

**LAVORO
E ORGANIZZAZIONE
DELLA LOGISTICA 4.0**

a cura di

Michele Faioli,
Università di Roma Tor Vergata

Gualtiero Fantoni,
Università di Pisa

Manuelita Mancini,
Fondazione Giacomo Brodolini



Working papers
Fondazione G. Brodolini

**LAVORO
E ORGANIZZAZIONE
DELLA LOGISTICA 4.0**

a cura di

Michele Faioli,
Università di Roma Tor Vergata

Gualtiero Fantoni,
Università di Pisa

Manuelita Mancini,
Fondazione Giacomo Brodolini

Working Papers della Fondazione Giacomo Brodolini

Direttore scientifico della collana

Anna Maria Simonazzi

*Professoressa di Economia politica e economia italiana ed europea,
Facoltà di Economia, Sapienza Università di Roma*

Comitato scientifico editoriale

Michele Faioli

*Professore aggregato di Diritto del lavoro,
Università Tor Vergata di Roma*

Michele Raitano

*Professore in Politica Economica,
Sapienza Università di Roma*

Giuseppe Fiorani

*Professore di Economia del lavoro,
Università di Modena e Reggio Emilia*

Paola Mengoli

*Ricercatrice in Politiche formative,
Università di Modena e Reggio Emilia*

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Solferino, 32
tel. 0644249625 fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.eu
www.fondazionebrodolini.it
Roma, Ottobre 2018
ISBN9788895380469

Progetto di ricerca in cooperazione con FILT-CGIL
(2017/2018)



5.B Logistica e relazioni industriali nell'esperienza comparata: il porto di Rotterdam

(Silvio Bologna)

5.B.1. Le relazioni industriali in Olanda

Introduzione. Per comprendere il funzionamento del sistema di relazioni industriali olandese è necessario partire dal concetto di *Poldermodel*, ovvero di compartecipazione. Infatti, le relazioni industriali si svolgono normalmente su basi partecipative a tutti i livelli (nazionale, di categoria, aziendale, di ramo di azienda), all'interno di una società dove il conflitto di classe di novecentesca memoria non è stato così sviluppato come in Europa del Sud o in Gran Bretagna prima dell'avvento della contro-rivoluzione liberale degli anni '80. Non è un caso che da sempre lo sciopero (che tuttavia nel porto di Rotterdam ha giocato un ruolo rilevante) rappresenti una *extrema ratio* di tutela, cui difficilmente i sindacati fanno ricorso.

La caratterizzazione cooperativa del sindacalismo olandese affonda le sue radici nell'etica protestante del capitalismo, che tende a privilegiare l'ordine e la stabilità nell'ottica della certezza del guadagno tanto a favore dei datori di lavoro che dei lavoratori.

I soggetti sindacali. I principali sindacati olandesi sono la FNV (*Confederation of Dutch Trade Unions*), quello tradizionalmente con il maggior numero di iscritti e nato dalla fusione dei sindacati socialisti e cattolici; la CNV (*National Christian Confederation*), di ispirazione protestante; ed infine la MHP (*Middelbaar en Hoger Personeel*), confederazione dei soli colletti bianchi.

Il tasso di sindacalizzazione nel settore privato, che si attesta sul 13%, è tra i più bassi in Europa.

Le fonti. La costituzione olandese del 1872 si caratterizza per la mancata positivizzazione di taluni diritti sociali, a differenza di quella italiana: manca infatti un omologo del nostro art. 39 Cost., e la libertà sindacale viene considerata da dottrina e giurisprudenza come proiezione della libertà associativa di cui all'art. 8 della carta fondamentale. Lo stesso dicasi per lo sciopero, che non è disciplinato dalla costituzione, ed ha trovato riconoscimento per via giurisprudenziale. Questo, tuttavia, non significa che le ragioni del mondo del

lavoro non vengano tutelate: l'Olanda, essendo parte di OIL, UE e Consiglio d'Europa, ha adeguato nel corso del tempo la propria legislazione agli standard internazionali ed europei; inoltre, la Corte Suprema ha riconosciuto in varie sentenze che le norme di diritto sociale europeo ed internazionale hanno effetto diretto nell'ordinamento interno.

