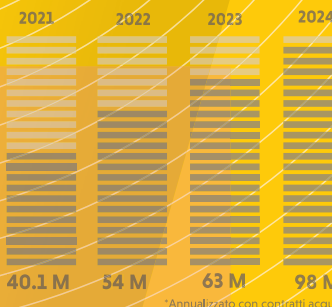
COMUNICAZIONE MARKETING E PRESS OFFICE: **Letizia Mulè**





RASSEGNA STAMPA 2013 2026

MHW

APPALTATORE LOGISTICO


FATTI DEL MESE

GRUPPO CODOGNOTTO SCEGLIE ANCORA MANHANDWORK

USO L'ACCORDO PER LA GESTIONE L'IMPIANTO DI SAN STINO DI LIVENZA (VENEZIA)


IL CASO

VOLUME 2

Aggiornato al 31/12/2026

TESTATE

LA STAMPA

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica

euromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

LOGISTICA Management

LOGISTICA EFFICIENTE

dal 2001
Logisticamente.it
INFORMAZIONE LOGISTICA QUOTIDIANA

GDO news

TRASPORTO europa

POLITECNICO MILANO 1863

merci

INVESTO MAGAZINE
MONEY & LIFESTYLE

info vercelli24
il blog giornale del vercellese

NotiziaOggi Vercelli

I Tennis Foundation MAGAZINE

sky sport 24

GAZZETTA DI MANTOVA

Logistica

Assologistica

Il Sole 24 ORE

Global Summit | logistics & supply chain

BORSA ITALIANA

TRASPORTARE OGGI

MHW2026
RASSEGNA STAMPA

Articolo:
Valori umani, benessere dei dipendenti e responsabilità sociale

Data pubblicazione:
Luglio

OPERATORI LOGISTICI

ManHandWork

Valori umani, benessere dei dipendenti e responsabilità sociale sono le premesse alla base del lavoro in MHW.



ManHandWork è un appaltatore logistico con una storia alle spalle di 70 anni nella logistica e nell'outsourcing e oltre 2.900 risorse attualmente impiegate nei 60 impianti gestiti in tutta Italia.

Logistics Intelligence e Ricerca & Sviluppo: innovazione al servizio della logistica

La Logistics Intelligence e la Divisione Ricerca & Sviluppo rappresentano il motore dell'innovazione di MHW.
Attraverso l'analisi dei dati operativi, lo sviluppo di soluzioni personalizzate e la sperimentazione di nuove tecnologie, l'azienda supporta il miglioramento continuo dei processi logistici. In collaborazione con il Politecnico di Milano e partner tecnologici, MHW sviluppa progetti basati su intelligenza artificiale, realtà aumentata, automazione e digitalizzazione per incrementare efficienza, sicurezza e qualità del lavoro.

MHW Academy: il valore della formazione

MHW Academy promuove percorsi di crescita per figure operative e manageriali, valorizzando competenze e talenti attraverso programmi formativi strutturati e personalizzati.

Flessibilità come vantaggio competitivo

In un settore dinamico come quello della logistica, la flessibilità è un requisito imprescindibile. MHW la traduce ogni giorno in un modello organizzativo capace di coniugare competenze, innovazione e presenza sul territorio. L'integrazione di strumenti digitali a supporto della gestione delle risorse consente di affrontare con rapidità i picchi di attività, assicurando continuità operativa e qualità del servizio.

MHW per la crescita del settore

MHW si impegna attivamente nella promozione di iniziative volte a favorire la condivisione e il confronto nel settore della logistica, con particolare attenzione al mondo degli appalti e ai temi legati alla normativa e all'evoluzione del settore.
Tra queste rientra LIGAL – Laboratorio di Innovazione Giuslavoristica negli Appalti della Logistica, un progetto coordinato da ADAPT, per promuovere modelli di appalto genuino, economicamente sostenibile e in linea con l'evoluzione tecnologica nel settore. L'azienda organizza inoltre momenti di dialogo sui temi più attuali e strategici per il settore: l'evento "Appalto Consapevole", realizzato con ADAPT nel giugno 2026, ha approfondito le principali sfide legate agli appalti nella logistica, favorendo il confronto tra imprese, professionisti e istituzioni.



pag. 1/2 segue

Data pubblicazione:
Luglio

Articolo:
Valori umani, benessere dei dipendenti e responsabilità sociale



DATI PRINCIPALI

ANNO INIZIO ATTIVITÀ
2011

PERSONALE IMPIEGATO N.
2900

FATTURATO INDICATIVO ITALIA (MILIONI DI EURO)
150

CERTIFICAZIONE QUALITÀ TIPO
ISO 9001, ISO 45001, ISO 27001

AREE SERVITE IN ITALIA
tutta Italia

DATI MAGAZZINO CENTRALE
Via Pianezza, 17 Torino Tel. 011 235 9451

MAGAZZINI PERIFERICI
60 magazzini in tutta Italia

SERVIZI OFFERTI
stoccaggio, preparazione ordini, rietichettatura, packaging / repacking, eCommerce, gestione resi, supply chain consulting

MERCEOLOGIE TRATTATE
tessile, abbigliamento (capi appesi e/o stesi), calzature e accessori, arredamento e design, alimenti fresco, alimenti freddo, FMCG (beni largo consumo), beverage, meccanica / automotive, ricambistica, elettrodomestici, editoria e gestione documentale

MANHANDWORK SRL

Via Pianezza 17
10149 Torino
Tel. 011 235 9451
info@mhwsrl.it
https://www.mhwsrl.it

CONTATTI
Alessandro Moggia
commerciale
Tel. +39 348 8958544
alessandro.moggia@mhwsrl.it

Roberta Presti
commerciale
Tel. +39 344 0811935
roberta.presti@mhwsrl.it

MHW

Articolo:
I primi mille

Data pubblicazione:
Luglio/Agosto



pag. 1/3 segue

CLASSIFICA DEI FORNITORI DI SERVIZI LOGISTICI



I TOP 1.000 DELLA LOGISTICA ITALIANA

LA CLASSIFICA DE IL GIORNALE DELLA LOGISTICA È ARRIVATA ALLA SUA 25ª EDIZIONE RIPORTANDOCI AL 2024. COSA CI DICONO I NUMERI? TRA LUCI E OMBRE TROVIAMO UN COMPARTO RESILIENTE, IN GRADO DI AFFRONTARE SFIDE DI COMPLESSITÀ CRESCENTE

Un quarto di secolo. Solo a dirlo fa un certo effetto. Eppure è da ben 25 anni che la nostra Classifica monitora l'andamento del comparto logistico tenendo nota dei fatturati delle aziende del comparto. Un lungometraggio che ha filmato i tanti cambiamenti avvenuti in questi anni e che per il 2024 – anno a cui fa riferimento questa nuova edizione – fotografa una situazione tra luci ed ombre. Da un lato si registra la crescita del fatturato complessivo, che ammonta a 57.283 miliardi di euro con un incremento del 4,3% rispetto al totale 2023 (pari a 54.940 miliardi); dall'altro lato, rispetto all'esercizio precedente risultano leggermente in calo gli utili, pari a 1.336 miliardi di euro (2,33% sul totale dei ricavi rispetto al 2,49% del 2023).
Guardando più da vicino l'andamento del ROS (Return On Sales), ovvero l'indice che misura la redditività delle vendite, gli utili si sono rivelati negativi per circa 140 aziende; il valore è invece positivo per tutte le altre, con valori molto variegati: tenendo presente che un valore percentuale elevato indica un'ottima capacità dell'impresa di generare profitti e coprire i costi, nella classifica 2026 l'indice risulta superiore a 10 per circa 100 aziende, mentre 150 imprese registrano un valore tra 10 e 5 ed altre 400 sono nella fascia tra 5 e 1; infine 220 aziende registrano un valore inferiore a 1, a sancire una copertura dei costi operativi con profitto nullo o molto modesto.
Interessante anche notare che molte aziende hanno fatturato di più nel 2024, ma hanno avuto utili inferiori rispetto al 2023: questo si registra per circa 180 aziende. Il grosso delle imprese – circa 450 – mostra un utile sostanzialmente invariato nel 2023 e nel 2024, a fronte però di un fatturato anche qui mediamente più elevato. Circa 100 aziende hanno registrato un incremento di utile tra il 2% ed il 5%, mentre 60 hanno realizzato un incremento tra il 5% ed il 10%; per circa 50 aziende l'utile è cresciuto tra il 10% ed il 20%, e circa 90 hanno riportato utili in forte (e talvolta fortissima) crescita rispetto al 2023.
Il rapporto tra margini e ricavi 2024 va in controtendenza rispetto al 2023, dove spesso si era verificata una diminuzione dei fatturati a fronte di utili positivi e in crescita per tante imprese, che avevano saputo gestire i costi in maniera attenta ed oculata. Va anche ricordato che il settore – come tutto il sistema produttivo nazionale – usciva da anni difficili dovuti all'emergenza sanitaria.
Sul fronte meramente numerico quest'anno figurano in classifica 9 imprese ultra-miliardarie (con il gruppo Savino Del Bene che ha sfondato il tetto dei 3 miliardi), che hanno realizzato ricavi complessivi per 15,5 miliardi contro i 14,7 miliardi del 2023. Sono una decina le aziende con fatturato tra 500 milioni e 1 miliardo, seguite da una trentina nella fascia 200 – 500 milioni; altre 50 imprese si collocano nel range tra i 100 ed i 200 milioni, mentre sono circa 90 quelle con ricavi tra i 50 ed i 100 milioni; a seguire il gruppo di 230 imprese nella fascia tra i 50 ed i 20, altre 200 con fatturato tra 10 e 20 milioni, 170 nel range 5 – 10 milioni ed infine 200 imprese con ricavi inferiori ai 5 milioni di euro.
Ancora una volta il sistema produttivo italiano vede protagoniste le aziende medie e piccole, vero "zoccolo duro". Nella nostra classifica le aziende con fatturato fino a 20 milioni di euro rappresentano il 57% del ranking.
Commenti, riflessioni e osservazioni sono le benvenute. Buona Lettura!

"Fatto salvo il diritto di cronaca, la riproduzione totale o parziale della Classifica è vietata.

© Copyright by Il Giornale della Logistica 2026

LA CLASSIFICA IN DIGITALE

pag. 2/3 segue

Articolo:
I primi mille.
MHW al 93° posto

Data pubblicazione:
Luglio/Agosto

CLASSIFICA DEI FORNITORI DI SERVIZI LOGISTICI

POS 26	POS 25	RAGIONE SOCIALE	SEDE	PROV	FATTURATO '24	FATTURATO '23	UTILE '24	UTILE '23	ROS '24	ROS '23	ROE '24	ROE '23
68	82	LOGISTICA UNO EUROPE SRL	OPPEANO	VR	140.917.447	115.818.479	3.145.001	2.959.337	2,23	2,56	27,27	37,11
69	78	QUICK SERVICE LOGISTICS ITALIA SRL	NOGAROLE ROCCA	VR	140.452.563	118.909.934	1.202.667	1.218.989	0,86	1,03	12,71	14,75
70	55	EXPEDITORS INTERNATIONAL SRL	PIOLTELLO	MI	140.060.653	169.874.241	3.619.137	2.748.785	2,58	1,62	30,51	33,35
71	65	CAB LOG SRL	NOALE	VE	137.471.825	145.444.531	-7.134.569	299.352	-5,19	0,21	N.D.	5,27
72	88	BOXLINE UNITED CARGO LINK SRL	MILANO	MI	137.249.875	102.078.581	3.160.824	899.110	2,30	0,88	32,29	11,29
73	63	CEVA AIRSOCEAN ITALY (BOLLORE')	PANTIGLIATE	MI	134.464.301	151.394.054	2.315.209	5.207.416	1,72	3,44	16,24	31,97
74	72	ITALMONDO SPA	ARLUNO	MI	132.542.160	129.804.428	318.602	-661.869	0,24	-0,51	1,56	-11,96
75	71	SPINELLI SRL	GENOVA	GE	132.444.647	131.593.911	23.329.121	23.673.831	17,61	17,99	58,13	58,48
76	74	FAGIOLI SPA	SANTILARIO D'ENZA	RE	132.162.751	127.164.943	-7.253.660	-3.915.662	-5,49	-3,08	-72,60	-22,71
77	73	TEMI SPA	NAPOLI	NA	129.290.986	129.684.041	1.892.720	3.945.905	1,46	3,04	6,55	14,57
78	77	AUTOSPED G SPA	CASTELNUOVO SCRIVIA	AL	126.365.658	119.996.558	20.933.937	6.474.486	16,57	5,40	18,27	6,91
79	91	FOPPIANI SHIPPING & LOGISTICS SRL	PRATO	PO	125.465.528	100.834.424	24.575.618	5.245.803	19,59	5,20	39,85	14,19
80	86	GERMANI SPA	SAN ZENO NAVIGLIO	BS	123.489.606	104.693.773	16.955.496	5.880.151	13,73	5,62	26,59	8,27
81	75	STANTE GROUP ITALY	CARINARO	CE	123.423.969	121.364.161	2.000.000	2.451.029	1,62	2,02	N.D.	N.D.
82	N.D.	FAST ROAD SRL (GRP AMADORI)	CESENA	FC	122.695.447	113.931.183	393.791	330.612	0,32	0,29	N.D.	N.D.
83	79	A.F. LOGISTICS SPA	MASSALENGO	LO	122.121.138	116.514.612	-472.993	558.688	-0,39	0,48	-0,78	0,94
84	80	RABEN ITALY SRL	CORNAREDO	MI	120.337.128	116.369.650	-3.372.897	-1.314.197	-2,80	-1,13	-205,45	-43,59
85	95	GRENDI LOGISTICA (CONSOL.)	CAGLIARI PORTO CANALE	CA	118.307.787	98.397.680	10.303.167	4.719.803	8,71	4,80	24,20	15,71
86	87	FIEGE LOGISTICS ITALIA SRL	LAINATE	MI	117.753.100	103.603.444	-1.259.659	831.756	-1,07	0,80	-80,86	19,45
87	92	SAMER GROUP	TRIESTE	TS	117.145.607	100.601.053	2.421.565	2.236.872	2,07	2,23	N.D.	N.D.
88	84	ONEXPRESS ITALIA SPA	BENTIVOGLIO	BO	114.275.305	110.655.451	1.731.163	1.180.734	1,51	1,07	21,88	17,46
89	N.D.	ALLOGA (ITALIA) SRL	LAVAGNA	GE	113.319.377	76.510.556	910.760	1.510.610	0,80	1,97	89,44	N.D.
90	85	CLO SERVIZI LOGISTICI	SIZIANO	PV	111.994.786	107.027.278	-355.971	109.543	-0,32	0,10	N.D.	0,92
91	81	GRUPPO MERCURIO SPA	TORINO	PO	109.647.549	115.940.108	1.007.084	2.520.105	1,82	2,17	5,87	7,32
92	105	ADRILOG SOC COOP BENEFIT	SAN SALVO	CH	109.414.536	89.286.063	437.519	234.026	0,40	0,24	5,76	3,04
93	146	MANHANDWORK SRL	TORINO	TO	106.153.700	62.875.645	2.488.004	1.287.356	2,34	2,05	N.D.	N.D.
94	96	GERMANETTI SPA	ROA	CH	105.704.784	98.334.205	2.044.833	2.083.457	2,00	2,03	14,67	15,33
95	83	KORTIMED SRL	COLLESALVETTI	LI	103.412.423	110.920.509	1.679.131	-278.128	1,62	-0,25	10,42	-1,92
96	90	LANNUTTI SPA	CUNEO	CN	103.189.481	101.093.349	14.800.523	25.815.379	14,34	25,54	8,78	17,96
97	89	MESAROLI LOGISTICA SPA	TREVENZUOLO	VR	102.868.415	101.704.911	231.040	2.409.946	0,22	2,37	1,68	15,31
98	103	LOGICOMPANY 3 SRL (LC3)	GUBBIO	PG	101.999.482	93.626.922	920.303	3.015.359	0,90	3,22	8,40	19,91
99	104	TRANS ISOLE SRL	ANGRI	SA	101.356.713	89.896.077	6.210.442	6.925.556	6,13	7,70	12,98	16,02
100	99	SNATT (CONS.)	CAMPEGINE	RE	100.646.358	96.965.639	2.353.129	1.559.900	2,34	1,61	N.D.	N.D.
101	101	AMBROGIO TRASPORTI SPA	GALLARATE	VA	98.820.551	95.802.445	-4.233.201	490.890	-4,28	0,51	-11,84	1,22
102	150	NICOLOSI TRASPORTI SRL	CATANIA	CT	98.008.421	59.520.711	3.670.637	784.606	3,75	1,32	28,55	6,68
103	100	EURODIFARM SRL	CASAL	LO	97.609.266	96.180.830	69.101	1.190.881	0,07	1,24	0,37	6,41
104	94	ZETA SYSTEM SPA	MATERA	MT	96.191.197	98.582.769	17.935.392	17.022.342	18,65	17,27	31,35	43,35
105	111	ALISPED SPA	PIOLTELLO	MI	95.428.853	82.866.270	891.939	1.237.660	0,93	1,49	25,29	46,97
106	97	LOGTAINER SRL	GENOVA	GE	93.893.810	97.940.153	4.233.475	5.682.621	4,51	5,80	24,50	31,49
107	107	BIANCHI E C. TRASPORTI SRL	CASNATE CON BERNATE	CO	93.658.096	86.086.662	2.848.076	3.454.459	3,04	4,01	15,65	18,83
108	108	ZEROQUATTRO LOGISTICA SRL	BOLOGNA	BO	93.632.333	85.874.158	-1.482.075	-3.666.504	-1,58	-4,27	N.D.	N.D.
109	93	LCT GRUPPO	CATANIA	CT	92.817.000	99.179.000	1.182.000	1.511.000	1,27	1,52	7,30	5,20
110	143	CN LOGISTICS SRL	ORIGGIO	VA	92.689.179	63.941.041	4.413.682	1.680.542	4,76	2,63	24,67	10,02
111	142	AELOG SPA (GIA YOU LOG)	VIMERCATE	MB	92.281.417	64.100.800	1.157.061	830.993	1,25	1,30	N.D.	N.D.
112	112	PALLETWAYS ITALIA SPA	SALA BOLOGNESE	BO	90.208.498	82.830.437	2.844.101	1.612.057	3,15	1,95	60,55	86,99
113	114	CARGO COMPASS SPA	CRESPINA LORENZANA	PI	89.343.393	78.745.733	1.675.506	2.134.928	1,88	2,71	30,21	36,36
114	98	SINECO SPA	FOLLO	SP	88.135.196	97.520.437	114.181	-653.308	0,13	-0,67	0,73	-4,19
115	186	MVN SRL	MILANO	MI	87.538.004	50.922.433	5.364.693	2.503.719	6,13	4,92	N.D.	N.D.
116	118	SOGEDIM SPA	MESERO	MI	86.949.001	76.071.060	2.399.023	3.195.696	2,76	4,20	8,32	12,09
117	133	HANNIBAL SRL	MELZO	MI	86.897.116	68.516.631	667.565	-343.852	0,77	-0,50	31,69	-23,72
118	131	INTERMODALTRASPORTI SRL	FERENTINO	FR	86.677.054	69.855.326	2.217.765	1.704.498	2,56	2,44	7,26	5,95
119	106	FM ITALIA SRL	VELLEZZO BELLINI	PV	86.306.754	86.820.037	-12.830.336	-6.724.262	-14,87	-7,75	N.D.	-99,47
120	244	CDF LOGISTICA SRL	BORGO SABOTINO	LT	84.958.124	37.692.908	506.630	453.308	0,60	1,20	N.D.	N.D.
121	57	MONDIALE VGL SPA	SEGRATE	MI	82.589.325	169.239.365	5.043.559	6.718.660	6,11	3,97	21,28	36,00
122	69	T.O. DELTA SPA	TRIESTE	TS	81.768.800	135.652.420	2.470.710	18.111.915	3,02	13,35	10,70	46,89
123	N.D.	BLUE CITY SRL	LAVIS	TN	81.578.272	80.692.548	203.902	203.902	0,25	0,25	1,80	N.D.
124	127	ELPE GLOBAL LOGISTIC SERVICES SPA	TORINO	TO	80.063.334	71.310.094	1.171.728	1.043.987	1,46	1,46	51,60	95,00
125	119	MEDITERRANEAN SHIPPING CO.	GENOVA	GE	79.718.300	75.939.398	7.478.670	6.579.756	9,38	8,66	9,49	8,59
126	124	ALBERTI G. E SANTI R. SRL	CORTEMAGGIORE	PC	79.445.509	73.222.817	246.723	106.450	0,31	0,15	6,06	2,79
127	120	KATOEN NATIE ITALIA (RAGGR.)	CREMONA	CR	78.547.858	75.802.987	3.657.646	6.493.236	4,66	8,57	N.D.	N.D.
128	102	ISS PALUMBO SRL	LIVORNO	LI	75.650.149	94.222.400	-753.048	1.140.815	-1,00	1,21	-2,17	3,20
129	177	LOCKER INPOST ITALIA SRL	MILANO	MI	75.574.493	52.585.698	-3.861.147	-8.534.730	-5,11	-16,23	N.D.	-397,33
130	115	NAVIGAZIONE MONTANARI SPA	FANO	PU	75.506.119	78.682.993	56.232.247	11.884.823	74,47	15,10	41,66	10,44
131	128	UNILOG GROUP SPA	ANZOLA DELL'EMILIA	BO	75.288.693	70.702.572	2.297.983	2.307.218	3,05	3,26	30,52	38,37
132	121	FERRARI SPA	ALESSANDRIA	AL	74.942.096	74.906.747	8.464.428	9.089.359	11,29	12,13	40,31	31,85
133	117	XLOG SRL	TREVIGNANO	TV	74.905.000	76.647.000	916.000	1.394.000	1,22	1,82	14,07	19,88
134	134	SAILPOST (CONSOL.)	VECCHIANO	PI	74.620.505	67.494.913	2.383.820	2.870.795	3,19	4,25	23,88	24,42

