



**10 GIUGNO 2024**

**CONVEGNO**

**DIGITALIZZAZIONE E DIRITTI SINDACALI:  
SFIDE, OPPORTUNITÀ, PROSPETTIVE**

## **ALGORITMO E LAVORATORI: ESPERIENZE SINDACALI**

**INCONTRI CON RIDER, DRIVER  
E DIPENDENTI AMAZON**

**MARINO MASUCCI**

SEGRETARIO GENERALE

 **FIT-CISL LAZIO**  
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

# IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA NEI TRASPORTI



## Lavorare con l'algoritmo

Il nostro incontro  
con i dipendenti Amazon  
I driver  
I rider



## Il caso Amazon Passo Corese

Zero iscritti e cancello chiuso  
Articolo 28  
Centinaia di lavoratori



## «Dal digitale al mondo fisico»

Uno studio sociologico  
e interviste qualitative:  
Viaggio nel lavoro all'interno  
del magazzino



## Rider e driver: La Stazione Lavoro

Elio  
Giancarlo  
Fressy



## Conclusioni

Il ruolo del sindacato  
nell'era della 'falsa  
modernità'  
tecnologica

# Lavorare con l'algoritmo

## UN APPROCCIO ESPERIENZIALE

### ▪ DIPENDENTI AMAZON

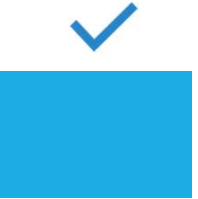
Un approccio esperienziale: nel 2018 siamo stati contattati da alcuni lavoratori Amazon, che lamentavano **TURNI DI LAVORO** massacranti, segnalandoci che dovevano sottostare ai ritmi di un algoritmo elaborato a Barcellona

### ▪ DRIVER

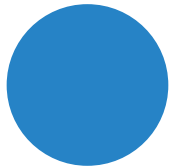
Per i driver impegnati nelle consegne, dipendere da un algoritmo significa talvolta arrivare a 350 consegne quotidiane. **RITMI parossistici**, soprattutto considerando la mobilità di Roma. Molti di loro erano costretti a fare «**PIPI' IN BOTTIGLIA**»

### ▪ RIDER

Negli stessi anni ci siamo chiesti come raggiungere una categoria di lavoratori particolarmente 'frammentata', quella dei rider, il cui numero, negli anni della pandemia, è aumentato in modo esponenziale. Tra le problematiche di queste persone, proprio la **SOLITUDINE** per il fatto stesso di non avere nessuno con cui interloquire



# Il caso Amazon Passo Corese: problemi nuovi, metodi «antichi»



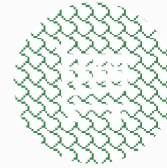
2018  
ZERO ISCRITTI  
«QUESTA E'  
PROPRIETA' PRIVATA»  
I LAVORATORI  
LAMENTAVANO RITMI  
DI LAVORO  
OTTOCENTESCHI



LUGLIO 2018  
FURGONE  
«PRONTO  
INTERVENTO DIRITTI  
DEI LAVORATORI»  
E PRIME  
«CENE CARBONARE»



PRIME RSA  
E ARTICOLO 28  
PER CONDOTTA  
ANTISINDACALE  
VINTO DAL  
SINDACATO



IL 22 MARZO DEL  
2021  
PRIMO SCIOPERO  
NAZIONALE  
AMAZON: UN  
SUCCESSO  
PRESSO  
LO STABILIMENTO DI  
PASSO CORESE  
PROTOCOLLO  
NAZIONALE



15 SETTEMBRE 2021  
STIPULA  
PROTOCOLLO  
CONDIVISO DI  
RELAZIONI  
INDUSTRIALI



ATTUALMENTE,  
NEL MAGAZZINO,  
SOLTANTO GLI ISCRITTI  
ALLA CISL SONO  
PIU' DI 200.  
SONO STATI  
RAGGIUNTI  
IMPORTANTI  
TRAGUARDI

Giovedì, 25 febbraio 2021 - 13:36:00

## Amazon riceve un pacco amaro: condannata per condotta antisindacale

Aveva boicottato i rappresentanti Fit-Cisl a Passo Corese. I vertici del sindacato: "Vittoria dei lavoratori, ora l'azienda dialoghi"

affaritaliani.it   
Il primo quotidiano digitale, dal 1996



Pacco amaro per Amazon: accolto dal Tribunale di Rieti il ricorso ex articolo 28, per condotta antisindacale, nei confronti di Amazon Logistica srl. Nello stabilimento di Passo Corese, l'azienda aveva disconosciuto da marzo ad oggi

