una possibile autoorganizzazione per la rivendicazione dei propri diritti - registra una tendenza alla differenziazione fra nazionalità che mostra elementi di criticità in termini di isolamento dei lavoratori migranti.

Soprattutto poi ho visto che hanno iniziato a fare i turni etnici...

per fare le differenze se metti, per esempio, un turno di pakistani, un turno di albanesi, un turno di romeni... già l'abbiamo fatta noi la differenze loro per istinto fanno capannella.

(Magazziniere Firenze)

⁶⁸ Sacchetto D., Vianello A., (2013) a cura di, Navigando a vista. Migranti nella crisi economica tra lavoro e occupazione. Franco Angeli, Milano; Iom (2010). Migration and the economic crisis in the European Union: implication for policy. Brussels, International Organization for Migration.

⁶⁹ Per una riflessione sulla capacità rivendicativa e sindacale si veda anche il paragrafo: I lavoratori e lo sfruttamento.

Anche l'uso di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro o al termine del turno si è rivelato un elemento di vulnerabilità dei lavoratori, quando è usato come arma di ricatto da parte del datore di lavoro per imporre condizioni di lavoro non in linea con il contratto nazionale. Questo aspetto, di delicata trattazione, è emerso da alcune testimonianze di delegati e lavoratori, nel settore del corrierato, che hanno riportato esperienze d'uso di sostanze durante l'orario di lavoro. Pur trattandosi di episodi singoli, segnalano l'esigenza di delegati e lavoratori di affrontare un tema, a loro avviso poco affrontato, e con i controlli non sufficienti.

Se inquadrato nel contesto più generale, come abbiamo visto nei precedenti paragrafi, di violazione delle norme sul riposo, di orari e ritmi poco sostenibili, imposti spesso con minacce e ricatti, il tema del consumo di sostanze emerge di per sé critico, in termini di salute e sicurezza sul lavoro. Se collegato poi alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori, che si trovano a non poter chiedere miglioramenti delle condizioni di lavoro, perché sotto costante minaccia di essere segnalati ai servizi locali per la tossicodipendenza, si comprende come questo tassello si aggiunga al complesso sistema di elementi di vulnerabilità dei lavoratori del settore.

L'uso di sostanze stupefacenti è un problema molto sottovalutato. Noi avevamo un magazzino: piano piano si è visto che c'era il gruppettino che tutte le sere una canna se la faceva e anche oltre. L'anno scorso è stata la Asl a fare i controlli: tutti negativi. Ci si domandava ma come è possibile?

A dicembre su 11 persone 9 si sono iscritti al sindacato. A febbraio è arrivata la Asl: due positivi due degli iscritti. Ma gli altri? Il capo filiale che era quello che portava la roba, perché è non venuto fuori?

Il presidente della cooperativa: "Via chiuderò un occhio, rimanete al lavoro." Sono costantemente sotto scacco. Dicono: ti ricordi che devi baciare la terra dove cammino perché io ti ho tenuto al lavoro?

Andrebbero intensificati i controlli. I corrieri vanno a consegnare con la canna in bocca. Sono inasprite le leggi ma non ci sono i controlli. Nel mondo del lavoro soprattutto per chi guida sono troppo pochi i controlli.

(Corriere Firenze)

Alcuni lavoratori segnalano inoltre come la diffusione dell'uso di sostanze stupefacenti sia legato ai ritmi di lavoro poco sostenibili imposti dalle aziende, e come i lavoratori usino il consumo di sostanze come espediente per aumentare la loro capacità di resistenza a tali ritmi.

Un altro problema che abbiamo all'interno di queste cooperative che lavorano con questi ritmi di lavoro massacranti, è che tante persone fanno anche uso di stupefacenti per poter reggere, per poter reggere la tensione. Gente, che fuma, e gente anche che sniffa cocaina, per poter reggere. Mantenere il ritmo.

(Corriere Firenze)

7.4 Sicurezza sul lavoro e salute

L'uso di sostanze stupefacenti ci permette di introdurre l'importante tema della sicurezza sul luogo di lavoro e della salute. In questo caso facciamo riferimento all'indicatore considerato nella Legge n. 199, recante: "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", cioè: "la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro".

Anche le violazioni in termini di sicurezza e salute, come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, sono oggetto di ricatti e minacce. Nel comparto della logistica sono imposte condizioni di lavoro difformi dai contratti nazionali non solo per quanto riguarda la dimensione temporale, ma anche in termini di sicurezza e igiene.

In particolare i camionisti a lunga percorrenza riportano esempi di mancata pulizia e igiene dei mezzi di trasporto. Ciò costituisce una condizione ancora più pesante considerando che per gli autisti il camion è anche un luogo di vita oltre che di lavoro. La mancanza d'igiene in quello che diventa luogo di lavoro ma anche di riposo comporta rischi importanti per la salute (es. di contrarre di malattie della pelle), come riporta uno dei camionisti intervistati.

Il camion era sporco [...]. C'è una normativa che dice che il camion dopo un po' di tempo va igienizzato, che non è il lavaggio e la pulizia ordinaria che possiamo fare tutti i giorni, tipo spolverare e passare il cencio bagnato. Quello fa parte del nostro lavoro. Igienizzare il mezzo comporta un tipo di lavaggio professionale che non sta a noi eseguire: va portato all'autolavaggio, il camion deve rimanere fermo 48 ore in modo che questo igienizzante e i prodotti spruzzati possano agire e uccidere gli acari e quant'altro.

(Autista Firenze)

Partendo per l'estero bisogna dormirci, comporta almeno tre giorni sul camion dove devi mangiare, devi dormire, lì ti organizzi il tuo spazio: diventa non solo un posto di lavoro, ma anche un posto di riposo personale.[...]. Non si parla più di sicurezza se il camion è sporco. Posso prendere le malattie, tant'è vero che è successo all'interno dell'azienda malattie a livello epidermico.

(Autista Firenze)

A me è successo questo. Sono andato da qui a Milano e da lì Francoforte. Alle 22 arrivo e parto, verso mezzanotte sento qualcosa che mi morsicava, però siccome avevo guidato tutto il giorno ero stanco, poi mi sono svegliato e avevo delle bollicine rosse. Ho chiamato l'azienda. Mi hanno detto: "Guarda per favore, dato che non c'è un altro autista, vai a Francoforte e poi ti diamo un viaggio per tornare subito".

(Autista Firenze)

Un altro tema emerso dalle esperienze dirette dei lavoratori riguarda le conseguenze delle condizioni di lavoro sugli infortuni. In particolare nei corrieri e negli autisti la mancanza di riposo, la velocità su strada e i ritmi imposti dalle aziende per la consegna delle merci porta con sé il tema degli infortuni e degli incidenti stradali. Il riconoscimento degli infortuni sul lavoro è legato inoltre ad alcune criticità, a detta di alcuni intervistati, e soprattutto è connesso al riconoscimento da parte dell'azienda degli infortuni stessi. In particolare per i corrieri sono critici gli infortuni occorsi durante le mansioni non previste dal contratto (come il carico e scarico).

Io lavoro in [nome azienda], dipendente diretto. Avevamo segnalato una strumentazione che non è mai stata cambiata. Ho grossi problemi all'Inail, volevano che dichiarassi il falso. [nome azienda] fa parte del gruppo [nome gruppo]. Mi voleva far rientrare subito. Volevano costringermi a scrivere che mi ero fatto male andando a fare una fotocopia nel corridoio. E' intervenuta la polizia giudiziaria perché io ho sporto denuncia.

(Corriere Firenze)

L'azienda non faceva niente, non riconosceva niente. Io ti parlo delle aziende vecchie. Qualcuno ti diceva di non andare nemmeno all'ospedale. Oppure vai ma non puoi dichiarare che eri a lavoro.

(Corriere Prato)

Da non sottovalutare inoltre le conseguenze psicologiche dell'imposizione dei ritmi non sostenibili, in un quadro di clima aziendale di paura e di imposizioni.

Allora che è successo: una mattina questa persona era veramente esasperata, perché erano mesi che non andava bene niente. Quest'altra le ha fatto l'ennesima parte, e questa è andata in panico: crisi isterica, panico, ha iniziato a piangere, urlare. Per l'appunto c'era il capo del nostro capo, e ha visto tutto... insomma da questo episodio le hanno riconosciuto un infortunio da stress...l'INPS! Che ne riconosce uno su un milione!

Gente con gli psicofarmaci, almeno 7-8 persone documentate dall'ASL...che ha chiamato il sindacato e gli ha detto: "che cosa state facendo per queste donne?"

Però, c'è voluto degli anni, non giorni! 8 anni!

i primi 3- 4 anni è stata una guerra continua! Gente che si è sentita male, in esaurimento...

118! Attacchi di panico! L'ultima l'abbiamo avuta 15 giorni fa!

(Magazziniere Prato)

In conclusione dall'analisi dei testi delle interviste l'indicatore "sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro" emerge come presente e trasversale nei tre comparti, anche se con alcune differenze nelle sue declinazioni.

La macro-categoria "violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene" è infatti a sua volta scomponibile in alcune sotto categorie che permettono di declinare il tema della sicurezza e della salute in modo diversificato nei tre comparti: dalle condizioni di scarsa igiene e di scarsa manutenzione del mezzo di trasporto che espone autisti e corrieri a un maggior rischio di infortuni e di malattie professionali, alle conseguenze sulla salute psichica del clima di intimidazioni e minacce che espone i lavoratori al rischio di stress e crisi psicologiche, come nel racconto delle lavoratrici nel magazzino descritto nel recedente paragrafo.

In particolare sono state individuate le seguenti sotto-categorie:

Avere il furgone con gomme lisce

Non avere adeguate condizioni di sicurezza nel carico e scarico merci

Non avere adeguati sistemi di sicurezza quando si trasportano preziosi

Guidare in tragitti a lunga percorrenza con camion sporco

Contrarre malattie per aver guidato in camion non adeguatamente pulito e igienizzato

Scaricare e caricare in condizioni non idonee

Ricevere scarpe antiinfortunistiche non regolari

Non avere diritto all'assenza per malattia

Avere conseguenze psicologiche per le condizioni di lavoro (esaurimento, crisi psicologiche).