© Copyright by Il Giornale della Logistica 2026

Articolo:
Appalto sì, ma per scelta

Data pubblicazione:
Luglio/Agosto



di Emanuela Stifano

APPALTO SÌ, MA PER SCELTA

MANHANDWORK PROPONE L'ANALISI DI UN SISTEMA CHE NEGLI ANNI HA ASSUNTO UNA COMPLESSITÀ CRESCENTE, CHE HA VISTO EVOLVERE NORME, MERCATO, TECNOLOGIA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. UN CAMBIAMENTO CHE RICHIEDE CONSAPEVOLEZZA E RESPONSABILITÀ DA PARTE DI TUTTA LA FILIERA

L'appalto come scelta organizzativa consapevole, sostenibile e difendibile, non come soluzione immediata a esigenze di flessibilità, presidio di attività specialistiche, copertura di picchi produttivi, gestione di servizi accessori o, nelle ipotesi più critiche, riduzione dei costi. Con questa premessa si è tenuto a Milano l'evento "Appalto consapevole: norme, modello, valore", organizzato da ManHandWork. Un appuntamento nato per approfondire un tema che negli ultimi anni ha assunto una crescente complessità e che ha rappresentato anche l'occasione per presentare la Guida Appalto Consapevole, uno strumento pensato per raccogliere esperienze, casi pratici e spunti normativi. "Il mondo degli appalti negli ultimi anni si è trasformato – hanno esordito Marco Covarelli e Annalisa Cavallo, rispettivamente Presidente e CEO di ManHandWork (MHW), aprendo i lavori –. Sono cambiate le tecnologie, è cambiato il contesto sociale, sono cambiate le aspettative dei lavoratori e il costo del lavoro".

L'era del cambiamento

Una trasformazione che, secondo Covarelli, parte dalla quotidianità della logistica e dalle difficoltà operative affrontate ogni giorno dalle aziende, ma che affonda le radici nella grande stagione della terziarizzazione degli anni '90 e 2000. "Il lavoratore di oggi non è né migliore né peggiore di quello di ieri – ha osservato il Presidente – ma è un lavoratore completamente diverso, con esigenze e aspettative mutate". Un'evoluzione che chiama in causa anche il rapporto tra mercato del lavoro, normativa e contrattazione: è cambiato il rapporto tra appalti e legalità, l'evoluzione dell'attività di controllo ha contribuito a superare una fase che Covarelli ha definito un vero e proprio Far West, nella quale le imprese virtuose faticavano a emergere. "Il mondo degli appalti si

pag. 1/3 segue

è ripulito, ma c'è ancora da fare - ha sottolineato -. L'appalto funziona quando è costruito per dare valore, non quando si limita a mettere a disposizione manodopera". Un principio che richiama anche la necessità di un equilibrio economico: "Un appalto pagato male prima o poi presenta il conto e le conseguenze si pagano per anni". "Questo evento - ha precisato Annalisa Cavallo - nasce dai mal di pancia quotidiani di chi lavora negli appalti, costretti ad affrontare decisioni operative in un contesto in continua evoluzione". Una premessa, quella fatta dai manager di MHW, che ha quindi definito il senso e il perimetro del confronto: non la ricerca di soluzioni definitive, ma l'analisi di un sistema in cui norme, mercato, tecnologia e organizzazione del lavoro continuano a evolvere insieme, lasciando aperti alcuni nodi che richiedono consapevolezza e responsabilità da parte di tutta la filiera.



La logistica conto terzi cresce e cambia ruolo

A fotografare l'evoluzione del mercato è stato Damiano Frosi, Direttore dell'Osservatorio Contract Logistics del Politecnico di Milano, che ha evidenziato come la logistica conto terzi abbia assunto negli anni un peso sempre più rilevante nel sistema economico italiano. "I numeri raccontano una trasformazione importante - ha rilevato -. Nel 2010 il fatturato della logistica conto terzi era pari a 71 miliardi, mentre nel 2025 ha toccato quota 112". Una crescita accompagnata da un processo di concentrazione del settore: dalle oltre 314mila aziende censite nella prima rilevazione si è passati a meno di 80mila realtà, segnale di un mercato caratterizzato da imprese mediamente più strutturate, competitive e con maggiore capacità di investimento.

Un'evoluzione che riflette anche un cambiamento nella percezione della logistica da parte delle imprese committenti: "Oggi la logistica è una leva strategica, a dirlo è il 95% delle aziende - ha evidenziato Frosi -. La priorità non è più soltanto la riduzione dei costi, ma soprattutto il miglioramento del livello di servizio". In questo scenario anche la terziarizzazione, che oggi interessa circa il 43% delle attività logistiche, assume un significato diverso: non uno strumento a cui ricorrere per trasferire problemi operativi all'esterno, ma un modello organizzativo capace di generare valore attraverso competenze, specializzazione e collaborazione lungo la filiera.

Tecnologia e appalti: il nodo dell'eterodirezione digitale

Sul rapporto tra innovazione tecnologica e genuinità dell'appalto si è concentrata Giada Benincasa, ricercatrice e Vicepresidente della Commissione DEAL-Unimore, nonché curatrice della Guida Appalto Consapevole. Proprio dalla difficoltà di applicare principi giuridici consolidati in un contesto profondamente cambiato nasce il progetto Legal (Laboratorio di innovazione giuslavoristica negli appalti della logistica), sviluppato con l'obiettivo di analizzare come gli altri ordinamenti europei affrontino il rapporto tra tecnologia e organizzazione del lavoro: uno dei nodi più attuali riguarda infatti l'utilizzo degli strumenti digitali del committente.

"Il progetto nasce da un'insoddisfazione personale legata alla difficoltà di applicare alcune norme (l'articolo 1655 del codice civile o l'articolo 29 della Legge Biagi, ndr) in un contesto altamente tecnologico - ha spiegato Benincasa -. Se, infatti, interpretiamo l'uso di un software del committente come eterodirezione digitale, gli appalti genuini in Italia non potrebbero esistere". Il confronto europeo ha evidenziato approcci differenti, tra cui quello tedesco, che distingue tra tecnologia di processo e tecnologia di comando: la prima a supporto dell'organizzazione del servizio, la seconda potenzialmente in grado di incidere direttamente sulla prestazione del lavoratore.

Secondo Benincasa, la valutazione della genuinità dell'appalto continua a ruotare attorno a tre elementi fondamentali: l'autonoma organizzazione dei mezzi, l'esercizio dei poteri datoriali e il rischio d'impresa. Un quadro nel quale l'autonomia non coincide necessariamente con la proprietà dei mezzi, ma con la loro disponibilità giuridica, mentre diventa centrale la presenza di referenti effettivi dell'appaltatore in grado di coordinare il personale e tradurre gli obiettivi del committente in istruzioni operative. La tecnologia, quindi, non rappresenta di per sé un elemento di criticità: la differenza sta nel modo in cui viene progettata e utilizzata, e soprattutto nella capacità di mantenere distinta la gestione del servizio dalla direzione della prestazione lavorativa.

112 mld

IL FATTURATO DELLA LOGISTICA CONTO TERZI NEL 2025

La prevenzione del rischio fiscale

Non solo piano giuslavoristico, però: le conseguenze di un appalto non genuino possono estendersi anche agli aspetti fiscali. A evidenziarlo è stato Giorgio Infranca, avvocato tributarista e cassazionista, che ha richiamato l'attenzione sui rischi legati alla riqualificazione del contratto. "Gli effetti possono essere devastanti per la sopravvivenza dell'impresa. Nella maggior parte dei casi le contestazioni prendono avvio dal mancato versamento dell'Iva da parte dell'appaltatore". Per ridurre il rischio, la parola d'ordine è prevenzione: "La prima cosa da fare per difendersi è sul merito - ha sottolineato il tributarista -. Tra gli strumenti disponibili il controllo preventivo dei fornitori e il reverse charge opzionale, che consente al committente di versare direttamente

Gli organizzatori dell'evento



Marco Covarelli,
Presidente di ManHandWork



Annalisa Cavallo,
CEO di ManHandWork

pag. 2/3 segue

Articolo:
Appalto sì, ma per scelta

Data pubblicazione:
Luglio/Agosto

l'Iva". Ma la tutela più efficace resta una sola: "Un'adeguata selezione dei fornitori, che va oltre quanto l'impianto normativo ci imporrebbe".

"LO STRUMENTO DELL'APPALTO FUNZIONA QUANDO È COSTRUITO PER DARE VALORE ALLE IMPRESE, NON QUANDO SI LIMITA A METTERE A DISPOSIZIONE MANODOPERA"

Controlli, filiera e responsabilità condivisa

L'importanza di una governance strutturata della filiera è stata ripresa anche da Sonia Malaspina, Corporate Affairs di GLS Italy, che ha illustrato il percorso intrapreso dall'azienda per rafforzare il presidio sugli appalti. "Abbiamo accorciato la catena, eliminando il subappalto, e istituito un comitato di controllo multidisciplinare che coinvolge operation, finanza e risorse umane". Un approccio che, secondo la manager, non può limitarsi alla sola conformità normativa: "Non è solo una questione di compliance - ha argomentato -. Io, che gestisco persone, guardo sempre in faccia l'imprenditore per capire quale modello adotta nella sua azienda, perché è nella quotidianità che si misura la qualità del rapporto". Per un committente il tema riguarda anche la responsabilità nei confronti dell'intera filiera. Riportando un esempio concreto di come il ruolo dell'azienda capofila possa tradursi non solo in controllo, ma anche nella condivisione di strumenti e buone pratiche, Malaspina ha commentato: "Abbiamo un indotto di 12mila persone e abbiamo cura di tutte. Se affrontiamo un periodo particolarmente caldo, ci interroghiamo insieme ai fornitori su cosa possiamo fare per gestire il rischio termico".

Compliance e organizzazione

Marco Urso, HR Compliance di Automobili Lamborghini, ha illustrato il modello adottato dall'azienda per conciliare presidio della compliance ed esigenze operative. "La nostra gestione si basa su due concetti: supporto e verifica esercitati nella quotidianità", ha spiegato, sottolineando l'importanza di un rapporto costante con il business. Per preservare l'autonomia dell'appaltatore, Lamborghini ha sviluppato strumenti organizzativi dedicati, come sistemi di ticketing in grado di "anonimizzare il comando" e indirizzare le richieste alla società appaltatrice senza un coinvolgimento diretto del committente nella gestione dei lavoratori.



Un'impostazione coerente anche con altre scelte aziendali, come il divieto di subappalto e il superamento della logica basata sulla sola valorizzazione della manodopera: "Abbiamo eliminato qualsiasi riferimento al costo orario per parlare di attività, di colli e di peso del collo". Un modello nel quale anche le relazioni industriali possono svolgere un ruolo di presidio. "Le organizzazioni sindacali a volte sono preziosi alleati", ha osservato Urso, ricordando come una segnalazione abbia consentito all'azienda di intervenire nei confronti di un fornitore su pratiche retributive non corrette.

La sfida è innovare le regole

A chiudere il confronto è stato Umberto Ruggerone, Vicepresidente di Assologistica, che ha richiamato l'attenzione sulla necessità di accompagnare l'evoluzione del mercato con un analogo aggiornamento del quadro regolatorio. "Negli ultimi mesi ci siamo chiesti spesso come affrontare servizi nuovi nell'ambito dell'attuale sistema normativo - ha rilevato -. Troppo spesso la risposta finale è stata: non si può fare". Per Ruggerone, il punto non è cercare soluzioni semplici a problemi complessi, ma costruire un metodo di lavoro condiviso: "Bisogna innovare prima gli approcci e poi i processi. Non esistono bacchette magiche, ma la volontà di sedersi intorno a un tavolo e capire insieme come affrontare la complessità". Un approccio che ha consentito di superare la logica dei cosiddetti cahiers de doléances, sostituendo la denuncia delle criticità con un dialogo propositivo. "Abbiamo creato un metodo di lavoro che ha dato buoni risultati, proponendo soluzioni al regolatore quali il reverse charge per la logistica, il cruscotto CIGAL e la normativa sui pallet sviluppata con Federlegno". Resta però aperto il tema del ritardo con cui il sistema normativo accompagna l'evoluzione del settore, un esempio per tutti l'appalto digitale, su cui occorrerà concentrarsi: "In Italia siamo indietro. L'innovazione di processo corre molto più velocemente della regolazione".

Appalto consapevole in pillole

Tecnologia: processo o comando? – La tecnologia è compatibile con un appalto genuino quando supporta il servizio: monitoraggio dei processi, tracciabilità di colli e mezzi, analisi delle performance. Diventa invece un elemento di rischio quando il software del committente assegna direttamente attività ai singoli lavoratori, scandisce i tempi della prestazione o consente interventi diretti sulla gestione quotidiana del personale.

Disponibilità dei mezzi, non solo proprietà – L'utilizzo di strumenti del committente – dai palmari ai mezzi operativi – non determina automaticamente l'illiceità dell'appalto. L'elemento rilevante è la disponibilità giuridica del bene da parte dell'appaltatore, insieme alla responsabilità su utilizzo, custodia e gestione.

Il ruolo del referente – Il coordinamento deve essere reale e non solo formale. Il referente dell'appaltatore deve essere il punto di raccordo operativo tra committente e lavoratori, evitando che gli addetti ricevano direttamente indicazioni dal personale del cliente.

Rischio d'impresa e corrispettivo – Un appalto costruito esclusivamente sul pagamento delle ore-uomo o su modelli che trasferiscono automaticamente ogni costo al committente può indebolire il requisito del rischio d'impresa. La sostenibilità passa anche da una corretta valorizzazione economica del servizio.

La certificazione come strumento di prevenzione – La certificazione dei contratti di appalto come strumento per verificare non solo la correttezza formale dell'accordo, ma la coerenza tra contratto e modalità concrete di esecuzione del servizio.

euromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

Articolo:
Convegno:
norme, modello, valore

Data pubblicazione:
Giugno



pag. 1/4 segue

EVENTI

La logistica corre più veloce delle regole: la sfida connessa all'appalto consapevole

L'INCONTRO, ORGANIZZATO A MILANO DA MANHANDWORK E ADAPT CON IL PATROCINIO DI ASSOLOGISTICA, HA PROVATO A SPOSTARE IL PUNTO DI OSSERVAZIONE: NON PIÙ UNO STRUMENTO COME RISCHIO DA CONTENERE, MA UN ELEMENTO ORGANIZZATIVO CHE PUÒ GENERARE VALORE PER L'INTERA FILIERA

A cura della **redazione**



Quando si parla di appalti logistici il dibattito tende spesso a concentrarsi sugli aspetti più problematici: verifiche ispettive, contenziosi, riqualificazioni contrattuali, responsabilità fiscali e contributive. Il tema è tutt'altro che secondario. La logistica – "Settore chiave per il sistema Paese", nelle parole di Damiano Frosi, direttore dell'Osservatorio Contract Logistics del Politecnico di Milano – rappresenta ormai una componente strategica del sistema economico italiano, e proprio per questo motivo si trova al centro di una tensione crescente: da una parte l'evoluzione dei modelli operativi, delle tecnologie e delle esigenze dei committenti; dall'altra un quadro normativo che non sempre si dimostra in grado di seguire la medesima velocità. È proprio questo divario ad aver rappresentato uno dei fili conduttori dell'incontro "Appalto Consapevole – Norme, modello, valore", organizzato a Milano da ManHandWork e ADAPT con il patrocinio di Assologistica che si è tenuto lo scorso mercoledì 10 giugno, e a metterlo in evidenza – con due prospettive diverse, ma complementari – sono stati in particolare Umberto Ruggerone, vicepresidente di Assologistica, e Giada Benincasa, ricercatrice in diritto del lavoro e vicepresidente della Commissione di certificazione DEAL-UniMoRe per ADAPT.

