

A tu per tu con la rappresentanza/24

Protocollo Amazon, un primo passo verso la continuità occupazionale

A colloquio con Marco Pirulli (Segretario generale Felsa-Cisl)

A cura di Francesco Nespoli

Il protocollo firmato da Amazon Logistica Italia, organizzazioni di rappresentanza della logistica e dei lavoratori atipici il 15 settembre scorso specifica che l'impegno assunto per verificare la corretta applicazione delle norme del CCNL della logistica riguarda anche gli addetti somministrati in missione presso Amazon. Segretario, di quali figure professionali si tratta e quali sono gli aspetti del loro lavoro sui quali il protocollo potrebbe avere ricadute più dirette?

Le figure più coinvolte tra i lavoratori somministrati sono indubbiamente gli addetti al magazzino, ovvero coloro che materialmente effettuano la movimentazione delle merci all'interno degli hub di Amazon. Loro coprono tutta le attività presenti dentro gli stabilimenti, sia che si tratti di Amazon Italia Transport (i siti più piccoli che si occupano prevalentemente dello smistamento, sull'ultimo miglio) che di Amazon Italia Logistica (gli Hub più grossi).

Questo protocollo è il primo che riguarda Amazon logistica sull'intero territorio nazionale e arriva dopo lo sciopero indetto a marzo, il primo della filiera della logistica targata Amazon. Dopo lo sciopero, insieme a Nidil-Cgil e Uiltemp avete avviato un confronto con le Agenzie per il Lavoro impegnate presso Amazon. Quale è stato il contributo di questo confronto per arrivare alla firma del protocollo?

Con le APL abbiamo avviato un confronto molto importante che ha prodotto una serie di risultati, propedeutici al riconoscimento della somministrazione dentro al protocollo. Mi riferisco in particolare al riconoscimento

economico della giusta maggiorazione per il lavoro notturno, il rispetto dei termini di preavviso per la comunicazione della proroga del contratto e il riconoscimento come ore contrattuali di quelle ore che eccedono la percentuale di Monte Ore Garantito (le cosiddette "espansioni"); infine, anche alle APL abbiamo posto un problema riguardante la continuità occupazionale e l'ampio turn over.

Quale è stato in generale l'impatto del Decreto Dignità in un'azienda come Amazon? Quali modifiche state proponendo a livello legislativo?

Sicuramente il decreto dignità ha posto il vincolo dei 12 mesi. Una tagliola che in Amazon ha prodotto un turn over esasperato, considerato anche il basso contenuto professionale e di competenze richieste: nel giro di pochi giorni l'azienda è in grado di trovare e formare le persone in sostituzioni delle precedenti. Parliamo di migliaia di lavoratori che non hanno una prospettiva lavorativa. Stiamo proponendo un maggiore continuità occupazionale per i tempi determinati in somministrazione e cogliamo positivamente la delega affidata recentemente alla contrattazione per la definizione delle causali. Dall'altro canto, occorre anche porre un freno alla norma che non considera i lavoratori svantaggiati dentro il contingentamento numerico dei lavoratori temporanei: il principio va mantenuto, ma occorre definire dei correttivi per evitare gli abusi, come ad esempio succede in Amazon. Diamo il nostro assenso alla norma, laddove sia però accompagnata ad una percentuale minima di stabilizzazioni, per evitare che gli svantaggiati, anche dopo l'esperienza di Amazon, restino di lì a poco tempo ancora svantaggiati.

Con i periodi di lockdown imposti durante la crisi pandemica il ricorso all'e-commerce è aumentato molto. Amazon ha annunciato vari piani di assunzione, l'ultimo proprio nella nota con cui si dava notizia della firma del protocollo. A queste assunzioni è corrisposto un aumento dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione?

Come detto prima, il più grosso problema di Amazon è ancora questa politica "usa e getta" del personale, tanto che ci sono più lavoratori somministrati che dipendenti diretti mediamente nel corso dell'anno. Nelle ultime settimane stiamo però assistendo a dei leggeri passi avanti, sia nelle trasformazioni dirette di Amazon che da parte delle APL (un discreto numero di stabilizzazioni dirette oltre a proroghe e contratti iniziali più lunghi in alcuni hub).

Cosa vi aspettate ora dal confronto con l'azienda rispetto all'impiego dei lavoratori temporanei?

Prima di tutto ci aspettiamo un'evoluzione nel metodo d'azione dell'Azienda, con la messa da parte delle scelte unilaterali e l'inizio di corrette e costanti relazioni sindacali. Per quanto riguarda il merito, ci aspettiamo un'assunzione di responsabilità, utilizzando fino in fondo gli strumenti a disposizione. Non pretendiamo che Amazon stabilizzi tutti i lavoratori perché ne comprendiamo le esigenze di flessibilità. Pensiamo che Amazon e le APL possano prendersi l'impegno di trasformare un certo numero di lavoratori: per quanto riguarda invece chi non sarà stabilizzato pensiamo che si possa utilizzare lo strumento della definizione delle causali contrattuali per prolungare i contratti a termine oltre i 12 mesi; per quanto riguarda i lavoratori impegnati solo nei picchi, la strada da percorrere deve essere quella di dar luogo a un diritto di precedenza per le stagionalità oltre a politiche attive per l'accompagnamento alla ricollocazione.