**la nomina di due diversi rappresentanti sindacali aziendali della Fit-Cisl.**

Così facendo impediva "di fatto di esercitare il nostro diritto/dovere di dar voce alle esigenze dei dipendenti. Si tratta di una vittoria per il sindacato, ma soprattutto per tutti i lavoratori, e per le relazioni industriali in generale. Riteniamo importante avviare un dialogo costruttivo con un'azienda che conta centinaia di migliaia di dipendenti del mondo, e che vive una stagione di particolare crescita del fatturato: con un confronto produttivo si possono ottenere grandi risultati, a vantaggio della competitività aziendale e al contempo dei lavoratori", dicono i Segretari Generali della Cisl di Roma Capitale e Rieti, Carlo Costantini, e della Fit-Cisl del Lazio, Marino Masucci.

 **FIT-CISL LAZIO**  
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

# Scenari nazionali e internazionali

NEL 2021, QUANDO IL RICORSO EX ARTICOLO 28 E' STATO ACCOLTO DAL TRIBUNALE DI RIETI,

E' SVANITO IL SOGNO DEL SINDACATO DI AVERE UNA PRESENZA ALL'INTERNO DI UN SITO AMAZON IN ALABAMA.



## Teoria e prassi per l'agire sindacale

---

- **Le credenziali di accesso alla contrattazione constano anche di preparazione e conoscenza dei fenomeni.** Per questo motivo il percorso della Fit del Lazio sul caso Amazon è stato caratterizzato, non solo da un dinamico movimentismo rivendicativo, ma anche da un lungo periodo di analisi, riflessione e confronto con esperti e accademici, in linea con il carattere tipico della Cisl.
- *“Solo partendo da un'adeguata comprensione della realtà, sostenuta anche dal concorso di ambienti accademici, allora complessivamente distanti dal lavoro organizzato, era possibile dotare la rappresentanza sindacale di un orientamento culturale adeguato al processo di crescita socio economico che era in corso e renderla capace di esprimersi con una indipendente soggettività collettiva”*  
**Vincenzo Saba, sindacalista, professore, nonché storico direttore del Centro e dell'Ufficio studi della Cisl;**
- **Non potevamo essere solo inclusivi perché eravamo di fronte a qualcosa di inedito che avevamo il dovere di conoscere. Dovevamo essere riconosciuti. Acquisire il linguaggio dei lavoratori.** Da questa consapevolezza ha preso vita la ricerca - **“Dal digitale al mondo fisico. Le condizioni di lavoro di Passo Corese”** - commissionata al dott. Andrea Failli, giovane ricercatore, dietro il coordinamento dell'Ufficio Studi della struttura, discussa in diversi ambienti accademici, vincitrice del premio Pierre Carniti 2021 ma, soprattutto, strumento di lavoro per dirigenti e delegati che si occupano del settore.

# Teoria e prassi per l'agire sindacale

## DAL DIGITALE AL MONDO FISICO

Le condizioni di lavoro nel sito  
Amazon di Passo Corese

di **Andrea Failli**

prefazione di **Marino Masucci**  
e **Giuseppe Passacantilli**

- Cosa significa stower, picker, packer? Cosa vuol dire lavorare per infrastrutture algoritmiche e per Industria 4.0? **Come si possono armonizzare le esigenze di lavoratori che svolgono attività molto meccanizzate e routinarie e le istanze di un'azienda che punta alla massimizzazione degli standard produttivi?**
- E' a queste domande che si tenta di rispondere, in modo **scientifico e non ideologico**, nell'indagine, frutto di un lavoro annuale di approfondimento sulle attività del magazzino Amazon di Passo Corese, contenente sei interviste in profondità con lavoratrici e lavoratori, rimasti anonimi.
- La ricerca, di carattere **QUALITATIVO**, approfondisce numerosi temi: in primis la cultura organizzativa, le norme implicite e i principi valoriali su cui si basano le attività del magazzino;
- L'organizzazione dei processi connotano Amazon come un'azienda organicista caratterizzata da forte parcellizzazione e standardizzazione dei compiti, che a loro volta suggeriscono un approccio affine alle **visioni tayloristiche del lavoro** (Massimo, 2019; Delfanti, 2019).