Ruggerone ha richiamato il percorso compiuto da Assologistica negli ultimi anni, rivendicando il tentativo

pag. 2/4 segue



dell'associazione di passare dalla semplice denuncia delle criticità alla proposta di strumenti concreti. Reverse charge, cruscotto informativo per la gestione dei contratti di appalto e nuove iniziative sulla sicurezza della filiera non sono stati presentati come punti di arrivo, bensì come tappe di un lavoro più ampio. Il punto, secondo Ruggerone, è il seguente: la logistica è cresciuta molto rapidamente – sia in termini economici che organizzativi – mentre il sistema delle regole non ha conosciuto un'evoluzione altrettanto rapida. Da qui la necessità di costruire nuove forme di dialogo tra imprese, associazioni, committenza e istituzioni. Non per chiedere una deregolamentazione del settore, ma per arrivare a regole più adatte alla realtà che dovrebbero disciplinare: "La logistica non può più limitarsi a dire cosa non funziona, ma deve presentarsi come un comparto maturo, capace di formulare proposte e di assumersi una responsabilità nella definizione delle regole del gioco. In questo senso, anche il riferimento al progetto 'Logistica Sicura' ha avuto un valore preciso", sottolineando poi come "accanto al tema della regolarità, esista anche quello della tutela delle imprese che operano correttamente. Il settore non può essere raccontato soltanto attraverso le sue distorsioni, piuttosto è parte essenziale del funzionamento quotidiano del Paese e, proprio per questo, ha bisogno di essere regolato ma, allo stesso tempo, anche riconosciuto e protetto".

Se l'intervento di Ruggerone ha posto il tema del rapporto tra settore e regolatore, quello di Giada Benincasa ha portato il discorso dentro la materia giuridica e operativa dell'appalto: "Non possiamo partire dalla norma se non conosciamo l'esigenza organizzativa, perché il rischio è quello di cercare di adattare uno strumento che non risponde all'esigenza organizzativa aziendale e, quindi, di avere un problema di non applicabilità di una norma". Prima ancora di chiedersi quale norma applicare, dunque, un'impresa dovrebbe chiarire quale esigenza organizzativa intende soddisfare. La distinzione è decisiva: un conto è acquistare da un operatore specializzato un servizio organizzato in autonomia, un altro è cercare semplice manodopera da integrare nella propria struttura. È qui che si gioca il confine tra appalto genuino e forme improprie di utilizzo del lavoro esterno: un confine non sempre facile da tracciare. Gli indici tradizionali della genuinità dell'appalto – autonomia organizzativa dell'appaltatore, esercizio dei poteri datoriali, assunzione del rischio d'impresa – devono oggi confrontarsi con un contesto operativo profondamente mutato. I magazzini e le supply ›

pag. 3/4 segue

EVENTI



chain funzionano sempre più attraverso software gestionali, algoritmi, sistemi di tracciamento, dispositivi digitali e flussi informativi condivisi. È proprio qui che emerge uno dei nodi più attuali: in alcuni casi l'utilizzo di software riconducibili al committente può essere interpretato come una forma di eterodirezione, come un'ingerenza del committente nell'organizzazione del lavoro dei dipendenti dell'appaltatore. Ma se ogni tecnologia utilizzata per gestire o ottimizzare un processo viene letta come comando diretto, il rischio è quello di rendere problematici modelli operativi ormai ordinari nella logistica contemporanea. A questo proposito, Benincasa ha parlato di "eterodirezione digitale", formula che sintetizza efficacemente la difficoltà nell'applicare categorie giuridiche nate in un contesto diverso a processi ormai fortemente digitalizzati. Il tema non è soltanto teorico: da queste interpretazioni possono derivare conseguenze molto concrete sulla qualificazione dell'appalto, sulla responsabilità delle parti e sulla stessa possibilità di utilizzare determinati strumenti tecnologici. Per questo è nato LIGAL, il Laboratorio di Innovazione Giuslavoristica negli Appalti della Logistica promosso da ADAPT, con il coinvolgimento di diversi operatori del settore. L'obiettivo è mettere a confronto il quadro italiano con altri ordinamenti europei e individuare possibili chiavi interpretative più aderenti alla realtà dei processi logistici. Tra gli spunti più interessanti emersi dal lavoro di comparazione vi è il riferimento alla Germania, dove si tende a distinguere tra 'tecnologia di processo' e 'tecnologia di comando': la prima serve a organizzare e rendere più efficiente i servizi, la seconda incide invece direttamente sulla prestazione del lavoratore. Distinzione che, se adattata al contesto italiano, potrebbe aiutare a separare l'innovazione organizzativa dall'effettiva ingerenza datoriale. Il tema, in fondo, è sempre lo stesso: non tutte le forme di coordinamento tra committente e appaltatore sono automaticamente sospette. In un appalto logistico moderno la condivisione di dati, volumi, informazioni e standard operativi è spesso indispensabile. La questione è capire quando questo coordinamento resta funzionale alla buona esecuzione del servizio e quando, al contrario, supera il limite trasformandosi in direzione del lavoro altrui. Il messaggio emerso dal convegno è chiaro: la logistica non può più essere considerata una funzione accessoria o un costo da comprimere: è un sistema complesso, tecnologico, regolato e sempre più strategico e proprio per questo ha bisogno di norme, strumenti e interpretazioni capaci di stare al passo con la sua trasformazione. ■

Articolo:
Competenze, organizzazione e confronto - Il valore di una crescita consapevole

Data pubblicazione:
Giugno

DALLE AZIENDE

Competenze, organizzazione e confronto
IL VALORE DI UNA CRESCITA CONSAPEVOLE





Con oltre 2.800 risorse in organico e più di 60 magazzini gestiti su tutto il territorio nazionale, ManHandWork rappresenta oggi una delle principali realtà italiane specializzate nella gestione di appalti logistici, con una presenza consolidata anche nel settore dei servizi di cleaning.
Un percorso di crescita costruito negli anni attraverso un modello basato sulla gestione diretta delle attività, sulla trasparenza nei rapporti con clienti e collaboratori e sulla convinzione che qualità, organizzazione e competenze siano elementi imprescindibili per garantire servizi efficienti e duraturi.
In questo contesto si inserisce il rafforzamento della Divisione Cleaning, presente da tempo all'interno dell'azienda e oggi oggetto di un importante percorso di strutturazione e sviluppo. Una divisione che offre servizi di pulizia civile e industriale, dalle attività svolte in uffici e aree comuni fino agli interventi in aree operative, piazzali esterni e contesti produttivi complessi.
Per MHW la crescita non significa soltanto ampliare e migliorare i propri servizi, ma anche contribuire alla crescita culturale del settore, promuovendo momenti di confronto e approfondimento tra imprese, professionisti e operatori del mercato.
Da questa visione è nato l'evento "Appalto Consapevole – Norme, modello, valore", organizzato il 10 giugno a Milano e seguito da oltre 150 professionisti. Un'iniziativa che ha confermato quanto il settore senta l'esigenza di condividere esperienze, approfondire temi normativi e dotarsi di strumenti pratici per affrontare la complessità quotidiana.
Lo stesso spirito ha portato alla realizzazione della guida "Appalto Consapevole", pensata per offrire alle aziende un supporto concreto nella gestione degli appalti e nella comprensione dei principali aspetti organizzativi e normativi.
Perché il valore dei servizi nasce dall'incontro tra efficienza, flessibilità e capacità di condividere conoscenza.
www.mhwsrl.it



TESTATA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
La VERA SFIDA del mondo degli appalti è ridurre la distanza tra norma e operatività

Data pubblicazione:
Giugno

IL PUNTO DI VISTA

LA VERA SFIDA È RIDURRE LA DISTANZA TRA NORMA E OPERATIVITÀ: LA CONSAPEVOLEZZA COME FATTORE COMPETITIVO

Annalisa Cavallo
Amministratore Delegato
di ManHandWork



Chi opera ogni giorno nel mondo della logistica lo sa bene: in un contesto così complesso e dinamico, la vera sfida non è conoscere le norme, ma tradurle in decisioni operative corrette. Tra il quadro normativo e la sua applicazione quotidiana nei magazzini esiste ancora un gap, alimentato da tanti fattori: interpretazioni differenti, responsabilità, aspettative dei committenti e gestione delle risorse. In questo scenario, la consapevolezza diventa un fattore sempre più strategico. Non basta essere conformi alle regole: occorre comprenderne il significato, valutarne gli impatti e saperle applicare in modo coerente con le esigenze operative.

È una sfida che nessun attore della filiera può affrontare da solo. Per questo crediamo nel valore del confronto tra competenze ed esperienze diverse di appaltatori, committenti e professionisti del settore. È l'approccio che ha guidato l'evento "Appalto Consapevole – Norme, modello, valore", organizzato da ManHandWork e ADAPT il 10 giugno a Milano. Un'occasione che ha coinvolto oltre 150 professionisti e che ha confermato quanto il settore senta il bisogno di condivisione, approfondimento e strumenti concreti per orientarsi in un contesto normativo e organizzativo sempre più articolato.

Da questa esigenza è nata la guida "Appalto Consapevole", realizzata con ADAPT. Uno strumento costruito a partire dalle domande che emergono ogni giorno nelle aziende, nato per supportare le imprese nella gestione quotidiana degli appalti. Perché la competitività di una filiera non dipende solo dall'efficienza dei processi, ma anche dalla capacità di trasformare la complessità in conoscenza e la conoscenza in valore.

Articolo:
Appalto consapevole
Save the date

Data pubblicazione:
Maggio



Articolo:
La suplly chain in bianco

Data pubblicazione:
Marzo







> **Marco Covarelli,**
Presidente di MandHandWork

"il primo è la nostra piattaforma proprietaria Cello, a supporto della control tower, che ci consente di avere visibilità end-to-end da quando il prodotto esce dalla fabbrica fino al reso merce, e integra tutte le funzioni di gestione di flussi inbound e outbound, trasporti internazionali, last mile delivery, magazzino, distribuzione. Il secondo – prosegue – è l'integrazione con il cliente che, unita alla nostra conoscenza della supply chain, ci consente di supportare la pianificazione e l'esecuzione dei processi. Con piena visibilità e dati condivisi siamo in grado di intervenire proattivamente nel gestire la volatilità dei flussi, ma anche di proporre soluzioni che mitigano l'aumento dei costi".

In tutto questo Samsung SDS ha costruito una partneship evoluta con ManHandWork (MHW). "Quando nel 2022 abbiamo aperto il nostro primo magazzino a Brembio cercavamo un partner che ci potesse dare competenza operativa, ma anche la flessibilità che chiede oggi il mercato – racconta Mattei – Dal 2022 a oggi, abbiamo lavorato per migliorare giorno per giorno la produttività di magazzino, e con la visibilità dei dati e l'integrazione con i clienti, cerchiamo giornalmente di livellare i volumi e riducendo i picchi positivi e negativi. Inoltre, insieme sviluppiamo iniziative di miglioramento continuo con benefici per ambo le parti".

Questo tipo di collaborazione è una best practice tutt'altro che scontata. "Fin dall'inizio abbiamo riconosciuto in Samsung SDS un interlocutore con un approccio evoluto alla logistica: non alla ricerca di un semplice fornitore di manodopera, ma di un vero partner con cui costruire un modello solido e condiviso, scalabile e orientato alla crescita nel medio-lungo periodo – conferma il Presidente di MandHandWork Marco Covarelli - Siamo stati coinvolti dalle prime fasi del progetto, non solo per gestire l'operatività, ma per costruire insieme un nuovo modello di logistica".

MHW e SDS hanno lavorato su due fronti principali: "Il primo è il miglioramento continuo della produttività interna: revisione dei flussi, ottimizzazione delle attività di picking, interventi su processi e priorità operative – illustra Covarelli - Le idee nascono sul campo, vengono condivise con Samsung SDS e trasformate in azioni concrete, con un monitoraggio costante dei risultati. Il secondo fronte – continua - è la gestione dei picchi. Grazie alla visibilità anticipata dei volumi, abbiamo potuto pianificare meglio le risorse e attivare meccanismi di flessibilità tra impianti. Questo ha consentito di stabilizzare il carico di lavoro e mantenere livelli di servizio elevati anche nei momenti più complessi. Su questa linea continuiamo a sviluppare strumenti e soluzioni per ottimizzare la gestione della flessibilità, come le applicazioni e gli algoritmi progettati ad hoc dalla nostra Divisione Ricerca & Sviluppo".

La mancanza di collaborazione reale tra gli attori della filiera è la principale criticità con cui dover fare i conti nella filiera. "Spesso si lavora ancora con logiche frammentate, in modo poco integrato - evidenzia Covarelli – C'è invece un'opportunità nel trasformare la condivisione dei dati e la pianificazione congiunta in leva competitiva. Quando gli obiettivi diventano comuni e non contrapposti, si riducono i costi lungo tutta la catena, non solo su un singolo anello. In un contesto complesso come quello attuale – conclude - la differenza non la fa chi negozia meglio, ma chi collabora di più".

Unieuro: investire in una crescita sostenibile

Trovare un partner logistico capace di garantire efficienza e piena compliance nell'erogazione di un servizio specifico come quello richiesto per la gestione del bianco sta diventando sempre più difficile. "La domanda di servizio aumenta, ma gli operatori sono sempre gli stessi per numero e capacità di evolversi: così il sistema non è scalabile – conferma Federico Patti, Logistics Director di Unieuro – Retailer e industria di settore fanno fatica ad adattarsi a un mercato in cui la competizione da Oriente aumenta. Capillarità e velocità del servizio sono un fondamentale elemento di competitività, se non di sopravvivenza".

La penuria di operatori specializzati si riflette su una logistica di cui il cliente finale, abituato ai ritmi dell'e-commerce, ha difficoltà a comprendere la specifica complessità. "Oggi anche per i "campioni della categoria" è complesso garantire per un elettrodomestico ingombrante una consegna media inferiore a 5-9 giorni – il Logistics Director di Unieuro – Per spostare un frigorifero servono due persone che possono fare in media 15-18 consegne al giorno. L'incidenza di questo costo è particolarmente elevata a fronte di un prezzo medio del prodotto in calo". La pressione operativa raggiunge l'acme nella gestione del fine vita del prodotto, come confermato dalla recente esperienza con il Bonus Elettrodomestici. "I luoghi di raggruppamento (LDR) dove di solito vengono portati gli elettrodomestici non sono strutturati per gestire uno smaltimento da "effetto bonus" e tutti



> **Federico Patti,**
Logistics Director di Unieuro



Articolo:
Inchiesta
La carenza di competenze e di manodopera specializzata...

Data pubblicazione:
Febbraio

Inchiesta 2026





La carenza di competenze e di manodopera specializzata è oggi una delle principali criticità per il settore della logistica. Non si tratta solo di una difficoltà nel reperire profili tecnici e operativi, ma anche della necessità di accompagnare l'evoluzione delle competenze richieste da un contesto sempre più complesso, digitalizzato e dinamico. In MHW investiamo in modo strutturale nella valorizzazione e nella formazione delle nostre risorse, attraverso percorsi mirati e personalizzati. La nostra Academy interna rappresenta uno strumento centrale in questa strategia. È un luogo di crescita professionale, ma anche di condivisione di metodo, cultura e valori aziendali. Attraverso programmi dedicati, formiamo continuamente nuove figure professionali e accompagniamo l'evoluzione di ruoli chiave, come i responsabili di impianto e i team leader, sempre più chiamati a gestire sistemi digitali, dati e processi complessi. Automazione e digitalizzazione non sono per noi una risposta alternativa al tema dei talenti, ma un complemento fondamentale. Le tecnologie possono supportare l'efficienza e ridurre la pressione sulle attività più ripetitive, ma richiedono persone formate e coinvolte per essere realmente efficaci. È proprio nell'integrazione tra competenze umane e strumenti tecnologici che vediamo la risposta più solida al gap di talenti.

In uno scenario caratterizzato da forte volatilità e crescente complessità, i nostri investimenti in digitalizzazione, automazione e tecnologie avanzate sono aumentati, orientati a rendere i processi logistici sempre più integrati, tracciabili, efficienti e capaci di adattarsi rapidamente al cambiamento. Proprio con questa visione, nel 2025 abbiamo avviato la nuova Divisione Ricerca & Sviluppo, con la convinzione che il valore umano su cui MHW ha costruito la propria identità possa essere oggi potenziato dal supporto della tecnologia.

Si tratta di un team dedicato all'implementazione di soluzioni innovative nei magazzini, principalmente basate sull'utilizzo dell'AI e sviluppate con il supporto del Politecnico di Milano, con l'obiettivo di aumentare flessibilità, qualità del servizio e capacità di pianificazione. Tra i progetti già avviati rientrano applicazioni di realtà aumentata per supportare le attività di picking, algoritmi per l'ottimizzazione della gestione della flessibilità tra impianti, soluzioni automatizzate per l'inventario tramite droni, sistemi digitali per la tracciabilità del carico e strumenti per una gestione più efficiente e sicura delle dotazioni operative e dei DPI. In questo contesto, l'innovazione non è solo una leva tecnologica, ma un elemento strategico per supportare le aziende nella gestione dei dati, nella prevenzione dei rischi e nella costruzione di modelli logistici sempre più resilienti.

Non si tratta solo di una difficoltà nel reperire profili tecnici e operativi, ma anche della necessità di accompagnare l'evoluzione delle competenze richieste da un contesto sempre più complesso, digitalizzato e dinamico

Il 2025 è stato per MHW un anno di consolidamento e crescita, in cui abbiamo continuato a rafforzare il nostro modello operativo e la qualità dei servizi offerti. I risultati più significativi sono legati alla nostra capacità di garantire flessibilità, continuità operativa e affidabilità ai clienti, valorizzando al contempo le nostre persone e implementando le nostre competenze. Nel nostro percorso di evoluzione organizzativa e formativa, abbiamo avviato diversi importanti progetti, come la nuova Divisione Ricerca & Sviluppo, e abbiamo investito una gestione sempre più strutturata e condivisa. Guardando al 2026, le nostre priorità saranno orientate alla costruzione di modelli logistici sempre più resilienti e adattivi, capaci di coniugare efficienza operativa, sostenibilità e attenzione alle persone. Continueremo a investire in formazione, innovazione tecnologica e qualità dei processi, con l'obiettivo di creare valore duraturo per i clienti e per l'intero ecosistema logistico in cui operiamo.

GESTIONE

• Gaia Fiertler

Appalti, tecnologia e autonomia

Dalla digitalizzazione ai nuovi modelli di governance: LIGAL mostra rischi, confini normativi e opportunità a partire dal confronto con altri Paesi europei. Obiettivo: definire un percorso che renda la filiera più trasparente, efficiente e sostenibile



LIGAL presenta le prime evidenze dello studio comparato sulla normativa relativa agli appalti e alla somministrazione in Spagna, Germania, Francia nel settore della logistica e trasporto, studio che proseguirà con il coinvolgimento dei Paesi Bassi. Operativo da agosto 2025, il Laboratorio di innovazione giuslavoristica negli appalti della logistica è promosso da ADAPT, con la partecipazione di GLS, ANT, Randstad Services, ManHandWork e Assologistica, aperto all'adesione di ulteriori imprese e parti sociali.