Avere il furgone con gomme lisce

8. Le forme gravi di sfruttamento lavorativo nelle cooperative spurie

La presenza di cooperative spurie è testimoniata sia da esperienze dirette che indirette dei lavoratori e dei delegati sindacali intervistati. Si è mostrato in precedenza come nella logistica le cooperative spurie si possano caratterizzare come un tipo d'impresa che si colloca fra economia sommersa ed economia criminale e si sono definite alcune modalità attraverso le quali le cooperative spurie operano, condizionando in misura significativa tanto il mercato del lavoro che le dinamiche imprenditoriali. In questo capitolo, attraverso la discussione degli elementi emersi dal lavoro sul campo, vengono analizzati i principali tratti distintivi che rendono tali le cooperative spurie, dal punto di vista delle forme di sfruttamento lavorativo evidenziate dai lavoratori e dai delegati sindacali.

Partendo dagli aspetti mutualistici, nelle cooperative spurie vi è assenza di partecipazione dei soci alle strategie elaborate dalla direzione. Ciò si sostanzia nell'azione di amministratori che decidono le principali scelte della cooperativa in modo autonomo dal mandato dei soci, nella mancanza di assemblee di soci, nella scarsa trasparenza con cui le decisioni vengono assunte e realizzate dalla direzione della cooperativa. Mancano le caratteristiche, nell'esperienza dei lavoratori, che dovrebbero qualificare in positivo, da un punto di vista sostanziale, le cooperative. In particolare, il coinvolgimento effettivo dei soci lavoratori nelle scelte di fondo e nell'organizzazione della cooperativa risulta pressoché nullo, da cui consegue la negazione dell'obiettivo mutualistico che dovrebbe orientare la vita associativa e l'attività lavorativa nelle cooperative.

“Ecco, infatti, ti volevo chiedere, queste cooperative, come le classifichi: vere o finte?”

“Finte! (...) L'80% son finte! Perché alla fine il presidente è il capo, il datore di lavoro vero e proprio; non tiene mai conto del volere dell'assemblea dei soci... Le cooperative di oggi le posso paragonare alle grandi aziende s.p.a.”.

(Corriere Firenze)

Un altro delegato afferma: “Senti, da noi, comunque eh... dall'inizio, non è mai esistita un'assemblea di soci, cioè, o quantomeno è sempre stata fittizia perché passava uno a farti firmare le deleghe”.

(Magazziniere Firenze)

Il seguente racconto di lavoratrici e delegate sindacali addette in un magazzino svela l'opacità dei meccanismi gestionali e decisionali vigenti all'interno delle cooperative in occasione dei cambio di appalto, e delle conseguenze contrattuali e contributive per i lavoratori:

“La cooperativa era un falsa cooperativa, com'è quella di oggi eh. La prima ci fece entrare con 50 euro; poi la vecchia cooperativa che avevamo si trasformò in un consorzio e aprì una nuova cooperativa sotto questo consorzio; però il titolare era sempre quello eh. Da 50 euro per entrare ce ne ha chieste 600 come quota. Dopo tre anni ha aperto un'altra cooperativa sotto il solito consorzio, ci sono stati sgravi fiscali, si paga meno tasse e di nuovo altri 600 euro. E ci liquidava tutto: TFR, quota sociale... tutto! e si riparte. Però per 6 anni abbiamo cambiato cooperative, ma siamo rimaste sotto il solito titolare”.

“Ma allora come veniva motivata la chiusura della cooperativa?”

“A livello fiscale non lo so! Perché il nome del presidente cambiava; però erano tutte false cooperative perché quando si facevano le riunioni, gli accordi... il potere decisionale era sempre del solito. Noi non abbiamo mai partecipato!”.

(Magazziniere Prato)

Secondo un delegato, alcune imprese di trasporto merci scelgono la forma cooperativa unicamente per godere dei relativi vantaggi fiscali.

“Avete mai sentito mai parlare delle cooperative spurie?”. “Si ci sono. Tra l’altro le conoscono tutti. E’ molto diffuso, tutti le conoscono nel settore. Le cooperative diciamo soltanto di nome, che poi di fatto sono società con un titolare che dà lavoro ad altre persone, che sfruttano diciamo i benefici dell’essere cooperativa per poter pagare meno tasse. Soltanto per quello. Purtroppo nel settore ce ne sono tante in giro nel settore trasporti. A Firenze ma anche a Prato, qui nell’hinterland.”

(Corriere Calenzano)

Se anche nelle cooperative regolari e nelle aziende possono verificarsi irregolarità contrattuali e retributive, queste in genere hanno carattere temporaneo, eccezionale, sono legate a congiunture economiche sfavorevoli o a errori di gestione. Nelle cooperative spurie, invece, tali irregolarità a danno dei lavoratori hanno carattere strutturale, coprendo l’area del lavoro sommerso e sconfinando con il lavoro sfruttato.

Gli elementi emersi nel corso della ricerca sono:

- mancato pagamento delle ore straordinarie e/o sovra-orario;
- erogazione di parti del salario a cottimo;
- pagamento fuori-busta di parti del salario;
- cancellazione (o impossibilità a fruirne) delle ferie, dei riposi e delle festività;
- mancato riconoscimento delle malattie professionali e/o degli infortuni;
- mancato pagamento, specie in caso di scioglimento o di fallimento della cooperativa, o nei cambi di appalto, di stipendi e/o Tfr, contributi;
- irregolarità varie a livello contrattuale, la cui entità cambia a seconda del comparto esaminato;
- imposizioni da parte datoriale di mansioni, turni od orari di lavoro diversi da quelle contrattuali;
- imposizione, assunte in assenza della proclamazione dello stato di crisi aziendale o di delibere dell’Assemblea dei soci, di monte-orari inferiori a quelli contrattuali, con conseguente decurtazione dello stipendio.

Un interessante spaccato di irregolarità contributive e contrattuali proviene dal racconto di un gruppo di donne addette al magazzinaggio. Di rilievo l’accento posto sulle conseguenze dei carichi di lavoro, che in caso di picchi negativi possono tradursi in un lavoro a chiamata estremamente flessibile, con ovvie ricadute sui livelli retributivi percepiti dalle lavoratrici, nonostante la formale esistenza di rapporti a tempo indeterminato:

“Lavoriamo presso una cooperativa (...) La vecchia cooperativa ha ceduto l’appalto da marzo. (...) in realtà abbiamo avuto problemi, forse più con quella vecchia! Problemi di busta-paga. Con questi nuovi abbiamo meno problemi perché adesso non siamo più ignoranti in materia, quindi abbiamo messo le mani avanti. Con quelli vecchi ne abbiamo viste di tutti i colori! Della serie non c’era lavoro si sta a casa; entravi alle 8 e alle 11 di mattina si bloccavano le pistole e ci mandavano a casa (...) s’era diventate da un contratto a tempo indeterminato a un contratto a chiamata, facevano così: “oggi non c’è lavoro, stai a casa!” però abbiamo maturato la consapevolezza che non era legale dopo, perché ci siamo iscritte al sindacato e ci hanno aiutato a capire tante cose...”

“Il compenso?”

“Il compenso ci spettava quello che lavoravi, non quello di contratto. All’inizio siamo entrate così, senza accordi; ma il nostro vecchio titolare aveva fatto un accordo con se stesso, che ci pagava 7 euro nette, tutto compreso: quindi se te in un mese facevi 100 ore, avevi 700 euro nette. Era tutto in quelle 7 euro: tredicesima, quattordicesima, paga base, festività etc... però lei e altri veniva da altre cooperative che erano peggio di quella, come paga; io che venivo da un mondo completamente diverso, mai stata in cooperativa, ero ignorante e mi veniva detto: “guarda 7 euro sono anche tante, perché c’è chi paga 5!”

(Magazziniere Prato)

Un autista, occupato come socio lavoratore per una cooperativa regolare, descrive le conseguenze negative provocate dalla concorrenza sleale agita dalle cooperative spurie.

“Da noi gli stipendi da quando sono entrato io, sono 11 anni che sono in cooperativa, gli sono diminuiti! Non sono aumentati. Per necessità. Noi siamo soci veri”

“Raccontaci la tua realtà”

“La nostra è una cooperativa vera, che purtroppo si è trovata a dover abbassare gli stipendi ai soci, a fare accordi peggiorativi rispetto al contratto nazionale. Perché non si sta dentro come costi. Proprio perché ci si trova a trovare dei clienti che hanno dei fornitori che gli propongono delle tariffe sottocosto. E delle volte per dover lavorare...”

(Autista Prato)

Un altro autista, occupato presso un'azienda di trasporti, rileva come i dipendenti delle cooperative nel suo comparto siano costretti a una forte flessibilità e a lavorare ore supplementari, abbassando le retribuzioni per l'insieme della forza-lavoro:

“Hai visto la differenza delle cooperative... se non vieni domenica, lunedì non devi venire a lavorare. Invece chi ha un tempo indeterminato l'azienda non può dire così, non ti può mandare via dal lavoro. In cooperativa ti dicono le cose, se ti va bene bene, se no..”

“Mi chiedo di che contratto si tratta...”

“Contratto di socio. Se un giorno mandi la malattia, o non lavori bene, il giorno dopo ti dicono che non hanno bisogno e tu non puoi fare niente (...) Noi siamo in cassa integrazione a causa delle cooperative”.

“Perché fanno concorrenza sui costi?”

“Sì le persone lavorano più ore”.

(Autista Firenze)

Si è argomentato come il dumping salariale sia una delle problematiche di fondo dell'intero settore, e di come esso possa tradursi, nel comparto dell'auto-trasporto, nell'assunzione, attraverso la costituzione di società operanti in Italia ma registrate all'estero, di autisti est-europei retribuiti molto meno dei colleghi italiani.

“Col fatto che assumono anche dall'estero. Ti assumono in Romania con il contratto rumeno e poi lavori qui in Italia.

