

# Una ricerca tra i lavoratori del Piemonte

di Riccardo Barbero, Fulvio Perini e Amedeo Rossi<sup>1</sup>

## 1. Metodo e limiti della ricerca

Dal quadro disegnato finora emerge un'immagine complessa e articolata del settore della logistica. Nel lavoro di ricerca ci siamo concentrati su una parte della logistica, organizzata in genere attorno a grandi magazzini di stoccaggio, in cui i rapporti di lavoro sono più strutturati, e nel contempo il personale presenta notevoli differenze di origine nazionale, di datore di lavoro e di inquadramento, di condizioni contrattuali, assistenziali e pensionistiche. Non ci occuperemo qui dei già citati "lavoretti" (i cosiddetti "gig-works"), o presunti tali, con rapporti di lavoro e retribuzioni estremamente variabili che riguardano alcune piattaforme e siti informatici<sup>2</sup>.

A parte gli articoli di Anna Curcio e Gigi Roggero e quello di Lorenzo Cini, con un approccio molto militante<sup>3</sup>, non ci risulta siano state pubblicate in Italia ricerche sul campo in questo settore, e quindi non abbiamo avuto altri lavori con cui confrontare la nostra ricerca.

Prima di passare ai risultati delle interviste è necessario fare alcune precisazioni.

Il fatto di esserci presentati come ricercatori di un gruppo informale e non di un ente di ricerca riconosciuto e collocabile politicamente ha rappresentato un limite da non trascurare, almeno nelle interviste a sindacalisti.

Il secondo problema ha riguardato il reclutamento degli intervistati. Abbiamo raggiunto quasi esclusivamente lavoratori e delegati del Si Cobas e sindacalisti della CGIL, il che ovviamente rende poco rappresentativa la ricerca. A differenza di quanto abbiamo pensato quando abbiamo iniziato questo lavoro, non siamo stati in grado di trovare in tempi ragionevoli altri contatti che ci permettessero di diversificare le interviste. Dai sindacalisti della CGIL in qualche caso ci sono stati prospettati contatti con lavoratori, ma per ragioni organizzative del gruppo di ricerca non siamo riusciti a contattare queste persone. Tuttavia, se da un lato questa selezione involontaria ha portato ad evidenziare solo un certo punto di vista, le informazioni raccolte sul contesto del lavoro nella logistica ci sembrano interessanti. Naturalmente nelle interviste emergono punti di vista soggettivi, e d'altra parte questa ricerca non pretende di essere esaustiva di tutte le opinioni e i punti di vista dei lavoratori del settore, dagli iscritti agli altri sindacati ai lavoratori non sindacalizzati.

---

1. Le interviste della ricerca sono state realizzate da Riccardo Barbero e Fulvio Perini. Amedeo Rossi ha provveduto alla sistemazione e al commento.

2. Wahal E., *Invisibilità e invisibilizzazione dei crowdworkers*, in *Nuvole*, n. 55 - luglio 2017.

3. Vedi <http://www.effimera.org/the-revolution-in-logistics-di-anna-curcio/>; [https://www.globalproject.info/it/in\\_movimento/sulle-lotte-nella-logistica-appunti-per-un-sindacalismo-conflittuale/21753](https://www.globalproject.info/it/in_movimento/sulle-lotte-nella-logistica-appunti-per-un-sindacalismo-conflittuale/21753).

Inoltre questa selezione dei testimoni privilegiati ci ha consentito di mettere a confronto e fare dialogare a distanza due punti di vista: quello dei lavoratori delusi dai sindacati confederali e il punto di vista dei funzionari della CGIL. Ci pare che questa analisi parallela fornisca spunti molto interessanti.

Infine, il numero di interviste è piuttosto ridotto. Si tratta in totale di 9 lavoratori (due camionisti e sei lavoratori in magazzino, solo 2 italiani) e di 5 sindacalisti CGIL (non solo del settore, uno lo è stato, un'altra lo ha seguito solo indirettamente, in quanto si è occupata per anni di stranieri e poi di vertenze), più un colloquio preliminare con un dirigente del Si Cobas.

Detti i limiti di questo lavoro, riteniamo che abbia anche qualche pregio. Alcune interviste si sono rivelate molto interessanti e articolate. Quindi, se a questa ricerca manca la significatività dal punto di vista quantitativo, le interviste in profondità hanno evidenziato una capacità di analisi da parte delle persone interpellate che le rende comunque significative. Soprattutto, forniscono uno spaccato delle condizioni di lavoro all'interno dei magazzini e sulle strade che a nostro parere finora non sono state sufficientemente indagate. Pur avendo riguardato strutture diverse e in tre aree territoriali della regione (Torino, Novara e Alessandria), le interviste hanno portato all'identificazione di alcuni nodi comuni ricorrenti nei racconti dei lavoratori. Riteniamo quindi che i risultati di questo lavoro siano, almeno per certi aspetti, rappresentativi della situazione generale.

Per le ragioni suesposte ci è sembrato meglio definire il nostro lavoro uno "studio preliminare", sperando che esso possa servire per avviare un percorso di ricerca più ampio e rappresentativo.

## ***2. Informazioni sui lavoratori***

Il gruppo di intervistati presenta un'età media abbastanza alta (circa 42 anni). In effetti, nel caso degli stranieri, si tratta di lavoratori presenti in Italia da parecchi anni. Quasi tutti, compresi gli italiani, hanno avuto altre esperienze di lavoro, spesso numerose e diversificate quanto al settore di impiego. Per gli immigrati si è trattato delle tipiche attività in cui prevale la manodopera straniera: sono passati quasi tutti dal lavoro agricolo o dall'edilizia, per poi approdare dopo qualche anno alla logistica. L'anzianità di presenza in Italia incide anche sul dato relativo alla sindacalizzazione. In base alla premessa relativa ai canali di reclutamento degli intervistati, ciò pare scontato, in quanto quasi tutti sono stati contattati attraverso il Si Cobas. Tuttavia è molto significativo il fatto che, come vedremo in seguito, quasi tutti abbiano avuto esperienze precedenti nei sindacati confederali. Questo ci sembra un punto particolarmente interessante, che merita un approfondimento in un capitolo successivo e apre questioni tutt'altro che secondarie.

Tutti gli intervistati sono maschi. Ciò rispecchia sicuramente una netta predominanza nel settore, anche se sappiamo che, come ci hanno detto i lavoratori interpellati, nei magazzini ci sono anche donne, decisamente minoritarie tranne che in alcune nicchie particolari, come nel caso dell'impresa della logistica di Novara del settore moda, con un livello di specializzazione specifico nel confezionamento dell'abbigliamento. Anche su questo aspetto torneremo nel prosieguo dell'analisi.