Che cos'è LIGAL

Spazio condiviso di ricerca, confronto e sperimentazione tra imprese, parti sociali e istituzioni, sotto la guida di ADAPT si pone l'obiettivo di approfondire le trasformazioni dei modelli di organizzazione del lavoro nel settore logistica e trasporto, per promuovere una sempre maggiore convergenza tra norma e prassi e consentire di sviluppare il business nel rispetto di regole chiare e modelli genuini.

«È un laboratorio, e non solo un osservatorio, perché l'intento è di trovare soluzioni pratiche che siano conformi alla norma, contribuendo al tempo stesso all'evoluzione della normativa, in modo da tener conto delle trasformazioni in atto, dalla presenza pervasiva delle tecnologie a un sempre maggior utilizzo della flessibilità in un mercato volatile. Il nostro intento come LIGAL è diventare un collettore di interessi sui temi giuslavoristici in ambito logistico, combinando ricerca scientifica comparata tra i principali Paesi europei e ascolto attivo degli operatori del settore», afferma Giada Benincasa, fondatrice del progetto promosso da ADAPT e vicepresidente della Commissione di certificazione dei contratti del Centro Studi Deal di Unimore.

I temi caldi da affrontare

Il programma prevede, una volta conclusa l'analisi comparata della normativa e della contrattazione collettiva degli altri Paesi europei, l'avvio di tavoli di confronto sia con le istituzioni, sia con la committenza. Per committenza si intendono sia i committenti degli appaltatori, anche se già invitati a far parte stabilmente del laboratorio, come nel caso di GLS, sia i clienti dei committenti degli appaltatori, come l'industria e la GDO.

Sono diversi i temi sul tavolo, a partire dall'uso delle tecnologie digitali che potrebbero portare a una forma di eterodirezione del lavoro, inammissibile per gli articoli 1655 del Codice Civile e 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, che definiscono le caratteristiche di un appalto genuino: rischio di impresa, autonomia dei mezzi di produzione e dell'organizzazione del lavoro e potere direttivo in capo all'appaltatore.

pag. 1/3 segue

Un altro tema caldo è quello della questione sindacale nella contrattazione di secondo livello, spesso asimmetrica e scollegata da quella confederale di primo livello, come pure i temi di privacy e di gestione di una popolazione aziendale multietnica e multiculturale, che si integrano con sfide giuslavoristiche.
«Oggi l'applicazione impropria delle tecnologie digitali, spesso motivo di contestazione in fase ispettiva e in procura, rischia di paralizzare il settore, di rallentare i processi e di aumentare i costi nella logistica. Le piattaforme digitali portano ottimizzazione ed efficienza, non si può tornare indietro, ma bisognerà lavorare su quei confini spesso sfumati, da parte della committenza, tra strumenti di processo e strumenti di comando sul personale dell'appaltatore. Questo distinguo, per esempio, è un assunto concettuale della governance tedesca, che intendiamo approfondire perché potrebbe aiutare ad avere più chiarezza sul limite di utilizzo dei dati e tecnologie del committente. Un altro rischio nell'uso di queste tecnologie è che sfocino in controlli a distanza del lavoratore, vietati dalla legge e regolamentati dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori», precisa la ricercatrice giuslavorista.

LE 3 LINEE DI LAVORO DI LIGAL

1. Genuinità degli appalti e definizione di modelli organizzativi trasparenti e conformi.
2. Analisi dell'impatto delle tecnologie digitali sui rapporti contrattuali e sull'autonomia gestionale.
3. Impatto delle tecnologie non solo sulla genuinità degli appalti, ma anche su altri profili giuslavoristici: dai controlli a distanza alle relazioni sindacali.

«La qualità dei processi e la trasparenza delle relazioni di lavoro sono ormai parte integrante della sostenibilità aziendale: LIGAL rappresenta un'opportunità per affrontare insieme in via prioritaria le sfide che la tecnologia porta con sé», commenta Guido Pietro Bertolone, CEO di GLS.

La contrattazione di secondo livello

Anche la contrattazione di secondo livello e lo strumento della flessibilità, seppur potenziata nell'ultimo CCNL della Logistica, trasporto merci e spedizione, possono generare conflittualità, che portano a rallentamenti e, spesso, a un aumento non pianificato dei costi della manodopera.
«Abbiamo bisogno di più chiarezza a livello normativo e nella contrat-



«L'intento di LIGAL è di trovare soluzioni pratiche che siano conformi alla norma, contribuendo al tempo stesso all'evoluzione della normativa, in modo da tener conto delle trasformazioni in atto, dalla presenza pervasiva delle tecnologie a un sempre maggior utilizzo della flessibilità in un mercato volatile»

Giada Benincasa
FONDATRICE DI LIGAL E VICEPRESIDENTE DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DEL CENTRO STUDI DEAL DI UNIMORE

APPALTI: IL GIARDINO DEL VICINO È SEMPRE PIÙ VERDE?

Dai primi risultati parziali dello studio comparato tra normativa spagnola, francese e tedesca circa appalti e somministrazione, emergono modelli analoghi al nostro, con similari indici di genuinità per l'outsourcing, anche rispetto all'uso delle tecnologie, che devono lasciare margini apprezzabili di autonomia all'appaltatore. Ciò che può differire è il peso specifico dei diversi indici, per esempio in Francia conta molto la monocommittenza come segnale di dipendenza economica e quindi di non genuinità dell'appalto. Inoltre, a livello applicativo, all'estero ci sarebbe meno pressione ispettiva.
LIGAL ha evidenziato per ogni Paese un elemento distintivo, che potrebbe essere un primo spunto di approfondimento e sviluppo anche in l'Italia per trovare soluzioni all'uso conforme delle tecnologie. Lo studio proseguirà confrontando la contrattazione collettiva e i sistemi di relazioni industriali nei diversi Paesi.
In Francia è prevista la partecipazione preventiva dei lavoratori, con la consultazione del Comitato sociale ed economico prima dell'introduzione di tecnologie che potrebbero incidere sulle condizioni di lavoro e sul controllo dei lavoratori.
In Spagna si parla di "trasparenza algoritmica", ossia si informano i Comitati di impresa su sistemi digitali e algoritmi che potrebbero impattare l'organizzazione del lavoro, mentre in Germania si assume concettualmente un modello di governance funzionale. «In sostanza, la dottrina tedesca sta ragionando sulla distinzione tra tecnologie di processo che ottimizzano, organizzano e tracciano, con un impatto sul servizio, e tecnologie di comando che inciderebbero invece sulla prestazione di lavoro. La sfida anche per noi è come tenere distinti i due impatti di tecnologie digitali simili e spesso integrate tra loro», spiega Giada Benincasa.

pag. 2/3 segue



«Nel momento in cui si comprende che il vero saving si fa attraverso l'efficienza organizzativa, la pianificazione del lavoro, la formazione, la valorizzazione del personale, non più da vedere come costo, ma come asset su cui investire, tutta la filiera potrà beneficiarne e sarà più virtuosa, oltre che compliant»

Chiara Martoglio
AD DI RANDSTAD SERVICES

Il commentario del CCNL



Assologistica e ADAPT University Press pubblicano il "Commentario aggiornato al 10 ottobre 2025" del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, a cura di Giada Benincasa e Marco Menegotto. «Abbiamo fortemente voluto questa pubblicazione, frutto della collaborazione con ADAPT, per fornire non solo una interpretazione del testo normativo, ma uno strumento di lavoro concreto e aggiornato, capace di rispondere alle esigenze quotidiane di chi opera in uno dei settori strategici per l'economia nazionale e internazionale», commenta Umberto Ruggerone, Presidente di Assologistica.



«Abbiamo bisogno di più chiarezza a livello normativo e nella contrattazione di primo e secondo livello, su cosa possiamo e cosa non possiamo fare come aziende appaltatrici nella logistica di magazzino»

Annalisa Cavallo
CEO DI MANHANDWORK

tazione di primo e secondo livello, su cosa possiamo e cosa non possiamo fare come aziende appaltatrici nella logistica di magazzino. Con questo laboratorio tecnico, promosso dall'accreditata Scuola di giuslavoristi di ADAPT, cui aderisce anche Assologistica, con la partecipazione attiva della committenza e dei fornitori di servizi come noi, puntiamo a far sentire la nostra voce ai principali stakeholder: governo e parti sociali. Noi puntiamo a una totale trasparenza nei contratti, da un lato per ridurre i casi di interpretazioni diverse sulla genuinità dei contratti e, dall'altro, per migliorare la negoziazione con le parti sociali a livello territoriale», commenta Annalisa Cavallo, CEO di ManHandWork. LIGAL si propone di accompagnare un settore che cambia, cresce e intende orientarsi verso modelli giuridici sostenibili economicamente e socialmente, offrendo linee guida e strumenti non solo per la compliance, ma anche per una crescita culturale dell'organizzazione del lavoro.
«Abbiamo aderito subito a questa iniziativa, perché la compresenza di committenza, operatori di servizi e giuslavoristi esperti sarà senz'altro generativa di buone pratiche, strumenti e crescita comune. Sarà la nostra cassetta degli attrezzi per una evoluzione sostenibile. Nel momento in cui si comprende che il vero saving si fa attraverso l'efficienza organizzativa, la pianificazione del lavoro, la formazione, la valorizzazione del personale, non più da vedere come costo, ma come asset su cui investire, tutta la filiera potrà beneficiarne e sarà più virtuosa, oltre che compliant», commenta Chiara Martoglio, amministratore delegato di Randstad Services.
Per esempio, il comma 1 bis introdotto nel 2024 nell'articolo 29 della legge 276/2003 prevede che si debba scegliere il CCNL più rappresentativo della propria attività, benché spesso ancora venga applicato il CCNL Multiservizi, anziché della Logistica e Trasporti, per puro motivo di dumping sul costo della manodopera. La compliance può diventare il punto di partenza per uno sviluppo sostenibile dell'intero settore, come afferma anche Angelo Suardi, Direttore Operation di ANT: «Partecipare al Laboratorio significa contribuire a un ecosistema logistico più etico, consapevole e aperto al cambiamento, dove la compliance diventa leva di innovazione». ✕

TESTATA

la Repubblica

Attestato
MHW tra gli 800 Campioni della Crescita 2026 in Italia

Data conferimento:
15 ottobre 2025



Istituto Qualità Tedesco ITQF — la Repubblica Affari&Finanza

ATTESTATO

L'Istituto Tedesco ITQF e La Repubblica A&F riconoscono

MANHANDWORK SRL

è tra i Campioni della Crescita 2026

CAMPIONE DELLA CRESCITA
la Repubblica Affari&Finanza
2026

Criteri per rientrare nella classifica:

- Avere acconsentito al rilascio e alla verifica dei dati di bilancio
- Avere un alto tasso di crescita del fatturato nel triennio 2021-2024*
- Avere avuto una crescita prevalentemente organica
- Essere un'azienda indipendente con sede legale in Italia
- Non trovarsi in nessuna delle condizioni di cui all'art. 80 del Dlgs. 50/2016

Monaco di Baviera, 15.10.2025
Luogo e data

Andrea Key
Direttrice
Istituto Tedesco Qualità e Finanza

Non è concesso un uso pubblicitario di questo attestato

*Fatturato minimo 2021 di 100.000€, 2024 di 1,2 milioni €

TESTATA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
MHW: innovare per crescere

Data pubblicazione:
ottobre 2025

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA



MHW: INNOVARE PER CRESCERE

IN MANHANDWORK NASCE LA DIVISIONE RICERCA & SVILUPPO, NUOVA ESTENSIONE DELLA LOGISTICS INTELLIGENCE. UN LABORATORIO D'INNOVAZIONE PER RENDERE LA LOGISTICA PIÙ EFFICIENTE, SICURA E SOSTENIBILE.

Crescita e valorizzazione delle persone sono le direttrici del nuovo percorso intrapreso da ManHandWork, che ha dato vita alla Divisione Ricerca & Sviluppo, un'estensione della propria Logistics Intelligence dedicata all'individuazione e all'implementazione di soluzioni tecnologiche d'avanguardia nei magazzini.
L'iniziativa nasce dalla convinzione che il valore umano su cui MHW ha costruito la propria identità possa oggi essere potenziato dal supporto della tecnologia, per costruire una logistica più efficiente, sostenibile e orientata al futuro.
La nuova Divisione R&S ha il compito di sviluppare e testare strumenti innovativi in grado di migliorare processi, sicurezza e qualità del servizio. Tra i progetti già in corso figurano l'introduzione dell'intelligenza artificiale nei siti operativi, l'impiego di droni per le attività di inventario, esoscheletri per l'assistenza fisica dei lavoratori e algoritmi predittivi per la gestione della flessibilità e l'ottimizzazione dei flussi nei magazzini.



Annalisa Cavallo e **Marco Covarelli**
AD e Presidente della ManHandWork

A supportare la realizzazione dei progetti anche la consulenza del Politecnico di Milano, con cui ManHandWork ha avviato una collaborazione mirata, nell'ottica di unire esperienza operativa sul campo e competenze accademiche.
«Vogliamo comprendere come strumenti come l'intelligenza artificiale possano aiutarci a lavorare in modo sempre più efficiente e ad alzare costantemente la qualità del nostro servizio» — sottolinea Marco Covarelli, Presidente di ManHandWork. «La logistica è un ambito in costante evoluzione» — aggiunge Annalisa Cavallo, Amministratore Delegato — «solo attraverso ricerca e sperimentazione possiamo anticipare i cambiamenti e creare valore, non solo per l'azienda, ma per l'intera filiera».
Determinata a evolversi in modo continuo, ManHandWork guarda alla nuova Divisione Ricerca & Sviluppo come a un passo concreto verso un modello di innovazione condivisa, dove persone, competenze e visione convergono per costruire la logistica di domani.



Articolo:
ManHandWork, innovare per crescere

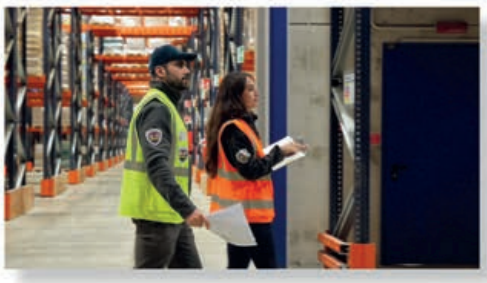
Data pubblicazione:
ottobre 2025

TECNOLOGIA

ManHandWork, innovare per crescere

LA SOCIETÀ TORINESE HA RECENTEMENTE CREATO LA DIVISIONE RICERCA & SVILUPPO, NUOVA ESTENSIONE DELLA PROPRIA LOGISTICS INTELLIGENCE, UN LABORATORIO PER RENDERE LA LOGISTICA PIÙ EFFICIENTE, SICURA E SOSTENIBILE

Crescita e valorizzazione sono le direttrici del nuovo percorso intrapreso da ManHandWork, che ha dato vita alla Divisione Ricerca & Sviluppo, un'estensione della propria Logistics Intelligence dedicata all'individuazione e all'implementazione di soluzioni tecnologiche d'avanguardia nei magazzini.





Annalisa Cavallo e Marco Covarelli

L'iniziativa nasce dalla convinzione che il valore umano su cui MHW ha costruito la propria identità possa oggi essere potenziato dal supporto della tecnologia, per costruire una logistica più efficiente, sostenibile e orientata al futuro.

La nuova Divisione R&S ha il compito di sviluppare e testare strumenti innovativi in grado di migliorare processi, sicurezza e qualità del servizio. Tra i progetti già in corso figurano l'introduzione dell'intelligenza artificiale nei siti operativi, l'impiego di droni per le attività di inventario, esoscheletri per l'assistenza fisica dei lavoratori e algoritmi predittivi per la gestione della flessibilità e l'ottimizzazione dei flussi nei magazzini.

A supportare la realizzazione dei progetti anche la consulenza del Politecnico di Milano, con cui la società torinese ha avviato una collaborazione mirata, nell'ottica di unire esperienza operativa sul campo e competenze accademiche. A tal proposito, come ha affermato Marco Covarelli, Presidente di ManHandWork, "Grazie al supporto del politecnico milanese vogliamo comprendere se strumenti come l'intelligenza artificiale possano aiutarci a lavorare in modo sempre più efficiente e ad alzare costantemente la qualità del nostro servizio".

Si è deciso di andare in questa direzione perché, ha aggiunto l'Amministratore Delegato Annalisa Cavallo, "riteniamo la logistica è un ambito in costante evoluzione, e quindi solo attraverso la ricerca e la sperimentazione possiamo provare ad anticipare i cambiamenti e creare valore, non solo per l'azienda ma per l'intera filiera del settore".

Determinata quindi a evolversi in modo continuo, ManHandWork guarda alla nuova Divisione Ricerca & Sviluppo come a un passo concreto verso un modello di innovazione condivisa dove persone, competenze e visione convergono per costruire insieme la logistica del futuro. ■

TESTATA

Logistica Management

Articolo:
MHW, nasce la Divisione Ricerca & Sviluppo

Data pubblicazione:
ottobre 2025

MANHANDWORK

FOCUS

MHW, nasce la Divisione Ricerca & Sviluppo

INNOVAZIONE E LOGISTICA: UN BINOMIO CHE GUARDA AL FUTURO

ManHandWork annuncia la nascita della nuova Divisione Ricerca & Sviluppo, un'estensione della Logistics Intelligence MHW, pensata per rispondere con concretezza alle sfide e alle necessità della logistica, un settore per sua natura dinamico e in continua trasformazione.

La scelta di MHW è chiara: partecipare attivamente a questa evoluzione, avviando un percorso di crescita interna che passa attraverso nuove competenze e tecnologie. Il nuovo Team R&S sarà infatti dedicato allo sviluppo di soluzioni innovative basate su intelligenza artificiale e strumenti d'avanguardia, con l'obiettivo di rendere i magazzini più efficienti e innalzare la qualità complessiva dei servizi.

Tra i progetti già avviati figurano droni per le attività di inventario, sistemi di visual management per la comunicazione e il coinvolgimento del personale, esoscheletri a supporto delle risorse e algoritmi avanzati per la gestione della flessibilità e l'ottimizzazione dei processi operativi.

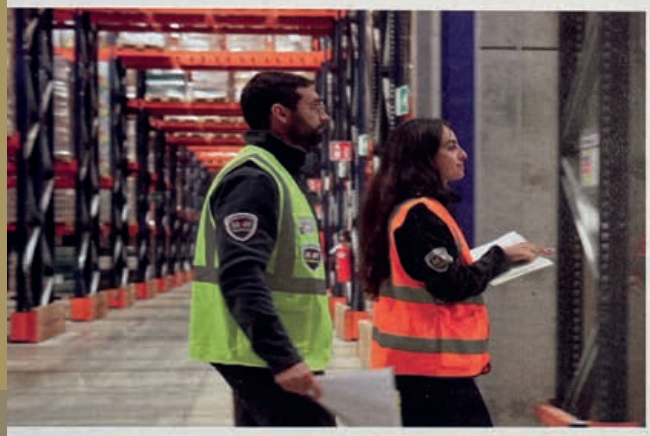


Determinata a evolversi costantemente, ManHandWork considera l'innovazione un valore da condividere. La creazione della Divisione R&S segna una nuova tappa in un percorso volto a generare valore non solo in termini economici, ma anche in ottica di sostenibilità e qualità del lavoro nel settore della logistica.