*a) Accentramento delle linee di autorità;*

*b) Costante ricerca dell'aumento della produttività da parte della forza lavoro e degli impianti tecnologici;*

*c) Utilizzo della scienza come guida all'azione per migliorare le performance;*

*d) Neo-Taylorismo.*



# Teoria e prassi per l'agire sindacale

---

- **Algoritmo e tecnologia**  
**Il narratore onnisciente dei processi produttivi di Amazon**  
*Dalle interviste ai lavoratori del Centro Distribuzione di Passo Corese*
  - «Non si può avere idee perché addirittura prevedevano pure se pioveva che la gente stava a casa e quindi ordinava di più, per fare un esempio».
  - «So per certo che ci sono dei numeri e loro hanno dei file dove sono riportati tutti gli oggetti che la persona scansiona in 8 ore. In questi file viene riportato l'operatore e quanti pezzi produce all'ora. Quanti pezzi produce nel totale delle 8 ore, quale è l'andamento medio, quanto tempo si ferma ad esempio per andare al bagno».
  - «Gli area manager hanno dei programmi, credo anche i Lead, dove rilevano gli errori giornalieri, dove rilevano l'andamento all'ora, quindi la produttività oraria e anche la produttività giornaliera. Quindi sì, c'è un monitoraggio di tutta la giornata. Loro in qualsiasi momento possono vedere tutto e questo impatta sulla decisione di avere un contratto a tempo indeterminato, impatta sulla crescita».

# Criticità e opportunità: Amazon

| CRITICITA'                                | OPPORTUNITA'                                    | CRITICITA'                     | OPPORTUNITA'   |
|---|---|--------------------------------|--|
| Management orientato al modello non union | I lavoratori si iscrivono al sindacato          | Ritmi e carichi di lavoro      | Una sfida alla nostra zona comfort   |
| Gestione del personale con algoritmo      | Relazioni sindacali da costruire <i>ex novo</i> | Articolo 28, storia e aneddoti | <b>Il protocollo nazionale sancisce che le relazioni industriali rappresentano un valore in sé</b> |
| Magazzini in aree di alta disoccupazione  | Le condizioni di lavoro sono migliorate         | Problemi dei driver            | Obiettiva creazione di posti di lavoro   |

1. Protocollo declinabile a livello nazionale, regionale e aziendale.
2. Momenti di confronto su evoluzione settore e-commerce sia in sedi aziendali che istituzionali.
3. Incentivo della partecipazione a momenti di confronto in sede aziendale.
4. Continuità occupazionale (contrattuale e formativa).



# Rider, driver e la Stazione Lavoro: un mix di «nuovo» e «antico»

I rider e i driver rappresentano una categoria di lavoratori particolarmente fragile e frammentata. Proprio per la natura itinerante della loro attività, queste persone sono difficilmente raggiungibili dal sindacato. Per raggiungere queste persone, abbiamo adottato due metodi principali

## 1. UN RIFUGIO URBANO, UN CROCEVIA «GLOCAL»

Nel pieno del periodo della pandemia abbiamo aperto la [Stazione Lavoro](#), che è stata inaugurata il 14 aprile del 2021. Abbiamo così voluto offrire ai rider e ai driver un luogo di ristoro per caricare il telefono, andare al bagno, ma soprattutto un luogo in cui incontrarsi e mettere a fattor comune il senso di solitudine di chi dipende da un algoritmo

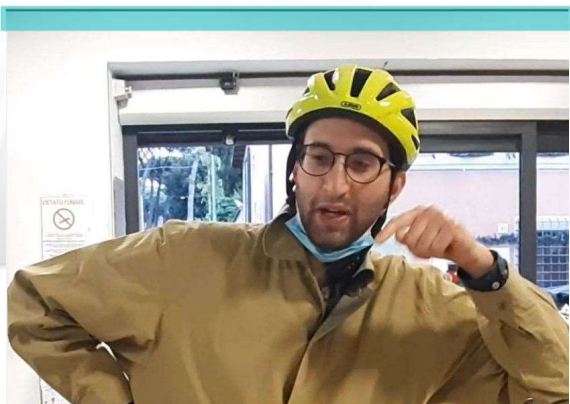
## 2. UN ALGORITMO PER AMICO

Lungi dallo schierarci tra gli 'apocalittici' o tra gli 'integrati', abbiamo utilizzato l'algoritmo per raggiungere questa categoria di lavoratori: tramite targhettizzazione, abbiamo effettuato una sorta di [volantinaggio virtuale](#). Soltanto la prima settimana ci sono arrivate [180 richieste di contatto](#)

## 3. CINEMA

Abbiamo invitato rider e driver al cinema per vedere insieme il film «Sorry, we missed you» di Ken Loach