“E' diffusa questa cosa?”

“Molto diffusa! Poi i contributi vengono pagati lì, ne va anche a discapito della nazione. Questo è una concorrenza molto sleale anche per il nostro datore di lavoro”.

“Come sono le condizioni dei lavoratori in queste cooperative?”

“Sono sotto pagati e sfruttati, tendenzialmente”.

“Sfruttati in che senso?”

“Si tratta molte volte di lavoratori stranieri, che vengono pagati 1000 euro per fare 13 ore al giorno su camion grandi. Orari disumani. E' una cosa che non è tollerabile. Anche perché poi dopo tutta la categoria viene etichettata come dei delinquenti”.

(Autista Prato)

Nelle situazioni più gravi, si verificano forme di controllo e al limite di violenza sulla forza-lavoro, in fase di assunzione e durante la prestazione lavorativa, che possono anche sfociare in meccanismi assimilabili al nuovo caporalato. I casi descritti fanno riferimento sempre a lavoratori stranieri, che possono essere comunitari o extra-comunitari.

“Ho un'esperienza brutta (...) andando a giro mi sono imbattuto in questa azienda (non era una cooperativa) in cui il 70-80% dei dipendenti sono pakistani. All'inizio li trattava abbastanza bene, ma bastonandoli anche...sono arrivati ad un certo punto per avere la carta di soggiorno(...) E lui nella sua mente contorta ha pensato “Come faccio a tenermi questi qui stretti...?” Gli ha proposto di comprargli le case...”

“Ah...interessante...quindi il datore di lavoro ti compra le case...”

“Con un ritiro volontario sulle buste paghe. Però intanto lui li faceva accedere al mutuo...dava loro l'anticipo, le garanzie. “Capo, avrei bisogno di cambiare la macchina” “Non c'è problema, però sappi che se fai tre sabati, due te li pago e uno rimane a me”...”hai bisogno di lavorare? Devi fare il permesso di soggiorno? Allora questo mese fai invece che un turno, un turno e mezzo”...

(Magazziniere Firenze)

Lo stesso delegato riporta episodi di violenza osservati direttamente:

“Casi di minacce di violenza o violenza vera e propria?”

“Si ho visto episodi di labbrate, pedate sul luogo di lavoro, ambulanze portare via persone con i piedi spezzati...”

Una situazione di grave irregolarità dal punto di vista dei diritti, delle condizioni lavorative, dei contratti e delle retribuzioni dei lavoratori vede coinvolte due cooperative spurie di facchinaggio. I particolari più inquietanti che emergono dalla vicenda sono due. In primo luogo, il fatto che le varie irregolarità societarie descritte sembrano pianificate e organizzate scientificamente grazie alla collaborazione di un commercialista che da anni, secondo le testimonianze rese dai lavoratori, apre e chiude società cooperative o immette prestanomi per eludere controlli e contestazioni. Collegato a questo sistema di scatole cinesi societarie vi sarebbe inoltre un meccanismo di false fatturazioni, finalizzato al reperimento di soldi contanti per pagare in nero la manodopera.

“Li credo che non troverai mai un contratto che si possa definire regolare... il 90% è a nero... sapevo di ragazzi che conoscevo che addirittura uno era contentissimo perché gli avevano fatto un contratto a tempo indeterminato apprendista autista, che non esiste da nessuna parte... uno aveva il contratto a tempo indeterminato a 6 ore ed era lo stesso contratto di quelli che fanno praticamente le pulizie... multiservizi che non c'entra niente con quello che fa... là dentro sono per la maggior parte tutti ragazzi rumeni, albanesi e quant'altro... lì la problematica che cos'è? Lì c'è soprattutto uno (...) e praticamente so che lui per esempio fa le fatture, quant'altro, non paga i contributi, non paga nulla, so che paga 70 euro al giorno”.

(Corriere Calenzano)

Il secondo elemento di rilievo è che come titolari delle cooperative spurie descritte dagli intervistati figurano imprenditori stranieri, che nell'assunzione di personale ricorrono a reti etniche al fine di disporre di forza-lavoro più ricattabile e più vulnerabile. Tuttavia, non si dispongono di sufficienti riscontri per concludere che si tratti di vere e proprie forme di caporalato. E' comunque agevole comprendere come le condizioni lavorative, contrattuali e retributive vigenti in queste cooperative spurie siano contrassegnate da irregolarità e da abusi contro i lavoratori a più livelli.

“C'è sempre un'altra cooperativa di un italiano e di un albanese che ci lavora anche un mio conoscente. Lui ha un contratto di due ore a settimana, lui lavora di notte, entra alle 3.00 ed esce alle 8.00, quindi fa circa 5 ore, e praticamente credo sia l'unico italiano che lavora lì dentro, sono assunti tutti a nero”.

“Ci sono delle nazionalità prevalenti?”

“Assolutamente sì, albanesi e rumeni in primis... gli albanesi sono stati i primi, tanto è che ce ne sono ancora tanti... poi si sono affacciati i rumeni... (...) Poi c'è una piccola parte di nord-africani, meno rispetto a loro, li vedi forse più nell'edilizia. Le nazionalità prevalenti sono rumeni e albanesi. La problematica non è soltanto il lavoratore stesso, è che fra ditte e cooperative spesso e volentieri c'hanno tra i soci o il capoccia, o il principale che sono di queste nazionalità e spesso succede che pagano le tasse laggiù e non in Italia...”.

(Corriere Calenzano)

Se è ovviamente difficile quantificare la presenza di cooperative spurie nel settore, appare però chiaro il loro impatto negativo sulle imprese regolari e sulla forza-lavoro. Emblematico in tal senso il racconto di un autista che, in previsione della fine del periodo di cassa integrazione, sostiene un colloquio di lavoro in un'importante cooperativa fiorentina di facchinaggio e trasporti:

“Ovviamente mi sono anche un pochino affacciato per cercare un altro lavoro e per farmi un'idea di ciò che c'è in giro e appunto parlando di cooperative mi sono rivolto a una grossa cooperativa di Firenze che fa trasporti e facchinaggi (...) Il lavoro è notturno 15 ore. Si partirebbe all'una del mattino e si va, si distribuisce la merce o con un frigorifero, si scarica il pesce, tutto a mano con il transpallet non elettrico, ma a mano, si torna anche un po' puzzolenti a casa, lo sai bene mi diceva il signore che nella

grande distribuzione lavora 7 giorni su 7 quindi noi abbiamo bisogno soprattutto il sabato e la domenica, partiresti all'una del mattino (...) 15 ore di impegno, se non riesci a rientrare rimani lì e dormi lì, non è grave dormire lì, se non per le 15 ore. Dopo riparti. Quando ti si chiama non ci dire di no. Se quel sabato o quella domenica ti senti male, lunedì non venire per niente a lavorare. Lunedì ci sta che non rientri a lavorare mi ha detto. Ovviamente io sono rimasto un po' spiazzato"

"Che tipo di contratto ti offrivano?"

"Non sono arrivato a chiedere, non mi interessava, ho ringraziato gentilmente, ma loro cercavano non un autista, ma uno schiavo. Mi parli di 15 ore di impegno, non mi dici può capitare, ma è una regola. (...) non vai neanche tanto per il sottile, sei talmente affamato, non hai più considerazione di me. Se stai crepando domenica, lunedì se sei morto o sei vivo, non vieni manco a lavorare.."

(Autista Firenze)

Nel comparto dell'auto-trasporto, come accennato in precedenza, le dinamiche di concorrenza estrema fra micro-impresе e la diffusa presenza di aziende che operano fra economia sommersa ed economia criminale possono degenerare in forme di grave sfruttamento lavorativo.

"Quali sono gli aspetti più critici delle condizioni di lavoro di queste persone?"

"La disponibilità completa. 24 ore su 24. Orario infrasettimanale, anche camuffato. Ci sono delle realtà veramente brutte. Ci sono delle realtà di persone che non vivono, vivono sopra un mezzo. C'è gente che gli fanno pagare l'affitto. Si tratta di lavoratori stranieri che magari non hanno la famiglia qui, non hanno una casa. Non so come fanno a lavorare qua. Infatti come fai a lavorare se non hai un domicilio? Mah... Insomma ci sono queste aziende che dicono va bene puoi vivere sul camion e mi paghi 300, 400 euro al mese per l'affitto della cabina."

"Quindi trattengono una parte dello stipendio (...) questi casi più gravi che vivono sul camion sono stranieri?"

"Principalmente, quasi esclusivamente".

"Comunitari, extracomunitari?"

"Rumeni, che hanno la patente comunitaria e possono guidare in Italia. Ora la cosa si sta un po' uniformando ma prima, fino ad ora, gli stipendi erano molto più bassi. Vengono assunti da un'azienda italiana, lavorano a meno e magari vivono sul camion e riescono a mandare qualcosa a casa".

(Autista, Firenze)

Un testimone privilegiato del comparto dell'auto-trasporto dichiara:

"La forte presenza anche in questo settore della malavita organizzata... se rientra tramite cooperative o altre forme questo non lo so (...) E' un settore che storicamente è sempre stato utilizzato per utilizzare soldi sporchi. Cooperative spurie, criminalità che magari sono la stessa cosa, sono un ulteriore elemento di dumping".

(Testimone privilegiato Firenze)

I riscontri ottenuti dai racconti di alcuni lavoratori e delegati sono chiari nell'indicare l'esistenza di reti illegali più o meno strutturate dietro il funzionamento di cooperative spurie nell'area metropolitana Firenze-Prato. In questi casi, le forme di ricatto e di sfruttamento della forza-lavoro possono essere molto gravi. Sono in particolare due le testimonianze che attestano il condizionamento diretto di interessi criminali nella gestione della cooperativa. In un caso, sono state raccontate in modo dettagliato le intimidazioni e i ricatti subiti dai lavoratori occupati in un'azienda diretta da un amministratore condannato per bancarotta fraudolenta. Nella seconda testimonianza, un corriere riferisce una sua esperienza di lavoro, durata cinque anni, per una cooperativa controllata da una persona legata alla criminalità organizzata, in appalto per una grande azienda di corrieri. Oltre ad avere lavorato in condizioni di ricatto ed avere sempre percepito buste paga irregolari (retribuzioni nette di 200-300 euro e il resto fuori-busta per dieci ore di lavoro giornaliera, con infortuni, ferie e malattie non riconosciute), ha ammesso di avere rinunciato alla causa legale iniziata per recuperare le circa 35.000 euro perse in seguito al fallimento della società.