Articolo:
Operatori logistici MHW ACADEMY

Data pubblicazione:
luglio/agosto 2025

ManHandWork



VALORI UMANI, BENESSERE DEI DIPENDENTI E RESPONSABILITÀ SOCIALE SONO LE PREMESSE ALLA BASE DEL LAVORO IN MHW.

ManHandWork è un appaltatore logistico con una storia alle spalle di 70 anni nella logistica e nell'outsourcing e oltre 2.900 risorse attualmente impiegate nei 60 impianti gestiti in tutta Italia. Partner strategico e trasparente, MHW offre competenze e flessibilità, grazie a due principali strumenti: il team di Logistics Intelligence e l'Academy interna.

Logistics Intelligence: la garanzia di competenza e progettualità.

Supporto indispensabile per monitorare ogni attività e identificare inefficienze e opportunità di miglioramento. Un team trasversale che lavora a stretto contatto con i clienti per sviluppare progetti su misura e garantire l'ottimizzazione dei processi in magazzino.

MHW Academy: il volano di formazione.

Squadra speciale di risorse operative e manageriali, un vivaio di talenti con un duplice obiettivo: da una parte valorizzare e formare le persone, dall'altra gestire start-up di nuovi impianti ed eventuali picchi di lavoro.
Si tratta di un team di risorse con diversi ruoli e responsabilità, per le quali viene impostato un percorso strutturato di crescita, con un programma definito e personalizzato in base a potenzialità e competenze di ognuno.

L'approccio alla flessibilità.

In un settore dinamico come quello della logistica, la flessibilità è un requisito imprescindibile e in ManHandWork non è solo un obiettivo, ma un metodo progettato e messo in pratica ogni giorno. In quest'ottica, MHW è impegnata nella messa a punto di un algoritmo interno, appositamente studiato per la mobilità di personale qualificato, per agevolare la sinergia tra i numerosi impianti gestiti e sfruttare la presenza capillare sul territorio. Inoltre, la disponibilità di un team Academy specializzato e pronto a intervenire nei momenti di picco o di criticità, consente di garantire continuità operativa e alti standard di servizio.



pag. 1/2 segue

Data pubblicazione:
luglio/agosto 2025

Articolo:
Operatori logistici
MHW ACADEMY



DATI PRINCIPALI

ANNO INIZIO ATTIVITÀ

2011

PERSONALE IMPIEGATO N.

2.900

FATTURATO INDICATIVO ITALIA (MILIONI DI EURO)

132

CERTIFICAZIONE QUALITÀ TIPO

ISO 9001:2015
ISO 45001:2018
ISO 27001:2022

AREE SERVITE IN ITALIA

tutta Italia

MAGAZZINI PERIFERICI

60 magazzini in tutta Italia

SERVIZI OFFERTI

stoccaggio, preparazione ordini, rietichettatura, packaging / repacking, eCommerce, gestione resi, supply chain consulting

MERCEOLOGIE TRATTATE

tessile, abbigliamento (capi appesi e/o stesi), calzature e accessori, arredamento e design, alimenti fresco, alimenti freddo, FMCG (beni largo consumo), beverage, meccanica / automotive, ricambistica, elettrodomestici, editoria e gestione documentale

LOGISTICAMANAGEMENT.IT

MHW

MANHANDWORK SRL

Via Pianezza 17
10149 TO
Tel. 011 2359451
info@mhwsrl.it
www.mhwsrl.it

CONTATTI
Roberta Presti
commerciale
Tel. 344 0811935
roberta.presti@mhwsrl.it

Articolo:
Formare competenze per il futuro della logistica: i primi due anni di MHW Academy

Data pubblicazione:
23 maggio 2025

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

Formare competenze per il futuro della logistica: i primi due anni di MHW Academy



Annalisa Cavallo (AD)
Marco Covarelli (Presidente)

Due anni di MHW Academy, oltre 20.000 ore di formazione e una convinzione consolidata: il capitale umano è il primo asset strategico da valorizzare. Su questo principio si basa l'Academy interna di ManHandWork, appaltatore logistico torinese che ha dato vita al progetto per affrontare con competenza e flessibilità le sfide di un settore in continua trasformazione.
Fondata con l'obiettivo di creare una "squadra speciale" pronta a intervenire in caso di start-up, emergenze o picchi stagionali, l'MHW Academy è oggi molto più di un percorso formativo: è un vivaio di talenti e, allo stesso tempo, un acceleratore di cultura aziendale. Il suo scopo è duplice: offrire opportunità di crescita ai dipendenti e garantire ai clienti un servizio ad alto valore aggiunto, capace di portare nei magazzini metodo, soluzioni e continuità operativa.
"La formazione avviene principalmente sul campo – spiega Marco Covarelli, fondatore – in modo che le risorse possano confrontarsi direttamente con magazzini, sistemi, merceologie e problematiche diverse.
Ogni collaboratore è accompagnato da membri esperti dell'Academy, e segue corsi teorici con programmi personalizzati in base alle proprie potenzialità, al ruolo e alle esigenze dei committenti. Percorsi costruiti su misura, in un equilibrio tra sviluppo individuale e obiettivi aziendali".

Negli ultimi due anni, questo progetto ha permesso di avviare con successo 15 nuovi impianti, coinvolgendo figure di ogni livello, manageriali, tecniche e operative. Un metodo che si è rivelato anche una leva concreta di retention, in un mercato del lavoro reso complesso dalla cronica carenza di personale qualificato.

Nata da una storia imprenditoriale di oltre 70 anni, ManHandWork gestisce oggi più di 60 magazzini in outsourcing su tutto il territorio nazionale, con oltre 2.800 persone impiegate.
Due i pilastri che differenziano la sua offerta: da una parte l'Academy interna, che forma e coordina le risorse; dall'altra la Logistics Intelligence, un team tecnico altamente specializzato nell'efficientamento di flussi e processi, dedicato al monitoraggio delle attività in tempo reale e all'implementazione di migliorie.

"In MHW sappiamo bene che la crescita aziendale passa attraverso la valorizzazione delle nostre persone, grazie alle quali forniamo ai clienti un ottimo livello di servizio, basato su proattività e condivisione – spiega Annalisa Cavallo, Amministratore Delegato –.
L'Academy ci consente di diffondere il nostro metodo in tutti gli impianti, garantendo qualità e reattività".

In un settore in cui la flessibilità è una condizione imprescindibile e sempre più sfidante, ManHandWork lavora ogni giorno per creare strumenti concreti: squadre costantemente formate sul campo, applicazioni per agevolare la sinergia tra impianti e la rotazione delle risorse in modo strutturato. Inoltre, si fa portavoce e organizza iniziative di confronto pubblico riguardo alle necessità e allo sviluppo del settore, come i recenti convegni promossi dall'azienda insieme a committenti, istituzioni ed esperti nell'ambito della logistica.

Oggi MHW guarda al futuro con l'obiettivo di continuare ad investire nelle persone, costruire modelli sostenibili e generare valore concreto per la contract logistics, contribuendo attivamente alla sua evoluzione.







Formazione e operatività

MHW



Un partner strategico che offre competenza, flessibilità e trasparenza

Con ManHandWork, ogni progetto è un percorso condiviso verso obiettivi comuni.
"Esigenze dei nostri clienti, responsabilità e valori umani sono le premesse del nostro lavoro."

70 anni di storia
2.800 persone
125 mln di fatturato
60 impianti gestiti

ManHandWork info@mhwsrl.it | mhwsrl.it | +39 011 2359451

euromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

Articolo:
Manhandwork: flessibilità, competenza e trasparenza

Data pubblicazione:
maggio 2025



DOSSIER IL LAVORO NELLA LOGISTICA

• Lara Morandotti

Le sfide occupazionali di una logistica che cambia

Formazione, valorizzazione e coinvolgimento. Tre fattori imprescindibili nella gestione di una risorsa che rimane centrale nella logistica: le persone. Parola di Annalisa Cavallo, ad di MHW

Con una storia di 70 anni nella logistica e nell'outsourcing, ManHandWork (MHW) ha maturato un notevole know-how in tema di lavoro e formazione. Il settore sta attraversando una trasformazione significativa, diventando sempre più tecnologico e strategico, ma si scontra costantemente con alcune criticità, in primis il reperimento di manodopera qualificata, come conferma l'amministratore delegato di MHW Annalisa Cavallo.

Come si sta evolvendo il mercato del lavoro nella logistica in Italia?
Il mercato della logistica è in continua evoluzione, con una crescente necessità di soluzioni rapide, flessibili e sostenibili. Un settore che ha sempre avuto una forte componente operativa, si sta trasformando in una realtà più tecnologica e strategica, che richiede nuove competenze specifiche e capacità di adattamento. Tuttavia, nel contesto attuale, una delle sfide più rilevanti per le aziende che forniscono servizi logistici è proprio reperire manodopera qualificata.

Quali sono oggi le figure professionali più richieste nel settore?
La logistica richiede professionisti sempre più specializzati e, al tempo stesso, abili a lavorare in un contesto altamente dinamico. Tra le figure più ricercate ci sono sicuramente i profili tecnici e ingegneristici, per garantire le competenze e la progettualità che il contesto attuale richiede. Talenti che in MHW inseriamo nel team di "Logistics Intelligence", interamente dedicato all'analisi di flussi e processi, all'identificazione di eventuali inefficienze e all'implementazione di migliorie nei magazzini.
A livello più operativo, la figura più ricercata rimane quella del carrellista.

Quali sono le principali difficoltà che le aziende incontrano nel reclutare personale?
Innanzitutto, è la carenza di competenze specifiche nel settore, anche per quanto riguarda profili più operativi, come ad esempio i carrellisti. La logistica è un settore complesso, che non si ferma mai: richiede formazione continua, disponibilità e flessibilità. Oggi ci trovia-



«È fondamentale puntare sulla valorizzazione e sulla crescita delle persone. La possibilità di evolversi in diversi ruoli aziendali è una leva fondamentale che motiva i dipendenti»

Annalisa Cavallo
AD DI MANHANDWORK

pag. 1/2 segue

mo di fronte a un nuovo contesto sociale, mutato notevolmente negli ultimi anni, con diverse tendenze e esigenze dei lavoratori, e spesso trovare candidati con un giusto mix di requisiti è una vera sfida.

Quali strategie sarebbero opportune per migliorare la retention dei lavoratori?
È fondamentale puntare sulla valorizzazione e crescita delle persone. Investire in programmi di formazione, come la nostra Academy interna, è un elemento chiave per fidelizzare le risorse, poiché consente loro di crescere professionalmente all'interno dell'azienda. La possibilità di evolversi in diversi ruoli aziendali è una leva fondamentale che motiva i dipendenti. In più, è necessario creare un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi la cultura aziendale e il senso di appartenenza. Inoltre, le aziende del nostro settore, consapevoli della centralità del capitale umano, stanno investendo ormai da anni in un continuo miglioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto nei magazzini dove vengono inseriti accordi di II livello per aumentare il potere d'acquisto e fidelizzare maggiormente i lavoratori. In più, oggi sono aspetti imprescindibili la sicurezza sul lavoro, la formazione costante del personale e la promozione di un ambiente lavorativo che favorisca l'inclusività e il benessere psicofisico dei dipendenti.

Quali strategie avete adottato in tal senso?
In MHW diamo molta importanza al coinvolgimento dei dipendenti: li rendiamo partecipi delle attività aziendali attraverso diversi canali di comunicazione, organizziamo annualmente convention interne per favorire il confronto e la condivisione anche tra colleghi e cerchiamo di agevolare il contatto tra l'headquarters e i magazzini. In relazione a quest'ultimo punto, abbiamo introdotto anche una nuova figura professionale, l'HR di sito, che opera direttamente nei magazzini, mettendo a disposizione del personale un supporto concreto e costante a diretta collaborazione con la sede.

Quali sono le principali iniziative di formazione?
In MHW puntiamo molto sulla formazione, nel 2024 sono state erogate quasi 20.000 ore ai nostri dipendenti, con percorsi formativi programmati e personalizzati, gestiti internamente o con il supporto di enti esterni. Il nostro progetto Academy è nato proprio per ampliare le competenze delle nostre risorse, attraverso corsi mirati e esperienze sul campo direttamente nei nostri magazzini.
Infatti, in virtù "dell'apprendimento pratico", abbiamo anche ideato un sistema di rotazione programmata nei diversi impianti MHW per i profili più operativi, per dare la possibilità di conoscere diverse modalità di lavoro e approcciarsi a differenti categorie merceologiche. Quest'anno stiamo anche implementando le nostre collaborazioni con Istituti scolastici e Università, come quella con il Politecnico di Milano, per avvicinare giovani talenti al nostro settore e contribuire alla ricerca per il suo sviluppo.

La digitalizzazione sta portando nuove modalità di lavoro?
Con la digitalizzazione dei processi e i nuovi strumenti a disposizione, la gestione dei magazzini sta diventando sempre più efficiente e strategica. In relazione all'analisi e alla gestione dei dati, l'uso di software avanzati ci sta consentendo di prendere decisioni più rapide e mirate. Per esempio, in MHW stiamo sviluppando delle applicazioni per la mappatura delle competenze e una gestione più efficace delle risorse, sfruttando al meglio le stagionalità e la sinergia tra i nostri 60 impianti.
Anche rispetto al tema della tecnologia la formazione dei dipendenti è fondamentale, affinché abbiano le competenze necessarie per operare in un contesto così innovativo.

Infine, in che modo le nuove esigenze di sostenibilità stanno impattando sulle figure professionali?
La sostenibilità è un tema sempre più centrale e in MHW crediamo che vada ben oltre l'aspetto ambientale, includendo anche la sostenibilità e la responsabilità sociale. La valorizzazione, il benessere e la crescita dei nostri dipendenti è un prerequisito fondamentale nella nostra azienda. Le figure professionali richieste sono sempre più specializzate e competenti rispetto al tema: quest'anno MHW ha dedicato un team proprio alla rendicontazione dell'impatto ambientale e sociale delle sue attività; nel 2025 pubblicheremo ufficialmente il nostro primo bilancio di sostenibilità. ×

CCNL LOGISTICA E AUMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Annalisa Cavallo ci ha spiegato che il recente rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ha rappresentato un passo avanti nel ridurre il divario tra il costo della vita e le retribuzioni dei lavoratori, grazie agli aumenti salariali previsti.
L'accordo a cui si è arrivati, che avrà durata fino al 31 dicembre 2027, ha lo scopo di rinnovare profondamente la struttura del contratto, tra cui anche un nuovo articolo sulla disciplina e il trattamento di malattia. Per quanto riguarda la parte economica, per il personale viaggiante di livello B3 l'incremento retributivo a regime sarà pari a 260 euro, di cui 140 euro sul tabellare e 120 euro di Elemento Professionale d'Area (EPA), distribuiti gradualmente fino al 2027. Per il personale non viaggiante di livello 3 Super, l'aumento sarà invece di 230 euro complessivi.

Articolo:
Samsung SDS e ManHandWork: quando la logistica si fa in due

Data pubblicazione:
maggio 2025

VIDEO

Samsung SDS e ManHandWork: quando la logistica si fa in due

A quasi tre anni dall'apertura del polo logistico di Brembio (LO), Samsung SDS e ManHandWork tracciano il bilancio positivo di una collaborazione costruita su basi solide: formazione, digitalizzazione, flessibilità e miglioramento continuo.

Il risultato è una gestione logistica sincronizzata ed efficiente, capace di adattarsi alla stagionalità e alla complessità operativa.



Collaborazione e competenza

La partnership tra il 4PL/3PL del gruppo Samsung e MHW, appaltatore specializzato nell'handling e nei servizi logistici in outsourcing, nasce nel 2022 con un obiettivo preciso: "Affrontare con metodo e competenza una logistica ad alto tasso di complessità, soggetta a importanti picchi di attività e governata da un approccio fortemente system driven", spiega

pag. 1/3 segue

versione digitale

Logistica

TESTATA

Data pubblicazione:
maggio 2025

Articolo:
Samsung SDS e ManHandWork: quando la logistica si fa in due

Collaborazione e competenza

La partnership tra il 4PL/3PL del gruppo Samsung e MHW, appaltatore specializzato nell'handling e nei servizi logistici in outsourcing, nasce nel 2022 con un obiettivo preciso: "Affrontare con metodo e competenza una logistica ad alto tasso di complessità, soggetta a importanti picchi di attività e governata da un approccio fortemente system driven", spiega **Antonio Mattei, Managing Director di Samsung SDS.**

Il primo passo ha riguardato la formazione: sei operatori MHW sono stati inviati in Olanda, nel polo di Tilburg, per un training immersivo sul campo. "Un'esperienza che ci ha permesso di comprendere a fondo non solo le procedure operative ma anche la logica del sistema WMS CELLO", racconta **Marco Covarelli, presidente di ManHandWork.**



Da sinistra, Antonio Mattei, managing director di Samsung SDS e Marco Covarelli, presidente di ManHandWork

Il magazzino di Brembio (LO)

Il magazzino di Brembio, che serve il mercato italiano ed europeo (inclusi Balcani e Nord-Est), è oggi un hub multi-cliente di 35.000 mq, articolato in tre comparti (rack, bulk, pack line) e gestito interamente tramite le piattaforme digitali Cello WMS e TMS.

Le attività sono digitalizzata fin dall'arrivo merce: il sistema assegna in anticipo la baia di scarico, in funzione del layout e dello stoccaggio previsto, per minimizzare le percorrenze e ridurre il lead time.

Cuore dell'operatività è il flusso di picking e preparazione ordini. "Il sistema fornisce istruzioni dettagliate e visive su come comporre il pallet, rispettando richieste specifiche del cliente", sottolinea Mattei. Ogni postazione è dotata di terminale, e ogni collo è identificato con serial number, per garantire tracciabilità completa. La fase di carico è sincronizzata: il TMS gestisce il cut-off e pianifica le partenze in modo da massimizzare la saturazione dei mezzi e rispettare le sequenze di consegna.