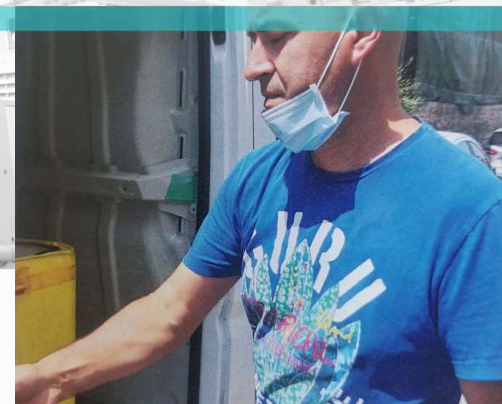
# Rider e driver, tre parole chiave sullo stato dell'arte



**Elio**  
**Rider**  
Solitudine



**Fressy**  
**Rider**  
Flessibilità



**Giuseppe**  
**Driver**  
Ritmi parossistici

# Il tracciato (essenziale) dei rider

## ELEMENTI DI PARTENZA

La Gig Economy non è un settore. Ma i modelli di gestione che la caratterizzano hanno impatti e riflessi su ogni ambito di applicazione

Rider: Lavoro autonomo, lavoro subordinato, lavoro somministrato?

Criticità: Individualismo, resistenze, mancanza di coperture sociali

La piattaforma organizza il lavoro ma non si fa carico della gestione del rapporto di lavoro

## APPROCCI

Legge 128/2019  
Accordo Assodelivery – UGL

Accordo Assodelivery – UGL

Suprema Corte di Cassazione (Corte di Cassazione sez. Lav. n.1663 del 24 gennaio 2020) estende al lavoro dei riders la disciplina del lavoro subordinato

Accordo Integrativo Aziendale siglato il 29 marzo 2021 con Just Eat. Inquadramento dei rider come lavoro subordinato con l'applicazione del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

## UNA LINEA UE

### LA DIRETTIVA EUROPEA PER I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

Secondo la Direttiva, i lavoratori sono dipendenti di una piattaforma digitale (e non lavoratori autonomi) se il loro rapporto di lavoro con la piattaforma soddisfa almeno **due dei cinque indicatori** stabiliti nel testo

1. limiti massimi applicabili alla **retribuzione** che i lavoratori possono percepire.
2. supervisione dell'**esecuzione** del loro lavoro, anche con mezzi elettronici
3. controllo della distribuzione o dell'**assegnazione dei compiti**.
4. controllo delle **condizioni di lavoro** e limitazioni alla scelta dell'**orario di lavoro**.
5. limitazioni alla **libertà di organizzare il proprio lavoro** e regole in materia di **aspetto esteriore o comportamento**.

# Algoritmo e sindacato

## ISTANZE DEI LAVORATORI

- SENSO DI SOLITUDINE
- RITMI PAROSSISTICI
- FLESSIBILITA'

## RUOLO DEL SINDACATO

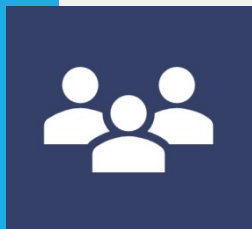
- Risignificare l'appartenenza a un universo simbolico, creare 'luoghi' e occasioni di incontro (Stazione Lavoro, cene carbonare). Contaminazione generativa: con Sos rider, il Campidoglio ha messo a disposizione la rete delle biblioteche comunali
- Mettere in discussione l'algoritmo, che non può e non deve essere un 'decisore'
- Il senso di libertà che provano alcuni rider nella scelta di fasce orarie e giornate non può e non deve tramutarsi nell'assenza di diritti

# Criticità e opportunità: Rider

| CRITICITA'  | OPPORTUNITA'   |
|---|--|
| Categoria complicata da associare al sindacato                            | Una sfida antica per un sindacato moderno                                  |
| Una quota importante lo considera un lavoro a termine                     | Stare in mezzo ai lavoratori ci dà la possibilità di capire i loro bisogni |
| La presenza di molti lavoratori stranieri determina barriere linguistiche | La Stazione Lavoro può rappresentare un luogo di rifugio e mescolanza      |



# Tecnologia e «falsa modernità»



- Il punto, alla luce di quanto detto finora, non è certamente tifare per un grottesco «indietro tutta»: la tecnologia può essere un alleato imprescindibile, dalla fabbrica alla scrivania, dal magazzino all'ufficio.
- E' essenziale però sfidarla continuamente sul terreno della convenienza sociale e politica, prima ancora che economica.
- Per questo , è indispensabile contrastare una versione fanfaronia del progresso, tutta «chiacchiere e food delivery»