Da quanto ci è stato raccontato rispetto alla composizione per nazionalità, la netta maggioranza dei lavoratori della logistica delle cooperative per cui lavorano gli intervistati è straniera e ciò corrisponde alla situazione nel settore.

Se non pare esserci una gerarchia in base all'origine nazionale all'interno del lavoro in magazzino, ciò invece avviene per le mansioni impiegatizie e amministrative delle cooperative e delle ditte che utilizzano i loro servizi, dove c'è un'assoluta prevalenza di italiani.

Come confermato dagli studi sull'immigrazione in Italia, il livello di studi in patria degli stranieri intervistati è in genere medio-alto. Di fatto l'iscrizione a un sindacato potrebbe indicare una maggiore competenza riguardo al contesto, favorita proprio dal titolo di studio, che comunque è maturata nel corso di un lungo percorso lavorativo in Italia e con la relativa conoscenza dei sindacati e del loro ruolo. Ai due estremi abbiamo trovato un lavoratore rumeno già sindacalizzato in patria e un lavoratore senegalese al primo impiego (anzi, ancora in prova al momento dell'intervista) che, nonostante l'incontro con il ricercatore si sia svolto alla Camera del Lavoro, non ha saputo distinguere tra sindacato e INPS, un nome che ricorreva nei discorsi dei suoi colleghi.

Tornando ai lavoratori stranieri, nessuno ha frequentato corsi in Italia e ancor meno ottenuto il titolo di terza media presso un CTP. Probabilmente essi hanno trovato rapidamente un lavoro e quindi non hanno avuto né tempo né necessità di imparare la lingua e di conseguire un titolo di studio italiano. In maggioranza affermano di avere rapporti soprattutto con connazionali, in genere non colleghi di lavoro, e quindi fuori dall'ambito lavorativo probabilmente la necessità di conoscere meglio la lingua italiana non è percepito come importante. In ogni caso dalle interviste è emersa una competenza in italiano piuttosto differenziata, ma ciò non ha inciso sulla capacità degli intervistati di evidenziare le caratteristiche e i problemi del lavoro che svolgono, né in qualche caso di fungere da delegati.

Riguardo all'attività lavorativa in patria, abbiamo una notevole varietà, partendo da chi non ha mai lavorato perché era studente, anche universitario, e chi ha fatto il contadino o il panettiere.

In merito al percorso migratorio in Italia, è indicativo il fatto che solo uno degli intervistati dica di aver avuto un periodo di clandestinità. In realtà ci si poteva immaginare un percorso più tipico, con qualche anno di clandestinità o irregolarità prima di ottenere il permesso di soggiorno. Nel complesso il percorso migratorio non è stato molto indagato nelle interviste, ma il fatto che ci sia solo un caso di clandestinità fa pensare a un arrivo in condizioni relativamente garantite. Resta da vedere se questa sia effettivamente una caratteristica diffusa tra gli immigrati che lavorano nella logistica o sia dovuta alla questione già citata riguardo alla selezione degli intervistati e al loro numero; oppure, come spesso capita nelle interviste a migranti, che si tratti dell'elisione, volontaria o meno, di una prima fase della propria vita in Italia che si preferisce non citare o non ricordare.

Come detto, per gli stranieri il percorso di inserimento lavorativo degli intervistati è abbastanza scontato e sembra più rispondente alla situazione generale degli immigrati in Italia: l'inserimento in un mercato del lavoro parallelo rispetto agli italiani (la "linea del colore"<sup>4</sup>), il passaparola e la rete di conoscenze tra connazionali che facilitano l'inserimento in alcuni settori e non in altri, il fatto che probabilmente le cooperative hanno privilegiato la manodopera immigrata perché più debole contrattualmente, ecc. Rimane il dubbio di come questa mobilità/precarietà sia stata compatibile con il rinnovo del permesso di soggiorno e quindi con il fatto che quasi nessuno abbia avuto periodi di irregolarità.

---

4. W.E.B. DuBois, citato in Cuppini N., Frapporti M., Pirone M., Cuppini N., Frapporti M., Pirone M., *Logistics Struggles in the Po Valley Region: Territorial Transformations and Processes of Antagonistic Subjectivation*, p. 130.

Alcuni percorsi di vita hanno portato anche italiani in un settore abbastanza problematico da vari punti di vista, ma che allo stesso tempo offre molte opportunità di lavoro. Ad esempio, questo lavoratore italiano ha avuto vicende lavorative particolarmente articolate prima di fare l'autista:

«Il mio primo impiego è stato quello di impiegato alle assicurazioni, per 12 anni; poi per tre anni ho fatto il cuoco nel ristorante dei miei genitori; poi ho lavorato per 5 anni in una ditta di informatica (automazione industriale, soprattutto per la Fiat). Ho smesso questo lavoro e per un paio di anni è stato un periodo sabbatico; poi mi sono guardato attorno e, siccome avevo la patente per condurre camion, conseguita sotto il periodo militare, ho cercato di fare l'autista. Ho lavorato per periodi brevissimi in due o tre ditte ed alla fine ho trovato occupazione nella ditta attuale dove lavoro ormai da 15 anni».

Questo lavoratore ha anche conseguito un diploma di media superiore, come perito agrotecnico, anche se a quanto pare non ha mai lavorato in quel settore.

Riguardo a come hanno trovato l'attuale impiego, quasi tutti confermano un dato risaputo, cioè che in Italia il lavoro si trova attraverso reti e contatti personali. Nel caso poi dei lavoratori immigrati, un ruolo cruciale giocano i rapporti tra connazionali, una risorsa ed allo stesso tempo un rischio di ghettizzazione in alcuni settori lavorativi. Anzi, stupisce che un lavoratore straniero abbia trovato subito lavoro attraverso l'ufficio di collocamento (in Italia solo il 3% degli occupati, sia italiani che stranieri, trova lavoro grazie ai servizi per l'impiego)<sup>5</sup>. Forse questo esempio potrebbe indicare un'estrema necessità di manodopera da parte delle imprese della logistica (in questo caso nell'Alessandrino), tanto da portarle a far ricorso al collocamento più di quanto avvenga in altri settori. Ma, trattandosi di un solo caso, è impossibile fare generalizzazioni.