Tra le innovazioni più efficaci, la "fast lane" per gli ordini prioritari. "Invece di scaricare, mettere a stock e poi prelevare, collochiamo direttamente i prodotti destinati all'uscita", spiega Mattei. Una soluzione sviluppata insieme a MHW per gestire meglio le richieste last minute, senza perdere in efficienza.



pag. 2/3 segue

Articolo:
Samsung SDS e ManHandWork: quando la logistica si fa in due

Data pubblicazione:
maggio 2025



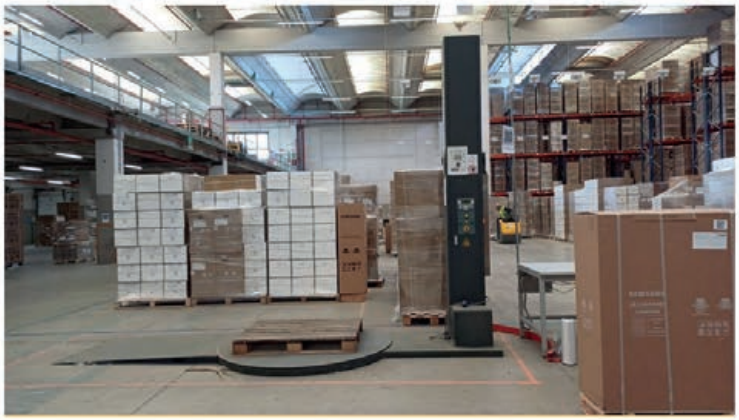
Un modello operativo vincente

Il modello operativo si basa su confronto e co-progettazione. "Abbiamo lavorato insieme, processo per processo, con analisi settimanali condivise. È stato un lavoro vero, concreto, spesso svolto sotto pressione. Ma ha fatto crescere culturalmente tutta l'azienda". afferma Covarelli.

Mattei conferma: "In un mercato del lavoro difficile, credo nella partnership operativa: ciascuno deve fare bene il proprio mestiere, e unirsi a chi è più forte in un'altra area. È questa la base per costruire uno sviluppo condiviso".

Oltre alla produttività, al centro c'è anche la sicurezza. Ogni attività è monitorata con KPI e feedback incrociati.

"Monitoriamo ogni attività non solo in termini di performance, ma anche di sicurezza. E anche qui la collaborazione con MHW si è rivelata preziosa", aggiunge Mattei.



Un sistema moderno, reattivo, in grado di garantire la competa tracciabilità dei flussi: è questo il frutto di un approccio condiviso e sinergico, basato su competenze, strumenti digitali e dialogo continuo.

"Oggi possiamo dire di avere un magazzino in grado di offrire un servizio di qualità e affrontare con efficacia le sfide di un business in continua evoluzione. Frutto di un lavoro fatto davvero fianco a fianco con il nostro partner, da cui ci aspettiamo ancora molto".

Articolo:
ManHandWork vince il Premio Brand Identity

Data pubblicazione:
aprile 2025





Articolo:
un'Academy per coltivare i talenti

Data pubblicazione:
14 aprile 2025

TeMi EDITRICE

LOGISTICA Management



ARTICOLI 14-04-2025

La **MHW Academy** è un progetto nato per valorizzare le risorse e sviluppare competenze in un settore logistico in continua evoluzione. In due anni, oltre a favorire la crescita professionale dei dipendenti, è stata una leva di retention e ha permesso il raggiungimento di risultati aziendali importanti.

"L'Academy si è rivelata un vero e proprio volano di formazione - afferma Marco Covarelli, Presidente MHW – *dal suo inizio* ***abbiamo gestito più di 15 start-up*** *in modo esemplare, grazie a personale qualificato che ha formato a sua volta i colleghi dei nuovi magazzini, trasmettendo fin da subito il metodo MHW."* **Sono state erogate oltre 20.000 ore di formazione pratica e teorica**, con programmi personalizzati in base alle capacità dei membri e alle necessità dei clienti.

"La formazione avviene sul campo, nei magazzini, per dare la possibilità di conoscere diverse realtà, categorie merceologiche e sistemi informatici - spiega Annalisa Cavallo, Amministratore Delegato – *e poi ci sono i corsi teorici, che variano* ***da moduli tecnici come lezioni per la comprensione delle buste paga a quelli di potenziamento delle soft skills****. Il riscontro delle risorse Academy e dei committenti è molto positivo, siamo soddisfatti di questo percorso e certamente continueremo a promuovere una cultura aziendale centrata sulle persone."*

Posta | Share

TAGS
formazione - Logistica - servizi logistici - sostenibilità

ARTICOLI CORRELATI

versione digitale

GDO news

Articolo:
Flessibilità e competenza: i presupposti della logistica nel contesto attuale

Data pubblicazione:
4 aprile 2025

GDO news

Aziende | Industria | Servizi

Flessibilità e competenza: i presupposti della logistica nel contesto attuale

Di **Redazione** 4 Aprile 2025

Tempo di lettura: 3 minuti



versione digitale

pag. 1/4 segue

GDO news

TESTATA

Data pubblicazione:
4 aprile 2025

Articolo:
Flessibilità e competenza: i presupposti della logistica nel contesto attuale

Nel settore della **logistica** e degli **appalti**, due concetti sono sempre stati fondamentali: **competenza** e **flessibilità**.

Temi che rappresentano i presupposti della logistica e che negli anni hanno subito una profonda evoluzione legata alla trasformazione del settore, oggi richiedono un'analisi più approfondita in relazione al contesto attuale.

Competenza: un percorso di crescita continua

La **competenza** è senza dubbio uno dei punti di forza che caratterizza la logistica di oggi. Negli ultimi decenni, il settore ha fatto passi enormi in termini di specializzazione e la competenza è diventata un prerequisito imprescindibile: i committenti hanno scelto realtà sempre più strutturate in questo senso e gli appaltatori si sono evoluti di conseguenza, investendo nella formazione del personale e creando strutture interne pensate per elevare il livello di preparazione delle risorse.

MHW, ad esempio, ha creato un' Academy interna dedicata alla formazione continua, ottenendo non solo un ampliamento delle competenze e una squadra altamente qualificata, ma anche una solida retention dei dipendenti.

L'ufficio tecnico "Logistics Intelligence", è un altro esempio di approccio **MHW** in termini di competenza e progettualità. Un team interamente dedicato a identificare inefficienze operative e a implementare piani di miglioramento continuo, che permettono di rispondere con maggiore precisione alle esigenze dei clienti e all'aleatorietà del mercato.

Sempre nell'ottica di diffondere **know-how** a tutti i livelli, MHW ha introdotto nuove figure professionali, come l'HR di sito, un supporto di riferimento presente nei magazzini, per fornire risposte direttamente sul campo.

Tutte queste iniziative nascono da un'evoluzione del ruolo dell'appaltatore e da un nuovo rapporto con il cliente: oggi l'appaltatore non è più solo un fornitore di manodopera, i committenti richiedono un partner in grado di offrire proattività, progettualità e strategia.



pag. 2/4 segue

TESTATA GDO news

Articolo:
Flessibilità e competenza: i presupposti della logistica nel contesto attuale

Data pubblicazione:
4 aprile 2025



Flessibilità: una sfida complessa per il settore

La **flessibilità** ha storicamente rappresentato una delle caratteristiche distintive della logistica, un settore noto per la sua dinamicità e adattabilità. Tuttavia, mentre nell'ambito delle competenze sono stati compiuti grandi progressi, la flessibilità è oggi una sfida estremamente complessa.

Fino a pochi anni fa, la si otteneva all'interno del magazzino stesso con il giusto mix di contratti studiati ad hoc e una gestione mirata delle risorse; attualmente la situazione è diversa, il quadro si è molto complicato.

Da un lato, la domanda sempre più crescente di flessibilità da parte dei committenti, spesso non supportata da una pianificazione adeguata; dall'altro, i problemi legati alla gestione del personale, come la carenza di manodopera qualificata e il mutamento del tessuto sociale.

Le tendenze e le esigenze dei **lavoratori** sono cambiate e questo si riflette nei magazzini: oggi bisogna essere preparati a gestire alti tassi di assenteismo e impianti molto sindacalizzati, dove la gestione delle relazioni sindacali è diventata un'attività strategica e cruciale anche per garantire l'operatività.

In termini contrattuali, nonostante sia stato fatto un passo avanti con il recente rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, non si hanno ancora gli strumenti per rispondere pienamente alle esigenze del settore rispetto al tema della flessibilità.

Come affrontare le sfide della Logistica oggi?

pag. 3/4 segue

Data pubblicazione:
4 aprile 2025

Articolo:
Flessibilità e competenza: i presupposti della logistica nel contesto attuale



ManHandWork è un'azienda che gestisce quasi 3.000 risorse e 60 magazzini, quindi ha un'ottima capacità di reazione e riesce a sfruttare la forte presenza sul territorio facendo sinergia tra i numerosi impianti.
La **MHW Academy** è una soluzione "home-made" per garantire flessibilità, pensata proprio per avere una squadra di supporto specializzata, pronta a intervenire in situazioni di emergenza o di picco, oltre che nelle start-up.
Ma questi strumenti non sono sufficienti, è necessaria una collaborazione tra appaltatori e committenti e un impegno congiunto.
Gli appaltatori, in particolare, devono continuare a investire nella formazione delle proprie risorse, creando una forza lavoro sempre più qualificata e motivata. Questo non solo aiuta a sopperire alla carenza di manodopera, ma consente anche di fidelizzare i dipendenti, offrendo loro opportunità di crescita professionale.
Dall'altra parte, i committenti devono adottare un approccio basato su due elementi fondamentali: consapevolezza e programmazione.
Consapevolezza delle dinamiche nei propri magazzini, soprattutto quelle sindacali, e del loro impatto sull'impianto, in termini di costi e di operatività.
Programmazione e pianificazioni attendibili dei volumi, per permettere all'appaltatore di gestire in modo efficace l'operatività e garantire un buon livello di servizio.
In conclusione, lo scenario della **logistica** e degli **appalti** è sempre più complesso, con una crescente necessità di soluzioni rapide, flessibili e sostenibili.

La **competenza** è sicuramente un punto di forza su cui lavorare con costanza, ma la flessibilità è la vera sfida del nostro tempo, che richiede strumenti in linea con il contesto attuale e solide collaborazioni tra appaltatori e committenti.

TAGS MHW

Data pubblicazione:
marzo 2025

MHW



Un partner strategico che offre competenza, flessibilità e trasparenza

Con ManHandWork, ogni progetto è un percorso condiviso verso obiettivi comuni.

"Esigenze dei nostri clienti, responsabilità e valori umani sono le premesse del nostro lavoro."











70 anni di **esperienza**

2.600 **persone**

102 mln di **fatturato**

55 **impianti** gestiti

ManHandWork

info@mhwsrl.it | mhwsrl.it | +39 011 2359451

versione digitale

Articolo:
intervista ad Annalisa Cavallo

Data pubblicazione:
gennaio 2025



Annalisa Cavallo
Amministratore delegato,
ManHandWork

1 - 3 Lo scenario della Contract Logistics è in continua evoluzione, con una crescente necessità di soluzioni rapide, flessibili e sostenibili. Nel corso del 2024, abbiamo affrontato ostacoli significativi, tra cui la persistente difficoltà nel reperire manodopera qualificata, che rimane una delle sfide più rilevanti per le aziende che forniscono servizi logistici.

In un mercato del lavoro sempre più competitivo, le aziende che desiderano eccellere devono dimostrare un approccio distintivo nella gestione delle risorse umane.

In MHW sappiamo bene che la crescita della nostra realtà passa dalla crescita e dalla valorizzazione delle nostre persone, grazie alle quali garantiamo sempre ai nostri clienti un ottimo servizio, nonostante le difficoltà attuali del settore della logistica.

Mi riferisco ad esempio ai risultati raggiunti rispetto al tema della flessibilità, un requisito essenziale per ogni operatore logistico, ma anche un obiettivo sempre più sfidante.

La flessibilità è un valore strategico e strutturale nel nostro settore e, non a caso, è stato un punto di discussione in fase di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporti e Spedizione, avvenuto recentemente.

ManHandWork, oltre ad aver organizzato un convegno ad hoc per agevolare il confronto tra appaltatori, committenti e istituzioni su questo tema, ha cercato soluzioni pratiche, ha creato gli strumenti per ottenere ogni giorno la flessibilità nei suoi magazzini.

Il primo fra tutti è senza dubbio l'Academy interna, che rappresenta un motore per la formazione delle nostre risorse, ma anche una squadra altamente qualificata, pronta ad intervenire in caso di nuove start-up o picchi di lavoro, diffondendo la cultura e i metodi MHW in tutta l'organizzazione.

L'Academy è anche uno strumento di attrattività per nuovi talenti, che trovano un ambiente stimolante e in continua evoluzione.

Grazie alla disponibilità delle nostre persone e alla forte presenza sul territorio, riusciamo anche a sfruttare al meglio la sinergia tra i numerosi impianti che gestiamo, garantendo un ottimo e costante livello di servizio.

Inoltre, riteniamo che le collaborazioni con istituti scolastici o università possano aiutare a colmare il gap di competenze registrato, infatti, un'altra novità dell'anno in corso è proprio un progetto di collaborazione con il Politecnico di Milano, pensato per avvicinare gli studenti alla nostra realtà.

La flessibilità è un valore strategico e strutturale nel nostro settore

8 Guardando all'anno appena trascorso, siamo estremamente soddisfatti dei risultati ottenuti. Il 2024 è stato un altro anno di crescita per noi, nonostante le sfide che il settore ha dovuto affrontare. Abbiamo registrato un +58% di fatturato rispetto all'anno precedente, rafforzando la nostra rete di collaborazioni e consolidando la nostra posizione sul mercato.



Articolo:
internvista ad Annalisa Cavallo

Data pubblicazione:
gennaio 2025



MICHELE DE ROSE

179.330

LA PREVISIONE DI NUOVI CONTRATTI IN LOGISTICA NEL TRIMESTRE GENNAIO – MARZO 2025 *(UNIONCAMERE – ANPAL)*

65.600

I NUOVI CONTRATTI FIRMATI A GENNAIO 2025 NEL SETTORE LOGISTICO, PARI AL 13% DELLE NUOVE ASSUNZIONI COMPLESSIVE IN ITALIA *(UNIONCAMERE – ANPAL)*



ANNALISA CAVALLO
AD MANHANDWORK

"Il recente rinnovo del contratto collettivo nazionale rappresenta sicuramente un passo avanti rispetto al precedente, soprattutto per quanto riguarda l'introduzione di una maggiore flessibilità negli orari. Ad esempio, la possibilità di rivedere l'orario di lavoro ogni 3 mesi, invece che ogni 6, è un elemento utile per gestire al meglio le stagionalità all'interno dei magazzini. Tuttavia, ritengo che questo non sia ancora sufficiente per rispondere pienamente alle esigenze del settore. Sarebbe ideale rendere la flessibilità una scelta gestionale dell'azienda, senza dover affrontare resistenze o difficoltà, come accade spesso quando ci confrontiamo con sindacati di base. Dovremmo considerare la flessibilità una normale opportunità di gestione, simile a quanto avviene oggi con lo straordinario. La logistica è flessibilità: dovrebbe essere un suo elemento naturale e strutturale, un vero punto di forza, non solo una possibilità da negoziare. Anche dal punto di vista della trasparenza, il rinnovo del CCNL ha introdotto sicuramente un passo avanti. Per esempio, ora le aziende che partecipano ai tender per aggiudicazione di appalti devono essere in possesso di un Modello di Organizzazione e Gestione 231, un aspetto che considero positivo, in quanto introduce requisiti più stringenti e un sistema di controllo efficace. Il MOG 231 è uno strumento fondamentale, che non solo aiuta a garantire il rispetto delle normative, ma funge anche da deterrente per gli appaltatori e da ulteriore verifica per i clienti. È inoltre necessario presentare la documentazione anti-mafia ed avere una adeguata capacità economica e finanziaria per gestire l'appalto e non si deve aver commesso violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro. Un'altra novità positiva riguarda le limitazioni ai subappalti, ma personalmente ritengo che, se possibile, sarebbe più efficace eliminare completamente la possibilità di subappaltare. Questo permetterebbe di aumentare la trasparenza e la qualità della gestione degli appalti. In generale, sono state introdotte diverse novità rilevanti, ma più per quanto concerne i trasporti, mentre per la gestione dei magazzini non vi è stata una contrattazione altrettanto dettagliata. A mio avviso, sarebbe opportuno avere due contratti distinti, uno per il settore dei trasporti e uno per la logistica gestione magazzini. Al momento, solo alcuni articoli sono ben definiti e consentono una distinzione chiara tra le categorie, come ad esempio l'articolo 9 comma 4bis. Manca una chiara separazione tra le due aree, che sarebbe fondamentale per una gestione più efficace".

TESTATA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Un nuovo Headquarter a Torino per ManHandWork

Data pubblicazione:
dicembre 2024

I FATTI DEL MESE

UN NUOVO HEADQUARTER A TORINO PER MANHANDWORK

IL PROVIDER LOGISTICO CONTINUA A INVESTIRE SULLE PERSONE CON PROGETTI COME LA MHW ACADEMY

Si trova a Torino presso lo storico palazzo di via Pienezza 17, l'ex stabilimento della Società Paracchi realizzato nel 1901, la nuova sede di ManHandWork, provider logistico nato a Torino e con impianti in tutta Italia. Un passaggio che rappresenta un nuovo capitolo nella crescita e nell'espansione dell'azienda, che ha raggiunto un fatturato di 100 milioni di euro e impiega 2.700 dipendenti diretti.

I risultati della MHW Academy

In occasione dell'inaugurazione, ManHandWork ha presentato un report dettagliato sul primo anno del progetto MHW Academy, un'iniziativa nata con l'obiettivo di promuovere la formazione e la crescita professionale delle sue persone.

MHW Academy è un programma interno che offre un'opportunità unica ai suoi dipendenti di inserirsi in un contesto altamente stimolante. Attraverso questo progetto, le risorse ambiziose e desiderose di crescere possono coltivare e ampliare le proprie capacità, promuovendo il cambiamento e consolidando la posizione dell'azienda nel mercato.
Nel primo semestre del 2024, MHW Academy ha erogato oltre 1.000 ore di formazione, dimostrando l'impegno di ManHandWork nel valorizzare il capitale umano e nel creare opportunità di sviluppo all'interno dell'azienda.

Le persone sempre al centro

"La nostra nuova sede rappresenta non solo un



Marco Covarelli, founder e Presidente di MHW

avanzamento strutturale, ma anche una forte affermazione della nostra missione: investire nel talento e nella formazione delle nostre persone", ha dichiarato Marco Covarelli, founder e Presidente di MHW. "La MHW Academy è un passo fondamentale per garantire che il nostro team continui a crescere e ad adattarsi in un settore logistico in costante evoluzione".
Il progetto MHW Academy include corsi di formazione dedicati a varie aree, tra cui la logistica intelligence, la gestione della catena di approvvigionamento e lo sviluppo delle competenze trasversali, assicurando così che ogni dipendente possa contribuire al successo collettivo dell'azienda.
"Oltre a rappresentare un significativo traguardo aziendale, l'inaugurazione della nuova sede è un richiamo all'importanza di un ambiente di lavoro stimolante e formativo, in grado di attrarre e mantenere i talenti nel settore", ha spiegato Annalisa Cavallo, Amministratore Delegato.