La messa in atto di gravi illeciti societari, realizzati con l'indispensabile ausilio di professionisti interni o esterni all'azienda, è un indicatore di primaria importanza per attestare la presenza di cooperative spurie. Gli esempi più ricorrenti forniti dalle testimonianze raccolte sono la costituzione e la chiusura di

cooperative, attraverso procedure di fallimento “pilotate”, e le irregolarità conseguenti ai cambi di appalto.

Sostiene un autista:

“Conosci casi di cooperative che per esempio nel giro di due anni aprono e chiudono e lasciano i lavoratori a piedi?”

“Sì anche quello. La realtà più comune è però di cooperative che cambiano nome ogni anno per non pagare le tasse. Addirittura non pagano nemmeno l’Iva, sono cose pazzesche”.

(Autista, Prato)

Le procedure di fallimento pianificate e i passaggi di appalto fra diverse cooperative da una parte rendono possibili l’evasione o l’elusione retributiva e contributiva, dall’altra sono finalizzate a rendere più lungo, costoso e difficile l’eventuale processo di rivalsa legale, da parte dei lavoratori e/o dei sindacati, nei confronti degli amministratori della cooperativa. A volte, il fallimento della cooperativa e l’apertura di una cooperativa a essa collegata che ne continua l’appalto, può essere funzionale alla contrattazione al ribasso delle condizioni contrattuali e salariali dei lavoratori: nel cambio di cooperativa, infatti, i lavoratori perdono anzianità e scatti salariali. La creazione di complesse scatole cinesi a livello societario inoltre complica i controlli e le verifiche da parte degli enti proposti.

Un esempio pratico delle conseguenze per i lavoratori di queste scatole cinesi è fornito dalla descrizione di un cambio di appalto:

“E quindi, capito, cosa è successo, siamo stati assunti da questa cooperativa che dopo due anni, minacciando lo stato di crisi eh... è stata sciolta, e siamo passati tutti sotto un nuova cooperativa sempre di questo consorzio e creata ad hoc (...) dopo tre anni è successa la stessa cosa, di nuovo sciolta la cooperativa, di nuovo riassunti in un'altra cooperativa. Fortunatamente grazie all'opera del sindacato siamo riusciti a mantenere la nostra anzianità e i nostri diritti pregressi, perché se no..”

“Perché se no si ripartiva da zero...”

“Eh se no in ogni cambio (di appalto) te tu parti da zero perché nel settore la gran parte delle cooperative... uhm la gente che fa queste... queste manovre qui le fa per ripartire da zero. Ci hanno fatto la proposta di dire se la volete subito la liquidazione vi se ne dà 1.800 euro (*su 3.800 euro spettanti*), ... se no passa sulla nuova azienda, però quelli che rifiutavano eh.. di riprendere subito i soldi non gli veniva fatto firmare il contratto di passaggio fino all'ultimo giorno. Cioè questo tanto per farvi capire le pressioni.”

(Corriere Calenzano)

Lo stesso delegato racconta un altro caso di appalto irregolare. Qui è coinvolto un agente di distribuzione con un contratto per una importante società di corrieri, che improvvisamente decide di subappaltare il lavoro a un consorzio di cooperative, al fine di riassumere a condizioni a lui favorevoli i lavoratori.

“Che cosa ha fatto questo, questo ha licenziato tutti – ha fatto il classico cambio di cooperativa, no?”

Con la differenza che non ha mantenuto le... le...”

“L’anzianità?”

“Diciamo l'anzianità e tutte quelle che sono le spettanze dei lavoratori, ma li ha riassunti tutti con un contratto a tempo determinato a novanta giorni, in prova. Cioè gente che erano anni che lavorava per la società, è successo che in questo periodo un lavoratore ha avuto un litigio con un preposto, e lo hanno licenziato. Non gli hanno fatto firmare il contratto. E sono passati da eh... diciamo uno stipendio non ti dico come da contratto nazionale però, un pochino più che si avvicinava, a lavorare per milleduecento euro al mese senza tutele e senza straordinari. E fanno dodici ore il giorno anche loro, insomma. Capito? Cioè, questa l'è la situazione (...) e a volte senza tredicesima, senza quattordicesima, forse anche senza ferie”.

Nelle interviste, in relazione alla diffusione delle cooperative spurie, emergono anche allusioni e riferimenti a comportamenti collusivi da parte delle aziende committenti. Pure in conoscenza di dinamiche illegali messe in atto dalle cooperative appaltanti, a volte le aziende committenti non intervengono, non segnalano e non sanzionano, nonostante le disposizioni vigenti. E’ stata suggerita,

per spiegare tali anomalie, l'esistenza di patti espliciti fra cooperative spurie e aziende appaltatrici, in cui l'accordo fra le parti sarebbe suggellato da pratiche corruttive.

“A tuo giudizio, qui nell'area fiorentina che conosci meglio, puoi dire che ci sono delle reti illegali?”

“Completamente... 90%”

“Fra le cooperative di servizio o le aziende?”

“Cooperative di servizio tutte (sono illegali), poi sopra di loro hanno le multinazionali che teoricamente ti richiedono le buste paga e il contratto che tu hai fatto al lavoratore, per legge te la devono chiedere, però alla fine della fiera non gliene frega nulla...”

(Corriere, Calenzano)

Un autista afferma, rispondendo se a suo parere le aziende committenti siano a conoscenza di trattamenti irregolari verso i lavoratori da parte dell'azienda in appalto:

“Lo sanno benissimo tra l'altro esiste una legge che è la responsabilità solidale che non viene applicata.

Non viene applicata. Non viene applicata! A me è una cosa che mi fa proprio incazzare!”

“I motivi sono economici?”

“Solo quello purtroppo”.

“I lavoratori sono sotto ricatto?”

“Costante”

(Autista, Firenze)

Infine, nello sviluppo di fenomeni di grave sfruttamento dei lavoratori e di illegalità di una parte delle imprese operanti nella logistica, influisce la scarsità e/o l'inefficacia dei sistemi di controllo sulle imprese. La maggioranza degli intervistati, quando interpellati sull'argomento, ha giudicato inadeguate e poco incisive le azioni di contrasto messe in campo dai vari enti di controllo (consorzi cooperativi, ispettorato del lavoro, forze dell'ordine).

Dal punto di vista normativo, e nello specifico del Contratto nazionale, esisterebbero regole di garanzie e strumenti di tutela per i lavoratori. Nel Contratto nazionale della logistica, l'art. 42, che regola il corretto funzionamento gli appalti, dispone che le aziende di logistica debbano ricorrere esclusivamente a cooperative iscritte nel registro delle imprese della Camera di Commercio e che applicano le disposizioni del Contratto nazionale. Inoltre, le aziende appaltanti, di fronte a violazioni commesse dalle cooperative verso i lavoratori quali l'omesso o incongruo versamento contributivo e/o assicurativo, l'applicazione di un diverso contratto nazionale, la mancata applicazione di parti del contratto a pluralità di lavoratori per trarne vantaggio, sarebbero tenute non solo a interrompere il rapporto con le cooperative, ma a garantire l'occupazione dei lavoratori presso cooperative che applicano correttamente il contratto nazionale. In altre parole, le clausole di salvaguardia dei lavoratori contro il lavoro sommerso esistono, ma la loro efficacia dipende strettamente dall'effettiva azione di verifica compiuta da parte delle aziende appaltanti.

Anche l'art. 42 bis prevederebbe garanzie per i lavoratori in caso di cambio di gestione dell'appalto. Di norma, l'impresa subentrante è tenuta al rispetto dei livelli occupazionali e retributivi precedenti. Questo articolo, tuttavia, non garantisce automaticamente l'assunzione dei lavoratori alle condizioni precedenti nella cooperativa subentrante, poiché essa può derogarvi per “obiettive necessità operative e produttive” e “nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale”. Infine, pure l'art. 44 sulla cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda contiene, teoricamente, norme di garanzia per i lavoratori: “La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro”. Se l'interpretazione letterale della norma appare chiara nell'indicare che, in caso di trasformazione dell'azienda, i lavoratori non debbano mai vedersi applicare condizioni contrattuali e salariali peggiorative rispetto al loro inquadramento e trattamento precedente, in pratica tali garanzie non sono mai automatiche, ma dipendono dalle trattative e dai rapporti di forza fra la nuova azienda, i sindacati e i lavoratori.

9. I lavoratori e lo sfruttamento

9.1 Precarizzazione, isolamento e lotta sindacale⁷⁰.

Un primo tema che emerge in modo pressoché trasversale dalle interviste è la difficoltà di riconoscimento e/o di applicazione, nei luoghi di lavoro, di diversi elementi del contratto nazionale di riferimento. A causa dei dispositivi caratteristici della logistica (frammentazione del sistema di imprese e concorrenza al ribasso fra fornitori di servizi logistici, presenza di cooperative spurie, distorsioni provocate dalla catena degli appalti, deregolamentazione di fatto delle condizioni di lavoro), solamente in una parte minoritaria di imprese e di cooperative il sistema di relazioni sindacato-impresa garantisce il rispetto del contratto nazionale di riferimento.

Come riassume efficacemente un intervistato:

“Noi viviamo in un mondo della cooperazione dove non viene applicato il contratto nazionale per l'intero, cioè ogni volta che si riesce a far applicare qualche cosa del contratto nazionale ... è sempre una battaglia, cioè te la danno come una concessione quando ciò ti spetterebbe di diritto, invece c'è tutta una serie di trafilè, minacce, ricorsi ad avvocati per poter farsi... diciamo applicare queste cose qui”.