### ***3. Il rapporto di lavoro e le condizioni contrattuali***

Gli intervistati sono facchini, addetti alla movimentazione merci all'interno dei magazzini oppure autisti. Tutti lavorano per cooperative che vengono contrattate da altre aziende, per lo più supermercati oppure imprese di trasporti e della logistica. Questa situazione pare contraddire le necessità di un settore così delicato, in cui tempi e modi del lavoro dovrebbero essere improntati alla massima efficienza e quindi a un comando centralizzato. Invece persino i grandi corrieri ricorrono a un sistema di appalti che evidentemente riduce i costi ma rischia di essere molto meno funzionale rispetto al raggiungimento di questo obiettivo. Ciò probabilmente dipende dal fatto che nel nostro Paese il settore è ancora

---

5. <https://notizie.tiscali.it/politica/articoli/fallimento-centri-impiego-lavoro/>. La polemica politica del governo gialloverde sulla riforma dei centri per l'impiego legata al reddito di cittadinanza e la proposta di adottare modelli stranieri per gli ex-uffici di collocamento attribuisce la responsabilità di questi scarsi risultati all'organizzazione dei CPI, se non addirittura alla scarsa professionalità del personale. Pare che questa discussione prescindendo totalmente dalle peculiarità della struttura socio-economica e produttiva del nostro Paese. L'adozione di sistemi che risultano essere efficaci in altri contesti rischia di essere altrettanto, se non più, fallimentare o addirittura di colpevolizzare gli operatori o, peggio ancora, gli utenti, e quindi la popolazione più fragile, con misure punitive assolutamente ingiustificate. Oltretutto porre obiettivi standard ai nuovi Centri Per l'Impiego prescindendo dalle profonde differenze del tessuto economico tra un territorio e l'altro potrebbe esasperare ulteriormente una situazione già notevolmente disomogenea. Come dimostrano alcuni film di Ken Loach, tra cui in particolare "Io, Daniel Blake", quanto a funzione ed efficacia anche nei Paesi del nord Europa portati a modello, ci sarebbe molto da obiettare.

considerato come sussidiario rispetto alla grande distribuzione o alle imprese tradizionali. Non è ancora visto dalle imprese come nuova frontiera del capitalismo transnazionale, in grado di invertire i ruoli e le priorità del sistema economico, come si è detto nell'introduzione. Ovviamente ciò non significa che la collocazione spaziale sia indifferente: non a caso le aree che abbiamo preso in considerazione sono quelle di confine: Torino come luogo di transito dall'ovest (in particolare dalla Francia, ma non è detto che il crollo del ponte Morandi a Genova non abbia deviato dall'agosto 2018 ulteriori flussi di traffico sull'asse ovest-est che passa dal capoluogo piemontese), Novara, situata nell'orbita di Milano e in generale dell'Italia nord-orientale, e Alessandria, per i flussi diretti verso il Centro-Sud. Si tratta di territori che fanno parte di quella che è stata definita l'"area terracquea" costituita dalla Valle del Po<sup>6</sup>.

Secondo quanto riportato dalle interviste, la ragione sociale delle cooperative riguarda facchinaggio e gestione magazzino.

Come vedremo meglio in seguito, il fatto di dipendere da una cooperativa, e non direttamente dall'impresa per cui di fatto svolgono la propria attività, ha conseguenze significative sulle condizioni di lavoro degli intervistati, sia dal punto di vista salariale che organizzativo.

Il numero di addetti varia da una trentina a oltre 150, anche se spesso le dimensioni delle cooperative sono maggiori, in quanto lavorano su più territori. Quindi le cifre riferite dagli intervistati riguardano in genere solo il magazzino in cui lavorano.

Uno degli aspetti più rilevanti riguarda un meccanismo messo in atto metodicamente dai datori di lavoro diretti. Dopo qualche anno la cooperativa chiude e viene sostituita da un'altra, che rileva i soci lavoratori della precedente, ma in questo modo questi ultimi perdono i diritti acquisiti:

«Pur continuando a svolgere la stessa attività ho cambiato quattro cooperative perché l'azienda capogruppo ogni tanto liquidava la cooperativa e la sostituiva con un'altra, con una propria gestione dei costi da loro considerata più snella».

«Adesso è da quattro anni che non cambiano l'appalto, cambiano il nome, ma sono sempre gli stessi: quelli che gestiscono la cooperativa sono sempre gli stessi e sono italiani».

«Ogni 2 o 3 anni cambiava nome pur essendo di fatto sempre la stessa. Ha lavorato sempre nella XXX [nella stessa ditta]. Sulle buste paga che ho ci sono sei/sette nomi diversi. Per far perdere le tracce».

Nelle fasi di passaggio tra una cooperativa e l'altra intervengono i sindacati confederali, e questo è uno degli aspetti su cui si concentrano alcune delle critiche nei loro confronti. Ne riparleremo nella parte dedicata ai rapporti tra i lavoratori e i loro rappresentanti. In qualche caso questa situazione sembra essere in parte cambiata, con una maggiore stabilità nel rapporto di lavoro.

---

6. Cuppini N., Frapporti M., Pirone M., *op. cit.*, p. 124. Gli autori spiegano in questo modo l'applicazione di questo concetto alla Valle Padana: "Vogliamo chiarire la relazione spaziale metaforica tra capitale e lavoro che risulta dalla dicotomia tra terra e mare, regolazione e straripamento, frontiere e fluidità. Partiamo dalla comprensione della liquidità come scorrevolezza e della terra come stabilità, che ci consente di concentrarci sulla struttura dialettica di questo rapporto antagonistico: con il capitale da una parte, in quanto tenta di catturare e dominare il libero movimento del lavoro vivo, e dall'altro con la tendenza simmetrica della forza lavoro a liberare se stessa dal rapporto subordinato." *Ibidem*, p. 126.

Un ulteriore aspetto critico riguardo al fatto di essere dipendenti di una cooperativa è che l'adesione come socio-lavoratore è puramente formale:

«Io ho un contratto a tempo indeterminato e sono socio lavoratore, ma non ho una copia del regolamento della cooperativa. Essendo socio io so che ogni anno ci devono portare alla loro riunione, dove noi dobbiamo sentire gli altri capi cosa dicono. Loro non ci hanno mai portati: ci portano un foglio e dicono: "Firma qua", per dare la delega a loro».

«Ho il contratto, ma non so nulla del regolamento interno della cooperativa, se fanno l'assemblea, chi fa il capo... Io non ho mai partecipato all'assemblea e non mi hanno mai fatto vedere il regolamento della cooperativa».