Articolo:
MHW tra le 100 eccellenze italiane

Data pubblicazione:
dicembre 2024



associazione liber
Presenta
PREMIO D'ECCELLENZA
X EDIZIONE
100 ECCELLENZE ITALIANE

100 ECCELLENZE ITALIANE

MHW
APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

TESTATA

Assologistica

Articolo:
MHW vince il Premio Il Logistico dell'Anno per Innovazione in ambito di Comunicazione e Formazione

Data pubblicazione:
novembre 2024



Data pubblicazione:
novembre 2024

KOSTER PUBLISHING SPA
ISSN 1824-5803

#SOLUZIONI
IL GELO NON FERMA L'INNOVAZIONE
Pagina 54



#DISTRIBUZIONE
UN MAGAZZINO CHE PARLA DI TECNOLOGIA
Pagina 57



#HUB
QUANDO LA LOGISTICA CALZA A PENNELLO
Pagina 60



#9
ANNO 24
NOVEMBRE 2024

PROTAGONISTI, IDEE E SOLUZIONI PER LA SUPPLY CHAIN

IL GIORNALE DELLA LOGISTICA



SUL MERCATO ESISTONO SOLUZIONI INNOVATIVE DESTINATE AD AMPLIARE LE POTENZIALITÀ DELLA INTERNET OF THINGS ANCHE NEL SETTORE LOGISTICO. QUALI SONO I POSSIBILI BENEFICI?

IOT: LA LOGISTICA COSA NE DICE?

Pagina 45

IL MAGAZZINO DEL MESE



LOGISTICA DAL SAPORE ESOTICO

Un hub multitemperatura dove prodotti da tutto il mondo vengono preparati con efficienza per la distribuzione nazionale

Pagina 48

LOGISTICA IMMOBILIARE

TUTTE LE NEWS DAL MONDO REAL ESTATE

Pagina 73

Pagina 40



DRITTI AL CENTRO

MODERNITÀ E FUTURO

One Express Family Land 2024

Pagina 28



QUATTRO CHIACCHIERE CON

Marco Casamento, Cortilia

SOSTENIBILI PER VOCAZIONE, ANCHE IN LOGISTICA

Facciamo il nostro lavoro con passione e piena responsabilità, sempre.

MHW

info@mhwsrl.it | +39 011 2359451
mhwsrl.it

Poste Italiane spa – Spedizione in Abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv.in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1, LO-MI. In caso di mancato recapito restituire al mittente che si impegna a pagare la relativa tassa

versione digitale

TESTATA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
editoriale di Annalisa Cavallo

Data pubblicazione:
novembre 2024

IL PUNTO DI VISTA

IN UN CONTESTO SEMPRE PIÙ COMPETITIVO, LE AZIENDE CHE DESIDERANO DIFFERENZIARSI DEVONO DIMOSTRARE UN APPROCCIO DISTINTIVO NELLA GESTIONE DELLE PROPRIE RISORSE UMANE

Annalisa Cavallo
Amministratore Delegato
di ManHandWork



In MHW sappiamo bene che la crescita della nostra realtà passa dalla crescita e dalla valorizzazione delle nostre persone, grazie alle quali garantiamo sempre ai nostri clienti un ottimo servizio, nonostante le difficoltà attuali del settore della logistica.
Mi riferisco ad esempio ai risultati raggiunti rispetto al tema della flessibilità, un requisito essenziale per ogni operatore logistico, ma anche un obiettivo sempre più sfidante.
ManHandWork, oltre ad aver organizzato un convegno ad hoc per agevolare il confronto tra appaltatori, committenti e istituzioni su questo tema, ha cercato soluzioni pratiche, ha creato gli strumenti per ottenere ogni giorno la flessibilità nei suoi magazzini.
In primis, la nostra Academy è stata un vero punto di forza, una squadra altamente formata, pronta ad intervenire in caso di start-up o eventuali emergenze e picchi di lavoro, portando cultura e metodo MHW negli impianti e formando a sua volta gli altri colleghi.
Grazie alla nostra forte presenza sul territorio e all'elevato numero di magazzini che abbiamo in gestione, abbiamo anche potuto sfruttare a pieno la sinergia tra impianti, coordinando le nostre risorse per garantire sempre un ottimo livello di servizio.
Di pari passo alla costante ricerca di migliorare le performance del nostro lavoro e di ampliare competenze e know-how, riteniamo che a definirci e a posizionare ManHandWork sul mercato sia soprattutto il nostro approccio quotidiano nei confronti delle nostre persone.

versione digitale

TESTATA

la Repubblica

Articolo:
L'aumento del fatturato favorisce le assunzioni. MHW Campione della Crescita

Data pubblicazione:
novembre 2024

NUMERI E CLASSIFICHE
L'INDAGINE DELL'ISTITUTO TEDESCO QUALITÀ & FINANZA: LE CATEGORIE

Il servizio e la classifica Top 30 pag. 17

IL CONFRONTO

L'aumento del fatturato favorisce le assunzioni

Spicca il nome di Ediliziacrobatica che in tre anni ha creato più di mille posti di lavoro. Bene anche Air Campania e Lmm Logistic

Marco Frojo

La lotta alla disoccupazione passa per la crescita economica. Lo studio dell'Istituto Tedesco Qualità e Finanza sui "Campioni della crescita" non lascia nessun dubbio in merito: le 800 imprese presenti in classifica a fine 2020 mostravano un organico complessivo pari a 45.368 lavoratori; tre anni dopo, cioè a fine 2023, il numero dei dipendenti era salito a 69.005 unità. In soli tre anni è cresciuto di oltre il 50%, con circa 24mila nuovi posti di lavoro creati. Ogni impresa premiata da Itqf ha, in media, assunto 30 persone, circa 10 all'anno. Queste assunzioni sono state dettate dalla corsa dei fatturati che, nell'arco di tre anni, sono esattamente raddoppiati. Si è passati da 10,8 miliardi di euro (cumulativi) a 21,7 miliardi, con un tasso medio annuo di crescita del 34,39%. Mediamente le imprese premiate da Itqf hanno piccole dimensioni soprattutto per quel che riguarda l'organico. Si tratta spesso di realtà nei primi anni di vita, che crescono molto velocemente proprio perché non sono ancora diventate molto grandi. Alcuni nomi sono un'eccezione come Ediliziacrobatica che nel triennio ha assunto più di mille persone. Il suo organico è passato da 800 a 2.050 dipendenti. Fra le imprese più grandi incluse nell'indagine è anche quella con il tasso medio annuo di crescita più alto (+52,52%): è passata da 44 milioni di euro a 158 milioni. Altrettanto importante è stata la performance di Air Campania che ha sfiorato la soglia dei mille assunti. Se alla fine del 2020 i suoi dipendenti erano 298 a fine 2023 erano saliti a 1.196. Per quel che riguarda invece il giro d'affari, la crescita media annua è stata del 38,55%, da 32 a 85 milioni di euro. Ci sono altre due società che possono vantare un organico superiore alle mille unità ed entrambe operano nel settore della logistica. Si tratta di Manhandwork che al 31 dicembre 2023 dava lavoro a 1.599 persone, numero in crescita di circa 150 unità rispetto a tre anni prima (1.446) con fatturato con una crescita media annua del 28,48% (da 29 a 63 milioni). L'altra società è Lmm Logistic, che vanta il tasso di crescita più basso del quartetto (+19,79%), ma può vantare un aumento dei dipendenti di tutto rispetto, da 697 a 1.236. Per quel che riguarda invece il giro d'affari il balzo è stato da 14 milioni a 24 milioni. Fra le imprese più piccole vanno segnalati i nomi di Sciuker Frames (750 dipendenti al 31 dicembre 2023 nell'edilizia, in crescita di 600 unità), Manelli Impresa (832 dipendenti nell'edilizia, +574), Dm Drogerie Markt (746 dipendenti nel commercio al dettaglio, +373), Smart (707 dipendenti nella ristorazione, +228) e Gas Rimini (755 dipendenti nel settore dell'energia, +217).

50%

IL RIALZO

L'organico complessivo delle 800 imprese Itqf è cresciuto di oltre il 50%, pari a 24mila nuovi posti di lavoro

La lotta alla disoccupazione, molto alta in Italia, passa per la crescita economica



POS.	AZIENDA	SETTORE
31	CASTA DIVA GROUP SPA	Pubblicità
32	ELETTRO A.M. SAS	Prodotti industriali
33	B.G. SRL	Arredamento
34	ASTUDY INTERNATIONAL EDUCATION SRL	Turismo
35	SOUTHENERGY SRL	Energia
36	INNONATION SRL	IT
37	CONSORZIO ART.E.A. ALTO VICENTINO	Edilizia
38	DOVE.IT SRL	Immobiliare
39	CREA ENERGIA SRL	Energia
40	ENERGIA ITALIA SRL SOCIETÀ BENEFIT	Commercio all'ingrosso
41	BLU APPALTI SRL	Edilizia
42	CORMATEX SRL	Meccanica
43	4 ENERGY SRL	Energia
44	IVGI SRL	Energia
45	FORNERIA FATTIDIGRANO SRL	Alimentari
46	INFISSI GROUP	Edilizia
47	DI RENIGIO COSTRUZIONI SRL	Edilizia
48	ECOINDUSTRY SRL	Meccanica
49	NEMEDIA	Turismo
50	SKILLS CONSULTING SRL	Servizi generali
51	RICO COSTRUZIONI SRL	Edilizia
52	E-GLOBE SPA	e-Commerce
53	SMART EVENTI SRL	Servizi generali
54	PISANIELLO COSTRUZIONI SRL	Edilizia
55	IOCOLI SRL	Edilizia
56	ESSEBI COMMERCIALE SRL	Edilizia
57	EVISO SPA	Tecnologia
58	SERTEC ENGINEERING CONSULTING SRL	Edilizia
59	CRIDAV ITALIA SPA	Energia
60	GI COSTRUZIONI SRL	Edilizia
61	CELI ENERGIA E COSTRUZIONI SPA	Edilizia
62	VISMEDENI SRL	Chimica
63	WHOOSNAP SRL	Tecnologia
64	NRG MED SRL	Energia
65	RIPO SRL	Moda
66	H2S GROUP SRL	Consulenza
67	HF SRL	Edilizia
68	L'ANTICA PIZZERIA DA MICHELE IN THE WORLD SRL	Ristoranti
69	CLEANROOM ITALIA SRL	Servizi generali
70	PAROTEX SRL	Prodotti industriali
71	NUBETECH SPA	IT
72	FAE TECCHNOLOGY SPA-SB	Elettronica di consumo
73	IT CENTRIC SPA	IT
74	SISTEC SRL	Edilizia
75	THE EDGE COMPANY	Difesa & Aerospaziale
76	DROP SRL	e-Commerce
77	LUXCORAL SRL	Moda
78	TECNICAR SRL	Automobili
79	ITALIA YACHT STORE SRL	Trasporti
80	GREEN SYSTEM SRL	Edilizia
81	ENTERPRISE SRL	Commercio all'ingrosso
82	EDILPAN SRL	Edilizia
83	FENYX ITALIA SRL	e-Commerce
84	OBERLECHNER HOLZ SRL	Commercio all'ingrosso
85	PERRONE ASSOCIATI SRL	Servizi generali
86	F.LLI TRENTINI SRL	Edilizia
87	INFISSIO SRL	Edilizia
88	STAMPASI SRL	Vendita & marketing
89	EKENET SRL	Servizi generali
90	HIGECO MORE SRL	Energia
91	TECNOTASK SPA	Meccanica
92	DELFINO INFISSI SRL	Arredamento
93	P.B.L. SRL	Meccanica
94	CR PROJECT SERVICE	Energia
95	DECO SPA	Edilizia
96	PRO.ENERGY SRL	Energia
97	WELLYNX SRL	Energia
98	EDILIZIACROBATICA SPA	Edilizia
99	FG AUTOMAZIONI SRL	Prodotti industriali
100	I IDEA SRL	Ristoranti
101	SVS SRL	Edilizia
102	PORTA NUOVA SRL	Edilizia
103	WESTAMPO SRL	Elettronica di consumo
104	DIREZIONE LAVORO GROUP SRL	Risorse umane
105	MOVIRIT SRL	Edilizia
106	TECNOVISION LEDWALL SRL	IT
107	BUSINESS CHANGERS SRL	Tecnologia
108	COLATRIANO GROUP SRL	Edilizia
109	DECIDIPREZZO SRL	e-Commerce
110	T'A MILANO SRL	Alimentari
111	ISOLKAPPA ITALIA SRL	Edilizia
112	BIO-CLIMA SERVICE SRL	Salute & bellezza
113	GRUPPO WISE SB SRL	Vendita & marketing
114	LA ROSA DEI VENTI-SOC. COOP.	Trasporti
115	CARLI E SOLDÀ SRL	Edilizia
116	B.D.P. SRL	Edilizia
117	BETTER LIFE SRL	Commercio al dettaglio
118	VIVIENNE WESTWOOD SRL	Moda
119	MIRROR PRODUCTION SRL	Pubblicità
120	CALICANTUS SRL	e-Commerce
121	COS MET SRL F.LLI RUBOLINO	Edilizia
122	BIT SPA	Consulenza
123	GRUPPO ZETA COSTRUZIONI SRL	Edilizia
124	POGGIO B C SRL	Commercio all'ingrosso
125	I'MPRINTING SRL	IT
126	MONOGRID SRL	Consulenza
127	MOBILI FIVER SRL	e-Commerce
128	GES.A.P. SPA	Trasporti
129	BOCA SRL	Alimentari
130	COGETRAS-COSTRUZIONI GENERALI	Edilizia
131	F.LLI MORENI SRL	Edilizia
132	PINTO SRL	Edilizia
133	DATAGRAF SERVIZI SRL	IT
134	PILASTRO SRL	Trasporti

versione digitale

TESTATA

la Repubblica

Attestato
MHW tra gli 800 Campioni della Crescita 2025 in Italia

Data conferimento:
novembre 2024



MHW2024
RASSEGNA STAMPA

nr. 25

MATERIAL HANDLING

• Alice Borsani

Intelligenza logistica al lavoro

Formazione, trasparenza, fidelizzazione dei dipendenti. La via di MHW verso la crescita passa da qui



Da sinistra a destra: Gabriele De Giorgi, Head of Sales; Leonardo Tanduo, membro del team Logistics Intelligence e Responsabile Academy MHW; Giulia Gjoci, Logistics Intelligence e membro Academy di ManHandWork

"ManHandWork è un appaltatore logistico evoluto che opera con un approccio in house, gestendo cioè i magazzini presso la committenza. Ci proponiamo come un partner affidabile, flessibile e competente, garantendo la legalità degli appalti" afferma Gabriele De Giorgi, Head of Sales di MHW.

Due sedi, l'headquarter di Torino e la base operativa di Verona; oltre 2.500 dipendenti, tutti assunti direttamente, senza fare ricorso alla pratica del subappalto; 98 milioni di fatturato generati dalla gestione di 52 magazzini, prevalentemente nel centro e nel nord Italia. Questi i numeri di una realtà in forte crescita che però non vuole perdere il focus su ciò che ritiene essere il reale valore aggiunto della sua offerta: "Puntare sulle persone è un aspetto chiave per MHW che, da sempre, è attento alla loro valorizzazione – puntualizza De Giorgi -. Questo per noi è fondamentale perché solo così è possibile coltivare risorse fidelizzate, motivate e con un grande senso di appartenenza all'azienda". Un approccio basato su condivisione, competenza ed etica professionale che non è passato inosservato all'attenzione della committenza. "Stiamo crescendo rapidamente come testimonia il +15% di fatturato rispetto all'anno precedente segnato nel 2023 e, soprattutto, come conferma il forecast di quest'anno che indica un ulteriore aumento del 46% rispetto alla scorsa annualità."

Competenza, progettualità e soluzioni

Risultati che sono la raccolta di una semina che coltiva formazione e progettualità operativa. "Il fiore all'occhiello della nostra organizzazione è senza dubbio la Logistics Intelligence, basata sull'ascolto delle esigenze del cliente e sulla creazione di progetti ad hoc per soddisfarle. In tre parole: competenza, progettazione e soluzioni."

A entrare nel dettaglio dell'operatività di questa funzione strategica è Leonardo Tanduo, membro dell'ufficio/team Logistics Intelligence e Responsabile Academy MHW. "La Logistics Intelligence copre due funzioni principali: supporta l'ufficio commerciale nella stesura delle nuove offerte e affianca il reparto operativo aiutandolo nella soluzione delle eventuali problematiche che si incontrano ogni giorno". Espansione da un lato, quindi, grazie allo sviluppo di progetti complessi e collaborativi con i clienti messi a terra lavorando a stretto contat-

pag. 1/2 segue

to con i loro reparti, e consolidamento dall'altro, grazie all'implementazione di progetti di miglioramento continuo che nascono e si sviluppano all'interno delle corsie del magazzino, permettendo un'efficienza sempre maggiore.
"Questo approccio – sottolinea Tanduo - garantisce soluzioni operative più efficienti e strategie personalizzate per i nostri clienti che costituiscono un grande valore aggiunto".
Nulla di tutto questo sarebbe possibile senza un'adeguata formazione, che riguarda tutto il personale e che trova nel progetto Academy la sua piena espressione.

Un'Academy per coltivare i talenti

"Il progetto Academy – spiega il suo responsabile - è un vivaio interno a ManHand Work, con lo scopo di far crescere le persone che mostrano potenzialità di crescita, grazie non solo alla qualità del lavoro svolto, ma anche alla disponibilità e alla volontà di impegnarsi in questo progetto. I programmi di formazione personalizzati vengono scelti in base alle capacità dei membri e al ruolo che andranno a ricoprire in futuro".
La formazione avviene principalmente sul campo, dove ogni candidato è affiancato da membri più esperti dell'Academy, e corroborata da corsi ad hoc anche in considerazione delle necessità che leggono nei clienti. L'offerta è molto ampia e va dai moduli più tecnici come il Six Sigma, la comprensione della busta paga e la gestione delle risorse ai più generalisti che riguardano il potenziamento delle soft skill come il team building e la crescita personale. "Un grosso supporto – sottolinea Tanduo - ci viene dato dal nostro ufficio personale, che compie una continua ricerca degli incentivi sulla formazione ampliando il ventaglio della proposta formativa".