(Corriere Calenzano)

Lo scarto fra le disposizioni del contratto nazionale e le reali condizioni di lavoro risulta, in generale, molto ampio e sottoposto, in molti contesti aziendali, alla discrezionalità dei datori di lavoro. Di conseguenza, aspetti quali la retribuzione, l'inquadramento contrattuale, ma anche le condizioni di lavoro (mansionario, pause, carichi di lavoro, gestione degli straordinari e delle ferie) appaiono regolati, più che dalle norme di diritto del lavoro e dalle disposizioni del contratto nazionale, dai rapporti di forza vigenti a livello aziendale e di filiera produttiva. A influire poi negativamente sulle capacità rivendicative dei delegati e dei lavoratori è l'isolamento derivante dalla specificità di alcune mansioni. Nel caso dei corrieri e degli autotrasportatori, infatti, i momenti di socializzazione e le possibilità di scambio delle informazioni fra colleghi sono limitati dal carattere prettamente individuale della prestazione lavorativa. L'isolamento può sfociare al limite in un clima di competizione e di sospetto reciproco fra lavoratori della stessa azienda che ostacola l'unione fra lavoratori e che impedisce l'elaborazione di comuni obiettivi di lotta.

Le forme di pressioni incontrate dai delegati sindacali nelle loro attività sono varie. In primo luogo, riguardano la stessa agibilità sindacale. Specie laddove l'impresa è costituita come cooperativa, il delegato si trova stretto fra due obblighi contrastanti: in quanto socio lavoratore, dovrebbe tutelare sopra a tutto gli interessi della cooperativa stessa (mettendo in secondo piano le eventuali irregolarità agite a danno dei lavoratori), e in quanto rappresentante dei lavoratori gli interessi degli stessi. E' facile comprendere come per il delegato tenere insieme i due poli della contraddizione non sia un compito facile e come ciò non sia affatto agevolato dai dirigenti delle cooperative. Quando poi la cooperativa si caratterizza come spuria, è la stessa legittimità del sindacato a essere contrastata o negata.

Esprime bene questa contraddizione un delegato, autista con una lunga esperienza: “Un delegato sindacale in una cooperativa in linea teorica...io sono sia l'azienda che il delegato sindacale quindi io mi metto a sedere da una parte del tavolino, mi giro, mi faccio domande e risposte da solo, quindi è difficile che...”

“E in queste realtà più critiche non c'è presenza del sindacato?”

“No, io c'ho sempre paura che se uno porta il sindacato dentro...domani mattina sei a casa”.

(Autista, Firenze)

Qui invece un delegato racconta di una causa vinta per attività anti-sindacale, avendo il giudice del lavoro riconosciuto l'illegittimità di un accordo stipulato dall'azienda esclusivamente con un sindacato non rappresentativo dei lavoratori.

⁷⁰ Il paragrafo: Precarizzazione, isolamento e lotta sindacale è attribuito ad Andrea Cagioni, il paragrafo: Percorsi di azione sindacale a Livia Bruscaioni.

“Dunque noi abbiamo fatto una vertenza sindacale, io lui e un altro ragazzo, per questo, nell'ultimo cambio di cooperativa, perché non abbiamo accettato il contratto che era stato fatto con questo sindacato di comodo no? Che è successo, abbiamo vinto questa... abbiamo fatto un articolo ventotto, e abbiamo vinto questa causa...”

“Scusami, ricordami... cosa regola l'articolo ventotto?”

“L'articolo ventotto è attività antisindacale... perché noi siamo un sindacato e l'accordo è stato fatto non con tutti i sindacati presenti nell'azienda, ma con un sindacato solo. E quindi noi abbiamo portato in causa l'azienda e abbiamo vinto”.

(Autista Firenze)

Al di là dell'episodio specifico, è piuttosto comune che durante i cambi di appalto fra cooperative o a seguito della dichiarazione dello stato di crisi o della procedura di chiusura di una cooperativa, i lavoratori e i delegati siano confrontati a espliciti ricatti. In questi casi, di solito, l'azienda propone ai lavoratori e ai delegati di accettare le nuove condizioni contrattuali e salariali, in genere peggiorative rispetto a quelle precedenti, pur di mantenere il posto di lavoro. Oppure è altrettanto ricorrente, secondo gli intervistati, che nei trasferimenti di appalto da una cooperativa all'altra, i lavoratori rischiano di non vedersi pagate alcune mensilità e/o il TFR. La rinuncia ai diritti dei lavoratori viene così mascherata, da parte dell'azienda, come una forma di responsabilizzazione necessaria per la conservazione dell'occupazione. Gli argomenti usati per cercare di convincere i lavoratori a non promuovere cause legali o vertenze sindacali fanno leva sul senso di colpa, sul ricatto occupazionale e sulla promessa di un miglioramento futuro.

Le pressioni possono arrivare fino alla corruzione: viene proposto al delegato di ammorbidire le proprie posizioni o al limite di abbandonare il sindacato in cambio di aumenti salariali o di altri vantaggi all'interno dell'azienda. In certi casi però si può arrivare all'intimidazione pura e semplice, in quanto il delegato deve fronteggiare minacce quali i provvedimenti disciplinari, il peggioramento delle condizioni di lavoro, la sospensione dal lavoro, o il licenziamento.

“Perché a me m'è stato proposto, non so anche a lui, di lasciare il sindacato perché siccome facevamo presa sugli operai, di lasciare anche il sindacato, magari per un ehm... salario... con l'azienda migliore. E no, io non ho accettato.”

(Autista Firenze)

Alcuni intervistati hanno riportato esperienze personali di denunce, anche circostanziate, agli organismi pubblici di controllo, che non avrebbero avuto seguito. Un testimone privilegiato sottolinea l'aspetto appena menzionato:

“Le prime cooperative a essere controllate sono state quelle sane perché è facile fare un controllo su di loro, ma le ultime di nuova generazione no. La loro vita è solo di due anni perché l'agenzia delle entrate ci mette un paio di anni per individuarti. Dopo i due anni hanno la scatola nuova già pronta in un'altra provincia. Questo è un meccanismo che manda l'agenzia delle entrate nei pazzi. L'apri e chiudi su altre province fa perdere le tracce”.

(Testimone privilegiato Firenze)

Nonostante la presenza di reti illegali in una parte del sistema di imprese della logistica non sia limitata a singole realtà, ma condizioni più o meno direttamente tutta la filiera produttiva, l'azione di contrasto degli organismi ispettivi appare inadeguata. E' vero che, come già sottolineato, esistono fattori che in parte giustificano tali deficit (elevato numero di micro-imprese da controllare, lacune e ambiguità nella normativa sugli appalti, insufficienza delle risorse e del personale per le attività di ispezione), ma, nell'esperienza dei lavoratori e dei delegati sindacali, è soprattutto la scarsa volontà politica di intervento e contrasto sul fenomeno che spiega le tante criticità esistenti sul piano della legalità nelle imprese della logistica.

Un'altra problematica legata al sistema dei controlli riguarda l'esposizione diretta dei lavoratori in caso di denuncia all'Ispettorato del lavoro o agli altri organismi competenti. Un delegato sottolinea come il fatto che la denuncia di irregolarità osservate sul luogo di lavoro debba essere nominativa, rappresenti un chiaro disincentivo all'azione per alcuni lavoratori, timorosi delle ritorsioni aziendali.

Sulle difficoltà di partecipazione e di mobilitazione dei lavoratori su un piano rivendicativo, elemento centrale dal punto di vista sindacale in molte interviste, la contrapposizione, presunta o reale, d'interessi fra lavoratori italiani e immigrati gioca un ruolo significativo. Fra gli elementi che, secondo alcuni intervistati italiani, possono frenare l'attivismo sindacale dei lavoratori migranti rientrano: per gli extracomunitari, lo stretto legame fra permesso di soggiorno e contratto di lavoro, il condizionamento esercitato dai legami familiari e comunitari sui comportamenti individuali, la scarsa conoscenza dei propri diritti. Nel complesso, è indubbio che in molte delle situazioni lavorative di cui si è occupata la ricerca il grado di ricattabilità dei lavoratori migranti, specie neo-comunitari ed extra-comunitari, confrontato agli italiani, appare superiore.

Un autista afferma:

“Ecco le aziende... spesso prediligono il ragazzo marocchino o pachistano al posto dell'italiano, cioè intendiamoci, questo settore è pieno di stranieri non perché l'italiano non sa dove andare a bussare ma perché lo straniero è più disposto a rimanere fuori a dormire, a non avere una vita sociale, non conosce le leggi quindi paura di perdere il posto di lavoro...quindi quando il principale alza il telefono e dice no tu devi andare.... ma guardi io sono appena rientrato... non mi interessa. Lui prende e va, e spesso non pone neanche il problema”.

(Autista Firenze)

Si è abbondantemente analizzato come tale condizione di vulnerabilità abbia chiari risvolti in termini di maggiore esposizione alle forme di sfruttamento, ma essa può tradursi anche sotto forma di maggiori ostacoli -oggettivi e di contesto- al coinvolgimento nelle lotte sindacali. Tuttavia, ciò non va inteso in senso deterministico o univoco, cioè di trovarsi sempre di fronte a una maggiore ricattabilità e passività dei lavoratori stranieri e, viceversa, a una effettiva disponibilità e propensione dei lavoratori italiani ad agire sul piano sindacale. La ricerca ha registrato che la condizione di vulnerabilità e di ricattabilità non è esclusiva dei lavoratori stranieri, ma interessa trasversalmente, con intensità diversa, tutta la forza-lavoro occupata nella logistica. Nell'esperienza della maggioranza di lavoratori e di delegati, ciò che fa la differenza, in termini di partecipazione e di mobilitazione, non è certo la nazionalità di provenienza. Infatti, diversi delegati intervistati sono stranieri e inoltre sono stati riportati episodi in cui i lavoratori migranti, lungi dal subire passivamente sfruttamento e abusi, si sono esposti in lotte o vertenze più dei colleghi italiani. Sebbene in misura inferiore rispetto al ciclo di lotte della logistica nel Nord-est, in Toscana la presenza dei lavoratori migranti nelle vertenze e nelle mobilitazioni del settore è significativa e, talvolta, sono migranti i leader delle lotte.