«C'è uno statuto interno che non sappiamo com'è, la cooperativa non ci fa vedere questo regolamento. Dovrebbe essere appeso in bacheca. Ogni tanto dicono che questo regolamento si modifica e noi non sappiamo nemmeno... Si dovrebbe modificare solo con l'assemblea dei soci. Non so chi fa l'assemblea, chi partecipa all'assemblea, io non ho mai fatto questo tipo di assemblea e non mi hanno mai convocato».

Queste testimonianze si ripetono indipendentemente dalla cooperativa da cui dipendono gli intervistati e dal territorio in cui lavorano. Neppure il fatto di essere assunto a tempo indeterminato contempla la partecipazione alla vita gestionale della cooperativa di cui si è soci.

Tra le condizioni contrattuali alcune, come la pausa mensa, il calcolo dell'orario, la definizione dei turni, ritornano più volte nelle interviste:

«La pausa mensa dipende da quanto lavori: te lo dicono loro, se lavori nove ore ti dicono che puoi fare mezz'ora di pausa mensa: tu timbri, vai a mangiare, ma quella mezz'ora non ti viene pagata. Invece il quarto d'ora te lo pagano: se fai due pause di un quarto d'ora, quando lavori di più, te la pagano».

«Loro vedono gli ordini, contano, e ti dicono che tu devi venire a questo orario. E poi soprattutto devono sistemare le nostre ore di lavoro e basta. Solo guardano questo: loro come possono risparmiare le ore di lavoro tra di noi [...] Uno non sa quando finisce. Se io so che devo lavorare sei ore, sette, otto ore, io mi sistemo come devo correre. Se io non lo so...»

Oltre al frequente ricorso agli straordinari, alcune cooperative hanno introdotto un meccanismo di conteggio delle ore lavorate che viene messo in discussione dagli intervistati:

«Da noi si fanno anche gli straordinari: a me non li chiedono, perché rifiuto sempre, ma i miei colleghi li fanno. Prima c'era questa 'banca di ore' che a me non andava giù, che io devo fare delle ore in più per loro e poi, quando c'è meno lavoro, mi fanno stare a casa senza pagarmi».

«Prima c'era quello che loro dicono la 'banca ore': quelle ore che tu fai di più te le mettono da parte, non te le pagano, ti pagano solo le tue ore e, quando c'è poco lavoro, usano quelle ore e tu stai a casa. Adesso la 'banca ore', grazie al sindacato e all'organizzazione l'abbiamo tolta, tu fai lo straordinario e te lo pagano [...]».

Il conteggio del monte ore rappresenta sicuramente un vantaggio per la cooperativa, soprattutto in un settore in cui ci sono picchi di attività, come nel periodo natalizio, e pe-

riodi di relativa calma. Seguire il ritmo di queste oscillazioni imponendo alla manodopera una notevole flessibilità per quanto riguarda gli orari di lavoro aumenta il profitto del datore di lavoro a scapito degli addetti.

Come accennato sopra, in un'attività lavorativa prevalentemente maschile ci sono delle eccezioni. Due sindacalisti della FILT CGIL hanno citato in particolare magazzini specializzati nel confezionamento e distribuzione ai negozi di vestiario e accessori. Lì il personale è quasi esclusivamente femminile, e il lavoro è particolarmente delicato e qualificato, perché le lavoratrici devono saper valutare la qualità della merce, controllare che non abbia difetti e quindi destinarla ai negozi di alta moda piuttosto che agli outlet, piegare la confezione in modo corretto e a seconda delle richieste di ogni negozio (ad esempio, bottoni in alto o in basso, piegata in un certo modo e senza pieghe, inscatolamento di borse o scarpe come richiesto, ecc.). Ciononostante le addette vengono inquadrate con la qualifica di facchini, e anzi a volte lo spostamento delle casse è fatto dalle stesse donne, nonostante il peso possa arrivare a 18 kg. Queste dure condizioni lavorative corrispondono a quanto raccontato in un'inchiesta di Marina Forti per *Internazionale*<sup>7</sup>: lavoro molto pesante, orari massacranti, totale flessibilità e reperibilità non pagata, qualifica non rispondente al lavoro effettivamente svolto. Si tratta di un settore di nicchia, che però non sfugge alla logica di massima riduzione dei costi a scapito del personale. Inoltre palesemente la bassa qualifica non è adeguata al lavoro effettivamente svolto, che richiede destrezza, attenzione e competenza.

Gli stipendi citati dagli intervistati si aggirano tra i 1.500 e i 1.800 euro, con variazioni dovute alle ore di straordinario, quando queste vengono riconosciute come tali e quindi pagate in base al contratto. Ma, come ha rilevato una funzionaria della Camera del Lavoro riguardo a quanto avveniva nei primi anni 2000:

«Avevano consistenti buste paga reali (1.800-2.000 € nel 2006-07), ma con contratti di sei ore al giorno o anche meno, il resto lo guadagnavano nella voce "trasferta". Ai lavoratori andava bene perché su quella non pagavano le tasse. La maggioranza di loro non aveva la famiglia in Italia. Quando dovevano fare il ricongiungimento però risultava che avevano un reddito troppo basso, perché la "trasferta" non risultava nel CUD. Per un certo periodo c'è stato un accordo implicito con la questura, ma poi c'è stato un irrigidimento».

Secondo la stessa intervistata, un ulteriore elemento ha aggravato la situazione di alcuni lavoratori:

«Per arrivare a un reddito alto dovevano fare un lavoro molto pesante per molte ore, fino a dodici. Oltretutto poi si ammalavano e quindi lo stipendio crollava [...] Al primo cambio di appalto scendevano le ore, perché la nuova cooperativa si portava la sua gente di fiducia, per cui non sempre venivano garantite le stesse ore che avevano fatto con quella precedente. La diminuzione del reddito a volte arrivava al di sotto delle loro necessità di base, anche perché alcuni avevano acceso dei mutui, che non riuscivano più a rispettare, e/o avevano fatto venire qui dei parenti a loro carico. A volte, soprattutto per problemi di salute, si ritrovavano con una busta di 800 euro».

Questo conflitto tra la retribuzione dichiarata, quella effettiva, la sua eventuale riduzione e le esigenze personali e familiari legate alla normativa sull'immigrazione si poneva nel momento in cui il progetto migratorio si stabilizzava in Italia e quindi questi immigrati intendevano far venire anche la famiglia. A quel punto il meccanismo di pagamento in

---

7. <http://www.internazionale.it/reportage/marina-forti/2016/11/01/stradella-logistica-operaie>.