In relazione al conflitto industriale, lo sciopero è scarsamente praticato in Olanda, quale corollario di un modello basato sulla compartecipazione⁴⁶; inoltre, i contratti collettivi contengono delle specifiche clausole di tregua a carico dei sindacati firmatari e dei lavoratori iscritti, che corrono il rischio di essere citati in giudizio dalla controparte datoriale per il risarcimento del danno in caso di astensione collettiva dal lavoro relativa a materie coperte dal contratto collettivo e indetta prima che quest'ultimo sia scaduto.

Per quanto concerne la legislazione ordinaria l'Olanda non ha, a differenza della Francia, un codice del lavoro: vi sono varie disposizioni di legge che tutelano i lavoratori, sia dal punto di vista individuale che collettivo (ad es., il codice civile, le leggi sulla rappresentanza in azienda del 1970 e sulla contrattazione collettiva del 1927).

La contrattazione. Il sistema di contrattazione si sviluppa essenzialmente a livello nazionale; lo spazio per le deroghe aziendali è circoscritto, potendo queste intervenire nelle specifiche materie previste dal contratto nazionale stesso (*opting-out clause*). La prospettiva di fondo, condivisa da tutti gli attori del sistema di relazioni sindacali, è che le imprese debbano competere sulla qualità dei prodotti, e non attraverso tagli al costo del lavoro, in cui spesso e volentieri si concentra il contenuto derogatorio della contrattazione aziendale. Nel settore privato la contrattazione di prossimità è diffusa soprattutto nelle grandi imprese, ove il sindacato ha una maggiore capacità di radicamento.

Il porto di Rotterdam rappresenta un'eccezione, per lo meno formale, a un modello centralizzato di relazioni industriali: lì la contrattazione si svolge solo su base aziendale, posto che in ogni terminal si applica un diverso accordo; così, ad es., la FNV è ad oggi responsabile di ben 52 contratti. Tuttavia, all'in-

46. Secondo i dati aggiornati di Eurofound, nel 2016 in Olanda sono stati indetti soltanto 25 scioperi: cfr. <https://www.eurofound.europa.eu/it/country/netherlands#industrial-action-and-disputes>.

segna di una prospettiva solidaristica, le condizioni di lavoro formalizzate dalle parti sociali non si discostano granché tra un terminal e l'altro.

La rappresentanza. In Olanda, a differenza che in Italia ed analogamente a Francia e Germania, vige il doppio canale di rappresentanza: in azienda coesistono cioè le sezioni sindacali con gli organismi di rappresentanza dei lavoratori. Tale sistema è improntato sulla bipartizione delle competenze: le rappresentanze sindacali stipulano infatti i contratti aziendali, mentre i *works council* godono dei diritti di informazione e consultazione e di prerogative cogestorie su talune specifiche materie. Suddivisione delle competenze non significa rigida separazione: infatti i sindacati, che non possono direttamente nominare dei loro iscritti quali membri dei *works council*, presentano delle liste in occasione delle elezioni.

Infine, i *works council* devono essere istituiti obbligatoriamente dal datore di lavoro nelle aziende con almeno cento dipendenti.

5.B.2. Logistica 4.0 e conflitto industriale e contrattazione nel porto di Rotterdam

Il porto di Rotterdam è il più grande hub della logistica europea, dando lavoro all'incirca a 180.000 persone tra impiegati diretti ed indotto⁴⁷.

Negli ultimi anni il progresso tecnologico e l'automazione del lavoro hanno portato ad una considerevole contrazione dell'impiego: le sigle sindacali stimano che si siano persi ben 12.000 posti di lavoro, interessando soprattutto gli ultracinquantenni. Il modello prefigurato agli albori degli anni '90 – convenzionalmente conosciuto come *Maasvlakete II* – ne è un esempio, poiché prevede la sostituzione del “camallo” di novecentesca memoria con dei robot controllati a distanza da pochi giovani lavoratori altamente qualificati.

Le sigle sindacali FNV e CNV hanno indetto uno sciopero nel gennaio

47.<http://www.rainews.it/dl/rainews/media/Automatizzazione-toglie-lavoro-il-caso-del-porto-di-Rotterdam-Operai-dimenticati-dalla-politica-c98cd4b0-a2c7-4a8d-b4d6-509e991c5ba7.html>.

I working papers nascono dall'attività di progetto e di studio del gruppo di ricerca della Fondazione Giacomo Brodolini. Sono uno strumento agile di informazione che permette la sistematizzazione e la diffusione dei lavori realizzati sulle principali tematiche d'interesse della Fondazione.