(Da «Il tuo capo è un algoritmo», Antonio Aloisi e Valerio De Stefano)

# L'avanzata delle tecnologie può e deve essere governata

---

- L'opinione dominante in fatto di tecnologia propugna l'idea, del tutto erronea e ben poco disinteressata, che non si possano mettere in campo **REGOLE** sull'introduzione di nuovi strumenti di lavoro
- Si sente spesso ripetere che qualsiasi tentativo di gestire gli effetti delle scoperte digitali finirebbe per mortificare lo **SPIRITO INNOVATIVO** e porterebbe **PERDITE ECONOMICHE**. **Invece le norme volte a mitigare gli effetti potenzialmente dannosi dell'uso di dispositivi tecnologici sulla qualità del lavoro e sulla dignità umana dei lavoratori ESISTONO GIA'** da oggi in vari Paesi industrializzati, emergenti o in via di sviluppo (si pensi al diritto agli obblighi di sicurezza, alla protezione dei dati personali o al nascente diritto alla disconnessione)
- **I dati aggiornati del Cambridge Centre for Business Research dimostrano come un ADEGUATO CORPUS DI REGOLE DI DIRITTO DEL LAVORO** abbia un effetto positivo anche sui tassi di occupazione, riduca quelli di disoccupazione e stimoli l'innovazione
- La **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** contribuisce a ridurre le diseguaglianze, ma ha soprattutto il merito di sostenere la diffusione di buone pratiche in materia di gestione del personale, formazione, salute e sicurezza sul posto di lavoro, introduzione di processi tecnologici, assicurazioni, schemi di pensionamento (OCSE 2019)

# Necessità di una direzione umana

- 
- Il progresso – tanto quello tecnologico quanto quello sociale – ha bisogno di essere indirizzato e la direzione si definisce a partire dagli **OBIETTIVI** che ci si prepone
  - Al posto di un avvenire senza conducente, come le vetture che si guidano da sé, è importante sforzarsi di disegnare ed attuare un modello che veda **L'UMANO AL COMANDO**, con i decisori umani **AL VOLANTE** delle trasformazioni economiche e sociali (CESE)
  - Riflettendo su intelligenza artificiale e nuovi sistemi di decisione automatizzata, il CESE ha definito l'approccio che pone **LA PERSONA** – ma potremmo dire i cittadini e i lavoratori – **AL CENTRO** delle scelte come una pre-condizione affinché la trasformazione digitale sia sostenibile, accessibile, sicura e vantaggiosa

# CONSIDERAZIONI FINALI

## L' AI può dare un apporto positivo per un lavoro di qualità:

- Aumento della produttività
- Definizione di nuovi profili professionali
- Maggiore efficienza
- Minore ripetitività e carichi nel lavoro
- Aumento della sicurezza generale sul lavoro

## La centralità della formazione

- Dare priorità alla formazione non solo tecnica, ma anche etica all'uso delle nuove tecnologie
- Creare consapevolezza e allo sviluppo della resilienza promuovere trasparenza, collaborazione e non solo competizione, responsabilità
- Estendere la formazione alla scuola di ogni ordine e grado educazione ai fondamentali

## Il ruolo della Contrattazione

- Preservare l'autonomia dei lavoratori
- Orientare alla qualità del lavoro
- Valutare e intervenire sui nuovi rischi associati all'introduzione delle nuove tecnologie
- Implementare la direttiva sul lavoro attraverso piattaforma
- Estendere il diritto alla formazione per far fronte al cambiamento
- Definire organismi specifici di partecipazione
- Sancire la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla governance dei processi come uno dei fondamenti del rinnovamento del nostro modello sociale.
- Mettere in trasparenza ciò che è fatto con l'AI

*C. Arlati 2024*

**Il problema nelle fasi di innovazione tecnologica radicale, e quindi in quelle che vengono giustamente considerate come rivoluzioni tecnologiche, non è spostare la partita sul terreno umano e organizzativo, ma portare lo sviluppo delle persone e l'innovazione su quello tecnologico**

**Giorgio De Michelis**

*Intelligenza artificiale e lavoro, una rivoluzione governabile*

# Specchi sociali

---

«Lo specchio si è rotto.

Ciascuno si riflette nel suo frammento.  
Nel suo particolare. Nel suo immediato.

Ma non c'è domani, se non si ripropone  
uno specchio comune»

*Ilvo Diamanti,*

*«La rappresentanza che non c'è»*

*Repubblica*



---

«Il sindacato avrà sempre  
un ruolo attuale ed insostituibile  
in una e per una società più equa e più giusta»



**Grazie**