‘grigio’, che conveniva sia ai datori di lavoro che, nell’immediato, ai dipendenti, si trasformava in un ostacolo amministrativo che impediva il ricongiungimento. Nel caso poi di ricongiungimento avvenuto, le accresciute esigenze familiari comportavano la necessità di avere uno stipendio fisso garantito e non più legato all’incertezza dovuta al periodico “fallimento” della cooperativa, sostituita da un altro datore di lavoro. La perdita dell’anzianità e della progressione nei livelli retributivi, che limava ulteriormente la busta paga, diventava una questione molto più sentita. Come vedremo in seguito, questi fattori possono essere stati tra quelli che hanno innestato una maggiore conflittualità nel settore in generale, e da parte dei lavoratori migranti in particolare.

#### **4. Organizzazione e condizioni di lavoro**

Dalle descrizioni degli intervistati il lavoro nel settore riguarda operazioni di carico e scarico merci e, salvo che per gli autisti, di gestione e movimentazione all’interno del magazzino. A seconda del tipo di impresa committente i colli vengono divisi in base alla destinazione geografica oppure alla caratteristica merceologica.

Le operazioni vengono così descritte da un intervistato:

«Sul lavoro si scarica la merce, si butta sulla rulliera e siamo alcuni colleghi più vecchi che hanno capito un po’ di più questo mestiere che lavoriamo al computer [...] Lì si scarica nel magazzino sulle linee da lavorare. Ci sono quattro linee di nastri trasportatori, e lì si scarica e tutto avviene su una linea che gira tutto il magazzino, sono 200 metri, che fa un anello, dove ci sono tre discese, e dal computer quando dai il giro lui scende: se è il 200 scende al 200, se è al 400 scende al 400. Se c’è qualcosa che non va fa ancora il giro e la seconda volta scende. Quando è sceso giù il pacco ci sono dei ragazzi che lo prendono e lo mettono su una pedana [...]. Quelli che sono sotto fanno un lavoro di spostamento manuale. Al massimo il peso è di 15 kg., non puoi mettere di più perché si blocca la rulliera [...] La divisione viene fatta per territorio, non per tipo di merci [...] Poi arrivano i corrieri, si prendono la roba. Il corriere lo sa secondo il suo palmare, lui ha la pedana 401 e si prende quella, se la porta al furgone e se la carica lui [...] [*Chi sposta i pacchi*] sono quelli che lavorano sulla rulliera e devono essere intorno ai 7-8 pacchi al minuto».

Il lavoro avviene quindi con un sistema a ciclo continuo, regolato dalla velocità del flusso delle merci in ingresso, scarico dei camion, carico del nastro trasportatore e dalla sua velocità. La lettura della destinazione dei colli avviene tramite telecamera o pistola, che leggono il codice a barre. Secondo la descrizione fatta da questo intervistato, tutto viene rappresentato come un movimento continuo di pacchi, interrotto però a volte da piccole imperfezioni che possono bloccare questo flusso: dimensioni molto variabili dei colli, imprecisioni o difficoltà nella lettura dei codici a barre, errori nella distribuzione, peso eccessivo, ecc. Il sistema con nastro trasportatore che dovrebbe spostare 600 pacchi all’ora in realtà in genere non riesce a mantenere quel ritmo a causa di questi intoppi:

«La rulliera fa sforzo, si blocca ogni tanto, e non fa 600 pacchi all’ora».

Se la cooperativa lavora per imprese della logistica i colli vengono divisi per destinazione, se invece si tratta di un appalto per i supermercati la divisione avviene per tipo di merce.

Il codice a barre svolge una funzione fondamentale, e ha sostituito quasi del tutto una delle poche competenze fondamentali del personale addetto allo smistamento. Dice infatti il lavoratore appena citato:

«Siamo alcuni colleghi più vecchi che hanno capito un po' di più questo mestiere che lavoriamo al computer, perché io non so il codice postale del mio Paese come so quelli dell'Italia».

Oltre al nastro trasportatore e ai vari sistemi di lettura dei codici a barre, le tecnologie utilizzate sono quelle che riguardano lo spostamento dai camion e dal rullo trasportatore al magazzino o ai furgoni: vari tipi di muletti (transpallet, paperino, zanzarino ecc.), tablet e palmari, nastri trasportatori, in qualche caso cuffie e microfoni per dirigere le operazioni. Queste tecnologie alleggeriscono il lavoro riducendo lo sforzo fisico, che però non viene eliminato del tutto e comunque presentano seri problemi relativi alla salute dei lavoratori, come vedremo di seguito.

Un intervistato spiega come si svolge il lavoro in un magazzino di stoccaggio:

«*[Il suo collega, anche lui intervistato]* ha delle cuffie e un comando vocale che gli dice quale fattura [cioè insieme di prodotti destinati allo stesso negozio] deve mettere insieme prendendoli dalle mensole e mettere sul carrello. Io trasporto la fattura predisposta con il paperino vicino al camion e i camionisti caricano il collo [...] Ricevo l'informazione via cuffia, registrato, tipo Tom Tom, che ti dice: "Tu prendi da là a là. Coca Cola, prendi di là quella lì. Poi... noi diciamo il codice e lei dice la quantità. Ti manda a un posto... 329, la corsia 360. Vado. Dice 25.3. Devo vedere 25.3, dice due quantità e poi vado avanti [...] Attaccato abbiamo anche un microfonino, come i piloti».

Le operazioni di movimentazione dei prodotti avvengono attraverso le indicazioni che arrivano direttamente al primo lavoratore che deve preparare su un pancake i colli da spedire, e un secondo lavoratore li porta poi al camion che li distribuirà. Non c'è un contatto diretto con chi dirige la movimentazione, ma una voce registrata che fornisce le indicazioni al lavoratore. Non è chiara la funzione del microfono, se quindi l'operatore ha la possibilità di interagire con la voce di comando e in che termini.

In genere le critiche riguardano la scarsa competenza dei capi e gli orari, oltre che ai tempi di carico e scarico nel caso dei corrieri. In particolare per quanto riguarda gli orari, questi tendono ad essere il più possibile flessibili e dipendono dal flusso delle merci. La questione degli orari viene interpretata da un lavoratore anche come strumento di pressione o addirittura ritorsione della direzione nei periodi in cui ci sono conflitti sindacali:

«Quando siamo in pace con loro vanno così, quando litighiamo ti fanno il turno a modo loro, così. Ti fanno arrabbiare, ti fanno 6 ore e mezza, ti fanno venire alla sera, per farti arrabbiare, così. Ti informano anche una ora prima. Ti dicono 'Sì' Quando noi non siamo comodi, allora...I turni non sono organizzati, sono come vogliono loro [...] Da quando è entrato Cobas fanno questo casino qua, perché non vogliono Cobas in mezzo, vogliono buttare fuori, cercano di rompere le scatole a operai, a iscritti. Ma invece quello che non è iscritto con Cobas è peggio, fanno lavorare 24 ore».