Riassume molto bene il senso della questione, sottolineando l'importanza dell'azione sindacale all'interno di una dimensione collettiva coesa, le seguenti considerazioni di un delegato autista straniero: “Sono gli italiani che non riescono a reagire, alle volte, più che gli stranieri (...) in alcune realtà sono stati gli immigrati a non scendere a compromessi. Poi, sicuramente hanno cercato anche appoggio, tipo perché andare avanti da soli con questo lavoro ti ammazza nel senso che sei fuori. Quindi appoggio intendo creare un gruppo all'interno dell'azienda per poi essere seguiti da un sindacato. Ciò è importante”.

“Dicerate che ci sono delle differenze fra ragazzi stranieri, giovani che non riescono a rispondere ai datori di lavoro”

“Ma non solo gli stranieri. Da questo punto di vista no. Anzi forse gli italiani non rispondono. A questo punto uno straniero arriva ad aprire i libri e documentarsi. Finora guardiamo come stanno le cose... non voglio dire che l'italiano non lo fa... ma è un discorso di persone informate o non informate piuttosto che un discorso di etnia. Quindi il sapere ti rende libero. Non sapere ti rende incatenato, stai lì a quello che ti dice il principale e lo prendi per buono. Questo è un aspetto direi negativo perché se all'interno di un'azienda fossero 10 lavoratori e tutti e 10 agiscono allo stesso modo, cioè quello giusto, la legge dice che posso guidare tot tempo, ovviamente venendo anche incontro all'azienda e all'interesse generale, però tenendo conto delle mie forze fisiche. Detto questo oltre la legge c'è poco da parlare, oltre le direttive, c'è poco da discutere e fare un dibattito. Ma tutte e dieci le persone dovrebbero agire nello stesso modo. perché se 9 di queste si adeguano o lasciano correre, e una persona dice “no, non posso farlo, capisco l'esigenza ma non posso proseguire” divento l'oggetto da eliminare, quello che va sostituito da eliminare, che va anche perseguito, con modalità tipo ti lascio a casa, non ti faccio lavorare”.

(Autista Firenze)

Dal punto di vista dei pregiudizi esistenti fra lavoratori italiani e lavoratori stranieri in merito all'attivismo sindacale, vi sono due rappresentazioni negative ricorrenti, e in qualche modo speculari. Nei lavoratori italiani vi è la rappresentazione del collega straniero come un soggetto ricattabile e debole, più facilmente sfruttabile. Si sottolinea ad esempio come il differenziale fra i salari italiani e i salari percepiti nel paese di provenienza rappresenti un ostacolo al coinvolgimento sindacale dei lavoratori stranieri, che sarebbero per necessità più propensi degli italiani ad accettare irregolarità contrattuali e/o retributive, pur di poter lavorare. La maggiore vulnerabilità dei lavoratori stranieri sarebbe attestata anche dalla presenza di reti di sfruttamento composte su base nazionale o comunitaria, quando invece alcuni racconti di delegati e testimoni privilegiati testimoniano l'esistenza per lo più di reti di sfruttamento di composizione mista, al cui interno figurano professionisti italiani. Nei lavoratori migranti, viceversa, a volte è presente un pregiudizio secondo il quale i lavoratori italiani, godendo di condizioni salariali e lavorative mediamente migliori di quelle degli stranieri, sarebbero poco disponibili a lottare per obiettivi comuni. In una variante di questa rappresentazione, i lavoratori italiani sono percepiti come "pigri" o indolenti, mentre quelli stranieri semplicemente lavorerebbero meglio. In un caso invece, un gruppo di corrieri di nazionalità albanese ha sostenuto l'opinione secondo la quale alcuni lavoratori e sindacalisti esagererebbero di proposito la gravità delle condizioni di sfruttamento nel settore.

Un delegato illustra come può concretizzarsi la classica strategia "divide et impera" usata dai datori di lavoro per impedire l'aggregazione e la solidarietà fra lavoratori: la divisione degli operai su base nazionale e/o etnica al fine di rendere concorrenti i gruppi l'uno contro l'altro e di conseguenza impedire l'aggregazione e il riconoscimento dei lavoratori sulla base dei comuni interessi collettivi.

"Soprattutto poi ho visto che hanno iniziato a fare i turni etnici..."

"Turni etnici?! Cioè?!"

"(...) Per fare le differenze... se metti, per esempio, un turno di pakistani, un turno di albanesi, un turno di romeni... già l'abbiamo fatta noi la differenza... loro per istinto fanno capannella... (...) perché se in un contesto lavorativo ci sono due etnie, è difficile giostrarle; se ci sono tante etnie diverse, per il datore di lavoro è molto più semplice... perché, per esempio, sa che lui deve fare questo questo e questo per avere i documenti, quell'altro ha bisogno di una cosa sola, quell'altro non c'ha bisogno di niente perché sa già che è un suo diritto avere quella documentazione. A livello di informazione, ci sono tantissimi canali, però la gente è talmente abituata a come era prima di 4 anni fa, a subire che non sanno vedere la differenza..."

(Autista Firenze)

Da quanto sin qui illustrato, ne consegue che le forme di pressioni esercitate dai datori di lavoro sui delegati e sui lavoratori più attivi, all'interno di un settore occupazionale connotato da un'estrema frammentazione delle imprese e da un'elevata precarietà de facto dei lavoratori, rende nel complesso problematica l'azione sindacale. La consapevolezza di intervenire in condizioni per varie ragioni sfavorevoli è ben presente nella coscienza dei delegati del settore. Riflettendo sui cambiamenti nel corso del tempo dell'impegno sindacale e facendo un bilancio soggettivo di anni di attivismo, alcuni delegati riportano una sensazione d'amarezza o di delusione.

"Si impiega tanto tempo e per la strada si perdono tanti pezzettini... e poi sempre a discapito dei lavoratori... sempre. Perché noi si chiede sempre 100, però siamo coscienti che più del 50% non si porterà mai a casa; però se si chiede il 50, si porta il 25 e così via..."

(Corriere Firenze)

Se dalla ricerca condotta emerge un difficile quadro generale per i lavoratori del settore logistico, tanto rispetto alle forme di sfruttamento che agli spazi di effettiva agibilità del fare sindacato, è pur vero che esistono anche margini più o meno ampi per azioni rivendicative e lotte sindacali. Ciò è comprovato non solo dai risultati ottenuti altrove, ad esempio dal ciclo di lotte dei fachini nel Nord-est, capaci a livello locale di modificare almeno in parte i rapporti di forza fra lavoratori e aziende, ma anche da

alcune vertenze descritte dagli intervistati od osservate durante la ricerca sul campo. Il racconto della seguente vertenza attesta l'esistenza, a volte, di uno stretto legame fra lotte territoriali, anche distanti, favorito dall'appartenenza al sindacato. I corrieri della cooperativa in questione, in appalto per un'azienda leader, in breve tempo hanno deciso in massa (35 lavoratori su 40) di tesserarsi per FILT-CGIL. La spinta iniziale alla sindacalizzazione è rappresentata da un accordo aziendale a Milano fra l'azienda madre e CGIL, grazie al quale sono stati riconosciuti importanti aumenti salariali e un miglioramento delle condizioni di lavoro: 1.300 euro di stipendio fisso, 58 euro di accordo regionale, 350 euro di forfettizzazione, straordinari pagati correttamente a parte, 13° e 14° mensilità pagate a luglio e a dicembre. A parità di mansioni e lavorando per la stessa multinazionale, risultano piuttosto diverse, in senso peggiorativo, le condizioni dei corrieri della cooperativa di Calenzano: salario fisso di 1.050 euro, più 40 euro di indennità per il maneggio del denaro, con 13a e 14a mensilità conteggiate nel salario mensile e una forfettizzazione di sole 70 euro per le ore di straordinario, del tutto insufficiente a fronte delle tante ore extra, rispetto a quelle contrattuali, che ogni corriere è costretto a fare. In seguito all'accordo milanese, i lavoratori della cooperativa, che negli anni precedenti non avevano mai organizzato scioperi, ad aprile 2016 hanno realizzato due ore di stop improvvise. Le richieste dello sciopero avevano per oggetto l'aumento delle retribuzioni e, in secondo luogo, l'alleggerimento dei carichi di lavoro. Subito dopo lo sciopero improvviso, la notte stessa, i dirigenti della multinazionale hanno incontrato i lavoratori per capire le ragioni della protesta. In questo incontro i lavoratori hanno chiesto ai dirigenti di UPS un pagamento una tantum a corriere come "ricompensa" per i disagi, il recupero delle molte ferie in arretrato, il pagamento pieno della malattia, avendo come obiettivo di fondo quello di vedersi riconosciuto un accordo in linea con quanto ottenuto dai colleghi della filiale milanese.

In mezzo a tante difficoltà, ai limiti oggettivi e soggettivi incontrati dalla lotta sindacale, la tenacia e la capacità di mobilitazione quindi riescono, in alcuni casi, a fare la differenza in positivo. Laddove uno o più delegati e lavoratori riescono a coinvolgere attivamente la maggioranza o una minoranza di lavoratori determinati, la lotta sindacale può non solo svolgere una funzione difensiva, di tutela dei diritti individuali, ma farsi strumento di conquista di condizioni retributive e lavorative migliorative a livello collettivo. E' il caso della seguente testimonianza di delegate donne, occupate in un magazzino per una cooperativa in appalto per una casa editrice.

"Abbiamo lavorato abbastanza bene, abbiamo cercato di distribuire benessere a tutti. C'era gente che lavorava a 4 ore... ne abbiamo fatti assumere diversi".

"Quali sono stati le principali conquiste che avete ottenuto?"

