

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità e nuove tutele per il personale viaggiante



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia
fareContrattazione.it

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

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

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

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9

Contesto del rinnovo

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

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

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

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità e nuove tutele per il personale viaggiante

del personale viaggiante a cui è rivolto, definendo nel migliore dei modi ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro, gli orari, i ritmi, i carichi di lavoro e il trattamento economico uniforme.

Parte economica

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

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

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

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

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità e nuove tutele per il personale viaggiante

driver.

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

Parte normativa

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

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

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

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

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

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità e nuove tutele per il personale viaggiante

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

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

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

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

Parte obbligatoria

In riferimento alla parte obbligatoria, le Parti condividono la necessità di mantenere un corretto e continuo sistema di relazioni sindacali al fine di dare una soluzione alle problematiche che nel tempo si possono manifestare, data anche la continua evoluzione e

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità e nuove tutele per il personale viaggiante

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

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

Valutazione d'insieme

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

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

Graziana Ligorio

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

**Per una storia della contrattazione collettiva in
Italia/87 - Accordo ultimo miglio Amazon: flessibilità
e nuove tutele per il personale viaggiante**

 @LigorioGraziana