Un camionista cita anche un problema apparentemente secondario ma che può avere gravi conseguenze per il lavoratore e non solo:

«[...] Quando arrivavi al supermercato XX, molti dei quali sono piccoli, e sei con un camion grande per evitare di fare più viaggi, ti trovi nella impossibilità di scaricare con la pedana del camion e devi usare delle pedane idrauliche per dei carichi di 10 quintali in condizioni operative difficili, senza avere comandi a distanza. Devi salire sulla pedana per il trasporto con un grande rischio per te e anche il rischio del danno del carico sapendo che se succede qualcosa vorranno attribuirti la responsabilità [...] È un metodo di gestione mandarti con un mezzo molto grande in modo da fare un viaggio anziché tre e poi dirti: “Arrangiati ... vedi cosa puoi fare ...”, se ci sono dei limiti di sagoma o di tonnellaggio. Ed allora capita che spetta ai più giovani e meno esperti di farsi i viaggi più pericolosi, ad esempio dover scaricare a bordo strada dove possono passare dei normali cittadini mentre tu scarichi con la pedana contenitori di 300 chilogrammi che se si ribaltano possono fare molto male».

In questo caso pare che la convenienza dal punto di vista organizzativo abbia la prevalenza rispetto sia all'efficienza del servizio al committente che soprattutto alle condizioni di lavoro dei dipendenti, mettendo a rischio (imputandolo comunque al camionista) anche la merce. Lo stesso autista sottolinea un ulteriore problema che si manifesterà in conseguenza del nuovo contratto di categoria:

«Assicurato è il mezzo e la ditta più di una volta ha tentato di dire al lavoratore: “E adesso la franchigia la paghi tu”, e noi abbiamo respinto la proposta. E adesso che con il nuovo contratto c'è la possibilità di dover pagare personalmente i danni arrecati ad altri mezzi o persone, dobbiamo mettere a punto nuovi metodi di difesa. Ad esempio, se mi mandate in un posto dove non posso fare manovra con il camion in sicurezza, io faccio con il cellulare la fotografia e la invio al preposto segnalando che adesso la responsabilità te la prendi tu [...] Per l'azienda tu sei prima di tutto un camion che deve fatturare e dei tuoi tempi di vita e delle relazioni familiari e umane non interessa nulla, per cui questi orari sicuramente pesano. C'è una forte spersonalizzazione dei lavoratori. Tutto si misura su quanto ha guadagnato il tuo camion mentre sono indifferenti al fatto che quel camion lo hai guidato tu, con le capacità e abilità nel lavoro».

Anche all'interno dei magazzini si riscontrano problemi di spazio per la movimentazione delle merci:

«È un lavoro semplice, ma stressante, perché, quando il magazzino è pieno, fai fatica a portare merci: non riesci a passare, il bancale striscia [contro i materiali già depositati], la gabbia non riesce a passare. Non sono bancali piccoli, sono belli grandi, anche 800 kg, che fai fatica ad arrivare in zona. È un disastro: lavoriamo tutti stressati».

«Queste corsie che noi lavoriamo qui sono le merci dappertutto. [...] Se si va dritto così, poi tu torni di nuovo dritto di lì, fai veloce, che resti una parte e non fai disturbare l'altro che sta arrivando dietro di te. Invece qui sempre zig zag. [...] Trovi anche le corsie che non hanno messo niente, poi trovi due corsie che hanno messo altra roba. Questa è una grande complicazione».

L'impressione è che nei magazzini ci sia una grande confusione di mezzi e persone in movimento, il che determina frequenti incidenti.

Oltre allo stress, alla stanchezza e alla difficoltà di movimento all'interno dei magazzini o per le operazioni di carico e scarico dei camion, molti intervistati sottolineano il disagio determinato dalla mancanza di condizionamento termico sul luogo di lavoro:

«Non c'è riscaldamento, è tutto aperto. Il freddo entra nelle ossa, proprio nelle ossa».

«Non c'è riscaldamento: d'inverno c'è da morire di freddo e d'estate per il caldo. D'inverno siamo tutti con il cappello, sciarpa, doppia maglia: poi le serrande vanno su e giù e c'è sempre aria corrente, d'inverno è proprio duro lì dentro».

«Chi lavora al computer sente freddo, perché sta fermo, chi lavora facendo movimento lo sente di meno, sta meglio. D'estate patisce lui, adesso patisco io [...] D'estate sì, sto tranquillo sulla sedia [...] Se fuori ci sono 5 gradi dentro ci sono 1 o 0, è tutto aperto e c'è corrente soprattutto quando aprono tutti i portoni. D'estate se fuori ci sono 38 gradi là dentro ce ne sono 45».

L'unico lavoratore in prova ha raccontato di essere stato destinato a lavorare nei frigoriferi (dove, pur essendo musulmano, deve occuparsi della carne di maiale, anche se dice che questo per lui non è un problema), per cui patisce molto più il freddo che non lo sforzo fisico. In realtà c'è un rapporto diretto tra infortuni e malattie professionali e il fatto di lavorare a temperature basse.

La ragione di mancato condizionamento dell'ambiente di lavoro viene attribuita al fatto che nei magazzini arriva di tutto, anche prodotti deperibili, come latte, cioccolato, carni, ecc., ma ai lavoratori non vengono forniti indumenti adatti per affrontare questo problema:

«Per il freddo ci hanno dato solo una volta una giacca a vento, poi non le hanno più date. Adesso ci danno una maglietta più pesante come questa, però non ci danno il giubbotto. I pantaloni che ci danno sono quelli fini, per l'estate».

## ***5. Infortuni e problemi di salute***

Si tratta di un argomento presente nelle interviste, spesso citato come conseguenza delle condizioni generali di lavoro. Come già notato, la velocità di esecuzione e la scarsa attenzione alle norme di sicurezza, con spazi ingombri di merci, transito sia di altri mezzi per il trasporto delle merci che di personale a piedi, spazi ristretti ed altri fattori, rendono il lavoro rischioso:

«La fretta di finire un ordine [...]. Abbiamo difficoltà a muoverci, perché uno ti passa davanti e loro ti schiacciano, ti dicono che devi andare veloce. Ma c'è persone, uno ti passa da destra, l'altro da sinistra. Se uno sta prelevando così... Per esempio se uno sta lavorando come dici, e uno deve zizzagare, e uno qua con il carrello, uno ti passa davanti, ma non ce n'è uno, sono tanti, vai veloce, sempre devi stare attento che non schiacci qualcuno».