"L'assunzione di tutti i part-time o quasi. Che sono passati a sei, alcuni a otto ore. Conquiste anche a non far spostare le persone da mattina a sera. Per le mamme. Battaglia sullo scarico la mattina, perché scaricavamo il container, che era un contratto Fedex. Ma nei corrieri c'è il facchinaggio. Noi lo abbiamo tenuto perché non ci conveniva far entrare una cooperativa. Allora abbiamo chiesto i soldi dello scarico".

(Magazziniere Prato)

Anche fattori macro (le tendenze economiche e occupazionali, il contesto generale dei rapporti di forza fra classi sociali, le leggi in materia di occupazione e di diritti ecc), possono assumere un ruolo più o meno influente nel determinare il successo o il fallimento delle rivendicazioni a livello aziendale e di settore. In tal senso, è emblematica la considerazione fatta da un delegato nel ripercorrere i motivi che hanno consentito, alcuni anni fa, a lui e ai suoi colleghi, al termine di una dura vertenza, di ottenere l'assunzione diretta da parte dell'azienda appaltatrice.

"La fortuna nostra è stata il 2007 pre-crisi. Se si facevo ora o dopo (la vertenza) non so come andava a finire. (...) Noi abbiamo cavalcato il momento giusto. Anche politicamente c'era Prodi. Se fallivamo, trovavamo altri lavori. Un po' di paracadute lo avevamo. Ora come diritti e possibilità siamo andati indietro 50 anni".

(Corriere Calenzano)

9.2 Percorsi di azione sindacale

Tra i racconti di lotta sindacale dei lavoratori intervistati un esempio merita un approfondimento in quanto si impone come percorso positivo di risoluzione delle controversie fra azienda e sindacato nell'area metropolitana fiorentina: l'accordo raggiunto con una multinazionale statunitense di trasporto specializzata in spedizioni esposte.

Ad oggi si tratta di un raro esempio nell'area di assunzione diretta da parte dell'azienda dei lavoratori, in uno scenario, come abbiamo visto, in cui vige un sistema diffuso di appalti e subappalti. I lavoratori intervistati mettono in evidenza le differenze che caratterizzano la loro condizione di lavoro rispetto ad altri contesti di appalto: il rispetto dell'orario di lavoro, la presenza di sistemi di controllo dell'orario dei dipendenti (con uso di un *badge*), gli straordinari pagati e non ultima per importanza la professionalizzazione della forza lavoro. Il racconto che illustra come dovrebbe e potrebbe essere il lavoro di corriere in un quadro di regolarità, fa risaltare per contrasto le condizioni di lavoro in cui si trovano ad agire molti altri lavoratori del settore: uno spaccato di irregolarità diffuse in cui i lavoratori sono schiacciati nelle maglie delle piccole cooperative in appalto.

Siamo corrieri, dipendenti diretti a tempo indeterminato di un multinazionale. Ora è il paradiso!

Ora è l'opposto di tutto quello che abbiamo raccontato. Facciamo corsi di aggiornamento, abbiamo i diritti. Ci hanno professionalizzato. Conosciamo le merci pericolose. Tutti corsi che fanno curriculum i ritmi sono migliorati

Prima ne facevo 15 di ore ora ne faccio 6! C'è una lavorazione differente. Io sono l'ultimo settore tra magazzino e aereo. Se decidiamo che un pacco non deve partire non parte. E' una responsabilità. Lavori con professionismo assoluto.

(Corriere Prato)

Ora abbiamo un *badge*. Non esiste negli altri.
Quello che facciamo i più ce lo pagano come straordinari.

Ma siete un caso unico?

Sì perché [nome azienda] in tutto il mondo ha questa strategia che secondo loro devono avere dei dipendenti diretti.

(Corriere Prato)

L'assunzione diretta è frutto di un percorso di lotta sindacale che ha fatto emergere i lavoratori da una situazione di illegalità e di subappalto. L'azione sindacale è stata lunga e complicata ma il risultato finale ha permesso l'emergere dei lavoratori da una situazione illegale e l'approdo all'assunzione diretta, in una condizione di lavoro giornaliera di tranquillità e di soddisfazione per la propria professionalità: un caso che fa immaginare come anche in questo settore possano esistere situazioni di "normalità" e di dignità dei lavoratori. Questo esempio, anche se specifico, in quanto inquadrato nel contesto di un'azienda americana, segnala la dura lotta per i diritti dei lavoratori del settore, lotta che può sfociare nell'assunzione diretta nelle imprese, uscendo dal sistema dell'esternalizzazione alle cooperative.

Noi eravamo in una cooperativa lì dentro che facevano le porcate. Ci volevano far pagare le perdite della cooperativa[...]. Per due anni non ho dormito.

L'obiettivo era essere assunti e avere un contratto regolare. Perché noi eravamo un subappalto di un appalto. Una roba illegale. Quando la casa madre ha saputo questa cosa, noi avevamo a cuore 20 persone più altri 30 che lavoravano nella filiale.

Ci ha aiutato che fosse un'azienda americana, la multinazionale con la potenza che ha aerei di proprietà. Vedendo tutto questo casino, ha detto che ci assumeva tutti.. Ora sono 10 anni che siamo dipendenti.

(Corriere Prato)

Al di là di questo esempio, i lavoratori segnalano, pur in un quadro di diffusa difficoltà di rispetto dei diritti, alcuni aspetti di cambiamento delle condizioni di lavoro del settore negli ultimi 10 anni, fornendo uno squarcio sul sistema passato ancora più critico del presente. Pur in un quadro di difficoltà della penetrazione dell'azione sindacale nel sistema di piccole aziende e cooperative in subappalto (si veda anche paragrafo precedente), in molti contesti i percorsi di sindacalizzazione raccontati dai partecipanti alla ricerca hanno portato a una maggiore consapevolezza dei propri diritti e a una maggiore forza dei lavoratori nel contrasto quotidiano con le richieste dei datori di lavoro.

Con questi nuovi abbiamo meno problemi perché adesso non siamo più ignoranti in materia, quindi abbiamo messo le mani avanti. Con quelli vecchi ne abbiamo viste di tutti i colori! Della serie non c'era lavoro si sta a casa; entravi alle 8 e alle 11 di mattina si bloccavano le pistole e ci mandavano a casa.

(Magazziniere Prato)

Era un bel manicomio per la dignità della persona, un lavoro indegno. Ti facevi il mazzo.

(Corriere Prato)

I lavoratori ci ricordano che le lotte e le azioni sindacali nel settore sono volte al rispetto del contratto nazionale, che in molti contesti, come abbiamo visto, non viene rispettato andando contro i diritti dei lavoratori, in particolare al riposo, a un orario dignitoso e a condizioni di lavoro non usuranti. L'azione del sindacato si sostanzia in un'azione di fondamentale di difesa dei diritti del lavoratore sanciti dai contratti nazionali.

Il sindacato ci sta aiutando ad avere quello che è il nostro diritto, il rispetto delle regole del contratto nazionale, niente di più!

(Magazziniere Prato)

10. Conclusioni⁷¹.

10. 1 Logistica e modello di sfruttamento lavorativo.

Dalle interviste emerge un modello di sfruttamento lavorativo che, pur tenendo conto delle specificità dei comparti, coinvolge trasversalmente i comparti del corrierato, dei trasporti a lunga percorrenza e del magazzino.

Innestandosi su alcune vulnerabilità della forza lavoro del settore (la precarietà, la nazionalità straniera, e in alcuni casi specifici, l'uso di sostanze stupefacenti), attraverso l'uso di minacce, ricatti e in alcune circostanze di sistemi di controllo degradanti e violenza psicologica, sono imposte condizioni e ritmi di lavoro che non rispettano i contratti nazionali. Le violazioni riguardano: gli orari di lavoro, gli straordinari eccessivi, il non rispetto del riposo e le scarse condizioni di igiene e sicurezza. Il quadro che ne deriva è la presenza nei tre comparti di alcuni degli indicatori, individuati a livello internazionale e dalla normativa nazionale come segnali di grave sfruttamento lavorativo. In particolare

- l'eccesso di straordinari ("excessive overtime") e la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro e ai periodi di riposo.
- La presenza di intimidazioni e minacce ("intimidation and threats")
- l'abuso della vulnerabilità del lavoratore.
- la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

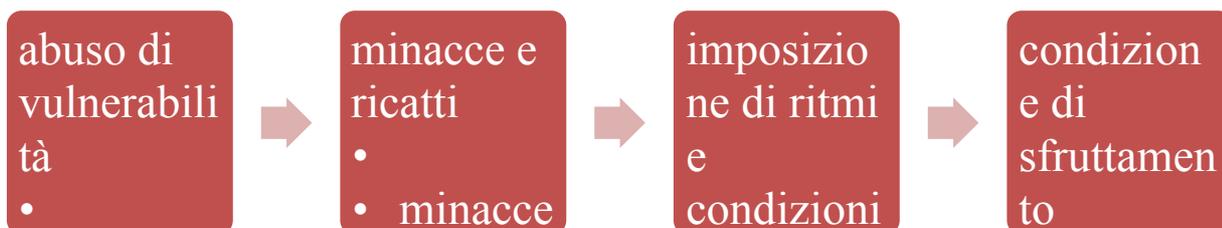


Figura 2. Modello di sfruttamento lavorativo

Il modello è inserito in un contesto generale del comparto in cui le esigenze dei ritmi degli spostamenti delle merci sono imposti dalle aziende, al di là delle norme dei contratti nazionali sull'orario e sul riposo, e sono scaricati all'esterno attraverso un sistema diffuso di subappalti a cooperative, in larga parte spurie o false cooperative. Sono le cooperative che prendono in carico la gestione del ciclo delle merci, al di là della loro quantità e impongono ai lavoratori i ritmi conseguenti.

La dimensione temporale è una delle più rilevanti per comprendere le dinamiche di sfruttamento. Il tempo del cammino della merce attraversa i vari passaggi: dal magazzino, al trasporto a lunga percorrenza all'ultimo miglio dei corrieri e di nuovo al magazzino, è imposto dal sistema e si scontra in molti casi con le esigenze dei lavoratori e le norme dei contratti nazionali. Le pressioni per il non rispetto delle norme coinvolgono spesso anche sistemi illegali per aggirare le norme sull'orario e il riposo: il caso della calamita applicata al crono tachimetro digitale dei camionisti a lunga percorrenza, che interrompe la misurazione del tempo di lavoro.

La diffusione dell'e-commerce si è inserita in un contesto di diritti già di per sé critica, contribuendo a inasprire alcune condizioni di irregolarità degli orari di lavoro e di disponibilità giornaliera dei lavoratori. La presenza di minacce e ricatti segnala la presenza nel settore di elementi che fanno pensare a condizioni non solo di irregolarità contrattuali e salariali, ma anche a casi sfruttamento più grave.

Come è stato evidenziato, è proprio il ricorso ad abusi, alle minaccia di violenza o alla violenza vera e propria (fisica e psicologica) che distingue i casi più gravi di sfruttamento dalle altre forme di irregolarità. Per questi casi è necessaria un'azione di contrasto ancora più forte.

⁷¹ Il paragrafo: Logistica e sfruttamento lavorativo è attribuito a Livia Brusciagioni, il paragrafo Legalità, tendenze dell'esternalizzazione e cooperative spurie ad Andrea Cagioni.

Lo sfruttamento lavorativo si annida dunque non solo in contesti nazionali noti (Sud Italia, area padana) ma anche in Toscana e nell'area metropolitana fiorentina; non solo in comparti del settore agricolo, sui quali le cronache e le indagini hanno recentemente gettato luce, ma anche in un settore come quello della logistica, una delle frontiere più avanzate dello sviluppo capitalistico europeo.

10.2 Legalità, tendenze dell'esternalizzazione e cooperative spurie

Mercato ricco, con significativi margini di sviluppo e lavoro povero, sfruttato: questa la dicotomia che attraversa il lavoro nel settore logistico dell'area metropolitana Firenze-Prato. Le testimonianze e i racconti raccolti dalla ricerca sul campo hanno confermato l'esistenza di un'ampia gamma di forme di sfruttamento lavorativo.

In sintesi, dalle irregolarità parziali sul piano contrattuale e contributivo tipiche del lavoro sommerso si passa ad abusi e a forme di sfruttamento lavorativo più gravi, caratterizzate da pesanti violazioni dei diritti (esposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro pericolose o insalubri, intimidazioni, minacce, ricatti). E' all'interno del sistema di micro-imprese e di cooperative appaltanti, dove più carenti sono i controlli istituzionali e la presenza sindacale, che si verificano con maggiore frequenza violazioni significative a danno della forza-lavoro. In alcune cooperative spurie, gli intervistati hanno messo in luce la presenza di situazioni limite a danno dei lavoratori, quali il mancato versamento contributivo e/o assicurativo, l'applicazione di un diverso contratto nazionale o il lavoro in assenza di contratto, il mancato pagamento di mensilità arretrate e/o TFR in caso di cambi d'appalto o di fallimento della cooperativa, la discriminazione etnico-razziale dei lavoratori.

Mentre nell'ultimo biennio le imprese della logistica operanti fra Firenze e Prato hanno in genere aumentato i profitti e i fatturati, le retribuzioni e le condizioni di lavoro degli occupati non hanno mostrato altrettanti segni di miglioramento. Pur con eccezioni positive e con ovvie differenziazioni fra comparti e contesti aziendali del distretto logistico, le interviste a delegati sindacali e a lavoratori attestano un ampio scarto fra le politiche di sviluppo delle imprese e la qualità dell'occupazione. Se in parti della filiera logistica -il facchinaggio e in misura minore i corrieri- il lavoro si è storicamente distinto come un lavoro poco qualificato e scarsamente retribuito, negli ultimi anni il cambiamento di composizione sociale dei lavoratori della logistica (con l'immissione di quote consistenti di forza-lavoro migrante e di lavoratori italiani precari) e la politica di esternalizzazione dei servizi logistici hanno determinato un peggioramento dei diritti, dei livelli salariali e della stabilità occupazionale. Questi processi non hanno avuto riflessi negativi solo per le condizioni lavorative e retributive dei lavoratori, ma hanno impattato duramente anche sull'agibilità sindacale, sulla sua rappresentatività e capacità rivendicativa.

La scarsa competitività complessiva del sistema logistico italiano è legata a doppio filo alla frammentazione delle imprese e alla centralità organizzativa dell'esternalizzazione dei servizi logistici alle cooperative e alle piccole imprese. Infatti, come descritto in precedenza, il sistema di appalti nella logistica, se è vero che ha determinato rilevanti vantaggi alle imprese committenti (in primis riduzione del costo del lavoro, elevata flessibilità operativa e gestionale della manodopera), negli ultimi anni ha mostrato dei limiti. In particolare, il ciclo di lotte e di scioperi avvenuti nei magazzini del Nord-est ha palesato la fragilità di questo dispositivo organizzativo nel controllo della forza-lavoro e ai fini della continuità del ciclo produttivo e, quindi, le sue lacune dal punto di vista degli interessi delle imprese committenti. Un'altra debolezza della politica di esternalizzazione nel settore logistico risiede nelle irregolarità più o meno gravi (cooperative spurie, frequenti fallimenti o cambi di appalto fra le imprese appaltatrici) che si verificano nella filiera degli appalti e che determinano perdite economiche dirette e indirette alle imprese multinazionali.

E' perciò possibile che la politica di esternalizzazione dei servizi logistici alle cooperative venga modificata, almeno in parte, in direzione di una reinternalizzazione dei servizi logistici e della forza-lavoro, tenuto conto di due ulteriori elementi. In primo luogo, lo stop al sistema di sfruttamento lavorativo nelle cooperative e l'assunzione diretta nelle imprese committenti è la rivendicazione di fondo di alcune lotte dei lavoratori. Questa richiesta sta incontrando l'interesse delle imprese logistiche maggiori e più votate all'internalizzazione dei mercati. Tali imprese multinazionali sono più esposte a

danni d'immagine, in caso di conflittualità operaia, e hanno molti più margini operativi di contrattazione delle piccole imprese. In una situazione generale del mercato del lavoro in cui, a causa dei recenti cambiamenti nel diritto del lavoro (Jobs act, incentivi alle imprese per le assunzioni e riforma degli appalti) e del perdurare della crisi, i salari sono da lungo tempo stagnanti e la precarizzazione della forza-lavoro si è ulteriormente estesa, i vantaggi competitivi assicurati negli ultimi anni dall'esternalizzazione dei servizi logistici alle cooperative si sono ridotti. Perciò, è possibile che tale politica organizzativa del settore logistico venga parzialmente superata in quanto è venuta meno, in parte, la sua convenienza economica.

Le principali imprese del settore si trovano di fronte a una scelta di fondo: continuare con il modello d'esternalizzazione alle cooperative e alle micro imprese fondato sui bassi salari e sulla compressione dei diritti dei lavoratori, al prezzo però di una possibile conflittualità sindacale e operaia, che può mettere in crisi la continuità del ciclo logistico e i profitti delle imprese, oppure, attraverso la reinternalizzazione dei servizi logistici e degli occupati, puntare su modelli di sviluppo affidati all'aumento di produttività e all'innovazione tecnologica. Il tema della reinternalizzazione è emerso nella ricerca soprattutto in riferimento al comparto dei corrieri, mentre altrove si è manifestato maggiormente in relazione al facchinaggio.

La legalità si impone, da anni, come una problematica fondamentale nella logistica. I risultati della ricerca hanno confermato, anche sul territorio metropolitano Firenze Prato, quanto emerso a livello nazionale in merito alla presenza, nella filiera produttiva, di cooperative spurie in grado di condizionare le dinamiche del settore. L'azione di contrasto delle cooperative spurie, giudicata inadeguata dai delegati e dai testimoni privilegiati intervistati, sembra prioritaria per due motivi di fondo. In primo luogo, per porre un freno alla violazione di diritti fondamentali dei lavoratori e per evitare che- come successo in questi ultimi anni- ciò determini un abbassamento generalizzato degli standard retributivi e contrattuali di tutti i lavoratori del settore. La seconda motivazione riguarda l'interesse della stessa classe imprenditoriale a ridurre il dumping economico conseguente alla concorrenza sleale esercitata dalle imprese irregolari, come è avvenuto in modo evidente nell'autotrasporto e in parte nei servizi di magazzinaggio.

La riorganizzazione della governance degli enti di controllo (Ispettorato del lavoro, forze dell'ordine, consorzi di cooperative) imporrebbe una complessa revisione del sistema di ispezioni nelle imprese, capace di razionalizzare le singole competenze investigative e repressive e di migliorare l'efficacia complessiva degli interventi. Ciò presuppone, però, una volontà politica trasversale di intervento, che superi la difesa degli interessi corporativi -si pensi alle resistenze passate, sul tema, provenienti da settori del mondo cooperativo e dell'imprenditoria-, e un aumento di risorse economiche e di personale destinate agli enti di controllo. Dal punto di vista politico, è necessario anche un intervento legislativo che, rafforzando i meccanismi di verifica sulle cooperative, introduca garanzie e tutele maggiori per i lavoratori in appalto, aspetti decisivi che non possono essere affidati solamente alle disposizioni del Contratto nazionale e alla contrattazione territoriale o aziendale fra imprese e sindacati. L'azione di contrasto delle zone grigie dell'imprenditoria nella logistica, affinché si traduca in un effettivo ridimensionamento delle imprese irregolari, deve quindi riuscire a spezzare le connessioni e le convivenze fra economia sommersa ed economia criminale. Non ne deriverebbero vantaggi solo per i lavoratori, ma, in un contesto macro-economico ancora fortemente condizionato dalle politiche di austerità, per tutto il sistema economico nazionale. Il recupero parziale di capitali derivanti dall'evasione e dall'elusione fiscale e contributiva sarebbe decisivo tanto in un'ottica di giustizia sociale che di equità fiscale. La questione della legalità si pone, dunque, come una questione decisiva dal punto di vista dell'intervento sindacale.