«Ci sono una marea di infortuni: una volta ogni 1, 2 o 3 mesi c'è sempre qualcuno che si fa male e va in infortunio. Quando il magazzino è strapieno e noi non riusciamo a passare con il transpallet elettrico, magari, senza farlo apposta, passi sul piede di un altro: quando il magazzino è strapieno non esistono più le vie di percorrenza, perché sopra c'è del materiale. Ci sono le strisce gialle per i carrelli, quelle bianche per i pedoni, quando c'è casino non si capisce più dove sono le strisce. A volte succede che l'autista per la fretta parte mentre su c'è qualcuno che sta caricando o è vicino al camion con il transpallet, e il lavoratore cade, oppure se lo porta fuori mentre esce dal magazzino e noi gridiamo: "Fermo, fermo!!!"».

Un altro lavoratore racconta così l'incidente di cui è stato vittima:

«Sì, sono già stato in infortunio tre o quattro volte. L'ultima volta un mio collega mi ha schiacciato la gamba senza farlo apposta. Io scendevo dal transpallet elettrico, lui che lavorava con un altro transpallet con noi, era distratto, è tornato indietro e mi ha schiacciato la gamba. Grazie a dio che è andata bene e non si è rotta».

Solo un intervistato cita la presenza di un controllo e di personale specificamente incaricato di verificare che le norme vengano rispettate. «La sicurezza per noi c'è solo nelle carte o sui pannelli appesi al muro», nota un lavoratore. Nell'unico caso in cui esiste un responsabile della sicurezza si tratta del delegato UIL del magazzino.

Altri due raccontano:

«Da noi non c'è nessun rappresentante per la sicurezza. Cioè, ce n'è uno, ma è un amico del padrone. Da noi c'è una signora che è giovane, che l'abbiamo votata [...] Noi l'abbiamo votata per la sicurezza e quando c'è un problema e io che sono delegato vado da lei e dico: "Guarda che qua abbiamo un problema, non riusciamo a muoverci"... lei dice: "Ma cosa ci posso fare io?"».

«Ci sono già lavoratori con problemi di salute, specialmente le donne che hanno problemi motori agli arti superiori, alla schiena, alle spalle e alle braccia, sempre per dover alzare quelle scatole di banane che sono pesanti. Lo fanno lo stesso soffrendo. Magari quando si stancano si staccano da quella produzione e ne fanno magari un'altra più leggera, però lavorano sempre».

A questa situazione di scarsa se non nulla attenzione rispetto alle condizioni di lavoro e di salute degli addetti fa da contraltare quanto riportato da un camionista, che osserva con sarcasmo e amarezza:

«L'aspetto a cui tengono di più sembra essere, come si operasse con pietre preziose, la sicurezza dei beni aziendali [...] C'è una grande diffusione di telecamere, direi più o meno 200 telecamere installate, che riprendono ogni angolo ed ogni cosa. Per fortuna sono esclusi i servizi igienici. Inoltre c'è una cooperativa, si chiama XXX, che svolge il controllo durante il lavoro, viene a controllare cosa stai caricando, fa le fotografie dei carichi per poi fare le verifiche di cosa arriva, controllano l'apposizione corretta dei sigilli e così via».

Il contrasto con la scarsa attenzione riguardo alla sicurezza, al benessere e alla salute del personale risulta lampante. Esemplifica in modo molto efficace la differenza tra l'attenzione dedicata alle cose, il marxiano "feticismo delle merci", in questo caso riguardo alle condizioni del loro trasporto e al rischio di danni o furti, e il sostanziale disinteresse nei confronti delle persone.

A differenza di quanto si potrebbe supporre, per gli autisti il controllo sul lavoro è addirittura più esasperata che nei magazzini. Un intervistato racconta:

«Per le nostre attività si fa riferimento all'ufficio logistica di XXX, una sala operazioni simile a quelle militari che si vedono nei film della guerra fredda con il tavolo e le lavagne luminose con le mappe che indicano in ogni momento dove sei con il mezzo, siamo sorvegliati in ogni momento.

Al mattino, quando inizio a lavorare e apro la portiera del camion non viene segnalato, mentre viene segnalato quando apro il tappo del serbatoio, dopo di che mi siedo al posto di guida e sopra di me c'è uno schermo come un tablet che si accende e io devo digitare il mio codice di identificazione, segnalare l'inizio dell'attività ed altre indicazioni operative, e da quel momento inizia la mia giornata lavorativa che termina quando io compio una analoga

operazione per indicare il termine della mia attività. In parallelo devo compilare su una scheda cartacea il mio RG (registro) di attività che poi consegnerò settimanalmente al coordinatore dove indico il percorso, le consegne fatte e le altre attività. Su questa base l'azienda fa la verifica delle attività anche per calcolare le ore di lavoro perché noi siamo retribuiti con un sistema forfetizzato per cui, oltre alle 11 ore di lavoro, l'ora in più viene pagata come straordinario più un incentivo di 10 euro».

Questa descrizione sembra confermare quanto scrive Sergio Bologna: «Da una parte c'è una *deregulation selvaggia* nel trasporto su strada, dall'altra un controllo iper-tecnologico sulla forza lavoro. Io porto sempre l'esempio del camion Mercedes-Benz dotato di 400 sensori, mediante i quali si può tenere sotto osservazione il funzionamento di ogni piccola apparecchiatura e meccanismo del camion, intervenire in tempo reale sulle anomalie, programmare meglio la manutenzione, consumare meno gasolio. Questa cosa viene data in service alle società che acquistano il camion. In questo modo si riesce a controllare lo stile di guida dell'autista, esercitando un controllo remoto che in teoria sarebbe vietato dallo Statuto dei Lavoratori. Se si pensa al controllo esercitato direttamente sulla forza-lavoro alla catena di montaggio, questo è molto più invasivo. E questa è una fase dell'*Internet of things* alla quale seguirà quella più avanzata della *cloud connectivity*. Quindi si verifica una polarizzazione estrema tra *deregulation* – per cui girano dei camion che non hanno alcun tipo di autorizzazione sui trasporti pericolosi – e controllo iper-tecnologico»<sup>8</sup>.

Il settore presenta quindi serie criticità dal punto di vista della prevenzione e inoltre, nonostante l'uso di macchinari, in particolare di vari tipi di muletti, lo sforzo fisico non è stato eliminato e anzi rappresenta una delle principali cause di malattie professionali. Spiega un lavoratore:

«C'è un problema di movimentazione dei pesi, perché solleviamo alle volte anche 20 kg., un collo anche 20 kg. A volte ne devo caricare anche 180, di colli [...] Un lavoro fatto con le braccia, sempre per la terra, poi dipende dai pezzi».

Riguardo al personale femminile, neppure quando lavorano in un magazzino prevalentemente maschile, le donne (30-40% degli addetti secondo l'intervistato) vengono esentate da lavori pesanti:

«Ci sono delle donne che prendono una scatola di banane che pesa all'incirca 20 kg, se la mettono nel tavolo davanti, spezzano i ciuffi, li mettono nelle confezioni, e poi questo vassoio va avanti [...]. A livello di sicurezza ci sono donne che non potrebbero più fare quel lavoro lì e ciononostante continuano a farlo».

Un altro invece ritiene che nel suo magazzino il problema sia di altro genere:

«Questo lavoro non è pesante neanche per questi ragazzi, che portano i pacchi, però è l'orario che lo fa diventare pesante. Sono le ore e non il lavoro in sé, nemmeno di quello che butta i pacchi. In entrata e in uscita c'è lo stesso lavoro manuale».

Secondo un autista, anche quando si segnala un problema, la risposta è che bisogna eseguire gli ordini dei prodotti:

---

8. <https://megachip.globalist.it/fondata-sul-lavoro/2018/07/08/logistica-un-bilancio-2027563.html>

«Molte volte le vie di transito sono ingombre di merci e quando segnali ad un responsabile che la pedana di merci è così pesante che non riesci nemmeno a spostarla ti risponde: "Noi abbiamo l'ordine di spostare quel numero di colli».

Emerge quindi una palese contraddizione tra le indicazioni antinfortunistiche che dovrebbero essere seguite e quello che effettivamente avviene nei magazzini, in seguito ai ritmi di lavoro imposti dal committente alla cooperativa e da questa al lavoratore:

«Già sono arrivati quelli per informare, però loro stanno chiedendo una media di 180, ma quello che è venuto a informare per l'USL ha spiegato come deve essere preso il collo, devi prenderlo così, per la schiena... Ma cos'è, come fai la media che chiedevano loro? Per esempio, tu devi prendere così, devi scendere così e prendere il collo, perché per la schiena... poi giri... e poi come fai a fare una media di 180? Loro ti dicono che se non fai 180 noi non andiamo avanti, ti lasciamo a casa».

La differenza tra la teoria e la pratica delle modalità di lavoro viene sottolineata in modo efficace da un altro intervistato:

«Le regole sono belle nei libri, come sempre, e poi tutte le leggi sono lì, ma appena esci, tu non devi stare nel libro sempre, in questo mondo che noi dovremmo lavorare. Allora i libri sono a casa, in studio [...] Loro non spiegano questo [come bisogna piegarsi], perché se spiegano questo non possono chiedere la media».

Lo sforzo fisico, come le corrispondenti conseguenze sulla salute, non risparmiano neanche i camionisti:

«Ma la fatica più grande, che mi ha regalato un'ernia discale di cui prima o poi chiederò conto, è il lavoro con i contenitori con pareti a griglia con le ruote che pesano anche 400 chili (perché non ci caricano fazzoletti di carta o prodotti analoghi ma casse di birra o di vino, ad esempio) e li devi movimentare a mano, per poi sistemarli adeguatamente all'interno del camion e poi ancora scaricarli con un mezzo per poi trasportarli a spinta. Farlo a 30 gradi sopra o 10 sotto non cambia nulla, è sempre una fatica infernale».

Di conseguenza gli infortuni sono molto frequenti, in seguito a caduta di merci dai carrelli, per essere stati investiti dai colleghi con muletti e transpallet, a incidenti dovuti alla cattiva organizzazione del lavoro e ai tempi rapidi imposti dal sistema. Altrettanto avviene con le malattie professionali: ernie, dolori alla schiena, alla cervicale, alle articolazioni (ginocchia, spalle, braccia), in seguito allo sforzo fisico e alle vibrazioni, persino sordità dovuta ai rumori ed all'uso delle cuffie. Inoltre c'è lo stress determinato dai ritmi accelerati. Un lavoratore cita anche un rischio di infertilità o di impotenza che gli è stato prospettato dai colleghi, forse per scherzo o forse sul serio:

«I miei primi colleghi che lavoravano dicevano che se tu lavori tre anni questo, tu non puoi fare bambino dopo. Scherzando. Davvero, può essere. Magari hanno capito così».

Dopo qualche anno di lavoro questi gravi problemi di salute possono incidere sulle possibilità di continuare a svolgere le mansioni previste, soprattutto nel caso di lavoratori non più giovani. Una funzionaria sindacale ha notato questo problema in particolare riguardo a stranieri di alcune provenienze, in riferimento a quanto avveniva una decina di anni fa:

«C'era una specializzazione per nazionalità: i pakistani lavoravano nelle celle frigorifere del pesce [...] Erano i più penalizzati per le condizioni di lavoro, al freddo per 12 ore, e in più potevano andare in bagno solo 2 volte a turno. I pakistani avevano un'età più alta rispetto agli altri, quindi anche con maggiori rischi per la salute. Inoltre erano contrattati tramite capetti, mentre gli altri gruppi nazionali erano più organizzati».

Le differenze per nazionalità sarebbero uno degli aspetti da approfondire, ma questa citazione evidenzia un problema molto presente in alcune categorie professionali (ad esempio anche nel caso degli operatori socio-sanitari): l'usura legata alla combinazione tra le modalità di lavoro e l'età in cui i lavoratori hanno iniziato a svolgere queste attività fisicamente impegnative. E la situazione che emerge da queste interviste risulta essere piuttosto caotica, senza controlli. Senza attenzione alle norme e alle prescrizioni ergonomiche che dovrebbero limitare gli effetti più dannosi per la salute dei lavoratori, sono gli alti ritmi di lavoro ad avere la preminenza. Non a caso i problemi relativi alle condizioni di lavoro e ai danni che queste determinano alla salute della forza-lavoro nel settore sono state al centro di varie vertenze sindacali che negli ultimi anni hanno riguardato alcuni magazzini della logistica<sup>9</sup>.

---

9. Riguardo alla vertenza al magazzino Amazon di Castel San Giovanni, un caso per molti versi paradigmatico, vedi <https://www.it.businessinsider.com/due-dipendenti-amazon-raccontano-linferno-del-centro-dismistamento-di-piacenza/>.