Guarda il video

Creare un gruppo coeso

Emblematica delle potenzialità per la crescita personale e professionale aperte da questo sistema interno è l'esperienza di Giulia Gjoci, Logistics Intelligence e membro Academy.
"Ho iniziato a lavorare in MHW circa quattro anni fa come operatrice di magazzino, successivamente sono diventata team leader e ho partecipato a diverse start-up. Ho accettato di entrare a far parte dell'Academy con molto orgoglio e considerandola come una sfida personale. Ho partecipato a diversi corsi formativi, l'ultimo in collaborazione con l'Unione Industriali dove si sono toccati i temi del metodo lean e del TPS - Toyota Production System. Sono stata formata livello sia operativo, sia analitico e ora faccio parte del team di Logistics Intelligence. Un traguardo questo che considero come un'enorme ricompensa per gli sforzi fatti durante tutti questi anni e, soprattutto, una grande opportunità di crescita". La formazione e l'esperienza acquisite sono state messe in pratica "sul campo" in diversi appalti.
"Durante una start-up le difficoltà sono molte, prima fra tutte quella di reperire personale formato e motivato e in questo senso acquista ancora più valore la scelta di MHW di coltivare le proprie persone, creando un gruppo coeso e lavorando sul senso di appartenenza e fidelizzazione degli operatori, sul supporto e l'affiancamento, in linea con l'etica, i valori e la cultura di MHW." ×

IL PUNTO DI VISTA DELL'AD



Annalisa Cavallo
AD DI MANHANDWORK

"La logistica è per sua natura dinamica ed è ormai un dato di fatto che il nostro settore sia protagonista di un continuo cambiamento; ciò che è meno scontato, è che una realtà riesca a muoversi con la medesima rapidità in un contesto così complesso.
Forse questa è una delle caratteristiche che mi rende più orgogliosa di ManHandWork: la capacità di evolversi, mantenendo gli stessi valori e la stessa passione di sempre.
Nell'ultimo anno la nostra azienda ha raggiunto risultati molto importanti, non solo in termini economici.
Mi riferisco ad esempio agli sforzi fatti e ai risultati conquistati rispetto all'attuale tema della flessibilità, un requisito essenziale per ogni operatore logistico, ma anche un obiettivo sempre più sfidante.
ManHandWork, oltre ad aver organizzato un convegno ad hoc per agevolare il confronto tra appaltatori, committenti e istituzioni su questo tema, ha cercato soluzioni pratiche, ha creato gli strumenti per garantire ogni giorno la flessibilità nei suoi magazzini.
In primis, grazie alla nostra forte presenza sul territorio e all'elevato numero di magazzini che abbiamo in gestione, abbiamo potuto sfruttare a pieno la sinergia tra impianti, coordinando le nostre risorse per garantire sempre un ottimo livello di servizio.
Anche la nostra Academy è stata un vero punto di forza, una squadra altamente formata, pronta ad intervenire in caso di start-up o eventuali emergenze e picchi di lavoro, portando cultura e metodo MHW negli impianti e formando a sua volta gli altri colleghi.
Tutte soluzioni concretizzabili grazie al lavoro delle nostre persone, ecco perché da sempre crediamo nella valorizzazione delle risorse, permettendo loro di crescere e di acquisire nuove competenze.
In MHW decidiamo ogni giorno di investire per raggiungere l'eccellenza in questo campo, con l'obiettivo di continuare ad alzare l'asticella e a garantire standard sempre più elevati di professionalità e qualità dei servizi offerti ai nostri clienti".

Logistica

Articolo:
ManHandWork | Intelligenza logistica al lavoro

Data pubblicazione:
novembre 2024

VIDEO

Video – ManHandWork | Intelligenza logistica al lavoro



"ManHandWork è un appaltatore logistico evoluto che opera con un approccio in house, gestendo cioè i magazzini presso la committenza. Ci proponiamo come un partner affidabile, flessibile e competente, garantendo la legalità degli appalti" afferma Gabriele De Giorgi, Head of Sales di MHW.

Due sedi, l'headquarter di Torino e la base operativa di Verona; oltre 2.500 dipendenti, tutti assunti direttamente, senza fare ricorso alla pratica del subappalto; 98 milioni di fatturato generati dalla gestione di 52 magazzini, prevalentemente nel centro e nel nord Italia.

Competenza, progettualità e soluzioni

Risultati che sono la raccolta di una semina che coltiva formazione e progettualità operativa. "Il fiore all'occhiello della nostra organizzazione è senza dubbio la Logistics Intelligence, basata sull'ascolto delle esigenze del cliente e sulla creazione di progetti ad hoc per soddisfarle. In tre parole: competenza, progettazione e soluzioni."

A entrare nel dettaglio dell'operatività di questa funzione strategica è Leonardo Tanduo, membro dell'ufficio/team Logistics Intelligence e Responsabile Academy MHW. "La Logistics Intelligence copre due funzioni principali: supporta l'ufficio commerciale nella stesura delle nuove offerte e affianca il reparto operativo aiutandolo nella soluzione delle eventuali problematiche che si incontrano ogni giorno". Espansione da un lato, quindi, grazie allo sviluppo di progetti complessi e collaborativi con i clienti messi a terra lavorando a stretto contatto con i loro reparti, e consolidamento dall'altro, grazie all'implementazione di progetti di miglioramento continuo che nascono e si sviluppano all'interno delle corsie del magazzino, permettendo un'efficienza sempre maggiore.

Un'Academy per coltivare i talenti

"Il progetto Academy – spiega il suo responsabile – è un vivaio interno a ManHandWork, con lo scopo di far crescere le persone che mostrano potenzialità di crescita, grazie non solo alla qualità del lavoro svolto, ma anche alla disponibilità e alla volontà di impegnarsi in questo progetto. I programmi di formazione personalizzati vengono scelti in base alle capacità dei membri e al ruolo che andranno a ricoprire in futuro".

Creare un gruppo coeso

Emblematica delle potenzialità per la crescita personale e professionale aperte da questo sistema interno è l'esperienza di Giulia Gjoci, Logistics Intelligence e membro Academy.

"Ho iniziato a lavorare in MHW circa quattro anni fa come operatrice di magazzino, successivamente sono diventata team leader e ho partecipato a delle start-up (*uno dei momenti più delicati della gestione di un appalto, ndr*). Ho accettato di entrare a far parte dell'Academy con molto orgoglio e considerandola come una sfida personale. Ho partecipato a diversi corsi formativi, l'ultimo in collaborazione con l'Unione Industriali dove si sono toccati i temi del metodo lean e del TPS – Toyota Production System.

Sono stata formata livello sia operativo, sia analitico e ora faccio parte del team di Logistics Intelligence. Un traguardo questo che considero come un'enorme ricompensa per gli sforzi fatti durante tutti questi anni e, soprattutto, una grande opportunità di crescita".

€uromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

Data pubblicazione:
ottobre 2024



GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme

Data pubblicazione:
settembre 2024



IN UN CONTESTO DI COMPLESSITÀ CRESCENTE LA STRATEGIA VINCENTE È FARE SQUADRA: DALLA DEFINIZIONE E OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI, FINO AD AFFRONTARE LE SFIDE QUOTIDIANE E LO SVILUPPO FUTURO

LA COMPLESSITÀ SI AFFRONTA INSIEME

di Francesca Saporiti

Dimmi con chi lavori e ti dirò chi sei. La parafrasi di un vecchio adagio si adatta perfettamente al mondo della logistica, dove i partner con cui si sceglie di collaborare fanno la differenza non solo in termini di efficienza, ma anche e soprattutto di trasparenza, flessibilità e capacità di sviluppare sinergie per la crescita comune, come testimonia la partnership tra Codognotto e ManHandWork all'interno del magazzino di Mantova.

45mila

IN POSTI PALLET LA CAPACITÀ POTENZIALE DEL MAGAZZINO DI MANTOVA

Una piattaforma a misura di cliente, anzi, di clienti

"La piattaforma logistica di Mantova è stata attivata da Codognotto per rispondere alle esigenze di un proprio cliente dell'ambito retail che qui consolida e spedisce la merce sia per il mercato nazionale sia per il mercato estero", inizia a raccontare William Spadea Logistics & Distribution Group Director di Codognotto. "La capacità di attivarci rapidamente presso questo nuovo sito ci ha consentito di rafforzare ulteriormente il legame dimostrando di essere partner affidabili, in grado di rispondere a nuove sfide quando si presentano.
Dal punto di vista della struttura, abbiamo scelto un immobile certificato LEED Gold, situato in modo strategico in un'area baricentrica rispetto ai flussi di approvvigionamento del nostro cliente, ubicato in un'area che si sta sviluppando velocemente dal punto di vista logistico, dove, infatti, si sono recentemente insediati anche altri operatori.
Proprio la "cultura" logistica del territorio ha rappresentato un elemento di complessità da affrontare nell'avvio del progetto di Mantova e prezioso si è

pag. 1/6 segue

versione digitale

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

TESTATA

Data pubblicazione:
settembre 2024

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme



William Spadea, Logistics & Distribution Group Director di Codognotto (a sinistra), con Marco Covarelli, Fondatore e Presidente di ManHandWork

Carta d'identità

- Ragione Sociale: Codognotto Italia S.p.A
- Anno di fondazione: 1946
- Fatturato: 403 milioni
- Dipendenti: 600
- Superfici logistiche gestite: 160.000 mq
- Flotta: 1.000 veicoli gestiti con 1.100 semirimorchi e 770 casse container da 45"

rivelato il supporto del nostro partner ManHandWork. Come anticipato, si tratta di un'area che non ha sempre avuto una vocazione logistica, ma che è stata riscoperta negli ultimi anni. La domanda di personale di magazzino è quindi cresciuta rapidamente in modo esponenziale e l'offerta è stata da "creare". MHW ha saputo leggere al meglio la situazione e supportarci di conseguenza permettendoci di essere pienamente operativi in pochissimo tempo con risorse valide e formate".

Un altissimo numero di variabili

Complessivamente la piattaforma logistica si sviluppa su una superficie complessiva di 27.000 mq; attualmente circa 13mila mq sono occupati da un unico cliente, ma il magazzino è organizzato e gestito in logica multiclient e Codognotto sta lavorando all'integrazione di nuove realtà e nuovi servizi.

Quali sfide hanno caratterizzato il progetto sviluppato per il cliente retail insediatosi a Mantova? "Sicuramente un elemento molto sfidante", spiega Spadea, "sono state le tempistiche di avvio: abbiamo acquisito la commessa a giugno dello scorso anno quando il magazzino era completamente vuoto. A settembre siamo riusciti ad essere operativi dopo aver definito flussi e processi, disegnato il layout di magazzino, installato le scaffalature per una capacità di circa 19mila posti pallet e costituito la squadra di lavoro. Soprattutto, abbiamo lavorato allo sviluppo di un sistema che fosse efficace e sostenibile, pienamente al tipo di business da gestire. Un business apparentemente semplice – che prevede pallet interi in ingresso e pallet interi in uscita – ma che cela in realtà un alto livello di complessità di gestione. A partire dalle caratteristiche dei bancali da stoccare, molto difformi per peso (da 20 a 1.000 kg!), dimensioni (fino a 2,6 metri di lunghezza) ed esigenze di handling. Che hanno richiesto un'attenta calibrazione del WMS affinché ci consentisse di saturare al meglio l'area di stoccaggio e facesse la miglior regia delle diverse operazioni da eseguire. A livello di processo, per esempio, abbiamo scelto di operare utilizzando le baie per l'inbound e l'outbound su un unico fronte, combinando i cicli di stoccaggio e prelievo grazie ad algoritmi specifici che ottimizzano il lavoro dei carrellisti". Nel concreto, quando un operatore effettua un prelievo e si reca nell'area baie per posizionare il pallet nell'area di attesa per la spedizione, il sistema gli affida poi una missione di allocazione di un pallet in entrata. "L'operatore", illustra Spadea, "lo preleva dalla stiva antistante la baia da cui il pallet è stato scaricato e il sistema gli suggerisce la locazione più idonea in base alle informazioni pondo-volumetriche, ai tempi di lavorazione e alla zona di destinazione finale. Altra caratteristica peculiare del magazzino, infatti, è che all'ingresso i pallet arrivano già "battezzati" in base al punto di consegna finale che può essere un punto vendita o una piattaforma logistica del retailer, in qualunque parte del mondo. Un errore materiale di prelievo, scambiando per esempio due UdC che contengono il medesimo articolo, ma sono destinati a Paesi diversi, potrebbe rappresentare un danno diretto poiché magari i colli contengono istruzioni in una lingua diversa da quella di destino e rendono così il prodotto inutilizzabile e invendibile per chi lo riceve".

Dove la collaborazione fa la differenza

Decisamente ciò che appare semplice, semplice non è. Precisione, rapidità e flessibilità sono quindi i driver che guidano l'attività di magazzino e gli operatori che la gestiscono. La tecnologia consente di operare con efficienza e in sicurezza, ma è la professionalità degli operatori a fare la differenza. "Ciò è ancor più vero in determinate operazioni, per esempio nel carico dei camion in uscita. La grande varietà di pallet in uscita", entra nel dettaglio Spadea, "richiede una particolare abilità nel combinare al meglio i bancali per saturare al meglio i mezzi in uscita, saturazione che rappresenta uno dei KPI concordati con il nostro cliente che a nostra volta condividiamo con il team di ManHandWork.

L'esperienza e la professionalità sono fondamentali anche nelle fasi di handling. I pallet su cui vengono movimentati le merci in magazzino non sono bancali in legno ma paper pallet in cartone, supporti decisamente più delicati rispetto ai pallet tradizionali e che richiedono quindi una cura particolare nell'essere maneggiati. Proprio per rispondere alle peculiari esigenze di handling, abbiamo dotato parte della nostra flotta di carrelli elevatori con forche speciali, sia telescopiche sia allargabili, in grado di inforcare al meglio bancali dalle misure più diverse. Più



pag. 2/6 segue

MHW 2024
RASSEGNA STAMPA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme

Data pubblicazione:
settembre 2024

IL MAGAZZINO DEL MESE / Codognotto a Mantova

27.000 mq
SUPERFICIE COPERTA

IL MAGAZZINO
- Superficie coperta: 27.000 mq
- Altezza sotto trave: 12 m
- Baie di carico: 26
- Risorse attive in magazzino: 55
- Turni di lavoro: 6 – 22
- Posti pallet: da 19.000 già in essere fino a 45.000
- Flussi in ingresso: fino a 70 camion/container al giorno
- Spedizioni: 2.600 bancali/giorno
- Referenze gestite: 1.500

26
BAIE DI CARICO

2.600/bancali
SPEDIZIONI AL GIORNO

ALTRI FORNITORI DI RILIEVO
- Partner per le operations: ManHandWork
- Scaffalature: Mecalux
- Carrelli elevatori: Toyota Material Handling
- Terminali RF: Zebra mc9300



Copyright by Il Giornale della Logistica 2024

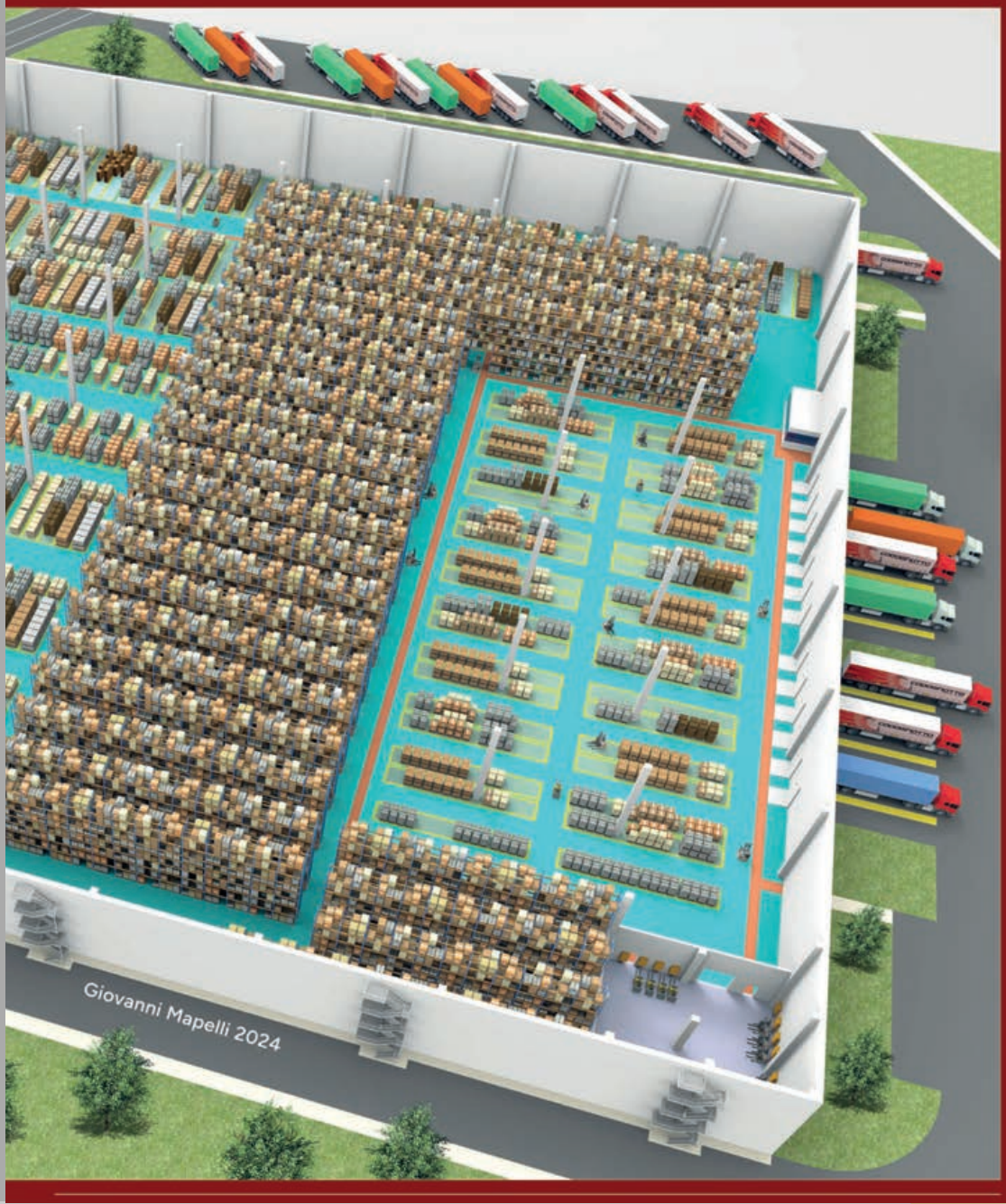
pag. 3/6 segue

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

TESTATA

Data pubblicazione:
settembre 2024

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme



pag. 4/6 segue

MHW2024
RASSEGNA STAMPA

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme

Data pubblicazione:
settembre 2024



Marco Covarelli, Fondatore e Presidente di ManHandWork

> PER FARE AL MEGLIO IL NOSTRO LAVORO È ESSENZIALE COLLABORARE CON CLIENTI CHE NON SIANO IN CERCA DI UN MERO FORNITORE DI MANODOPERA, MA DI UN VERO E PROPRIO PARTNER CON CUI CONDIVIDERE SFIDE E OBIETTIVI DI CRESCITA

Il parere di...

Nel nostro approccio, siamo soliti preferire situazioni dove lavoriamo direttamente con clienti dell'industria e del retail. La partnership con Codognotto, che è nata e si è consolidata negli ultimi due anni, rappresenta una felice eccezione perché abbiamo compreso fin da subito che non erano in cerca di un mero fornitore di manodopera, ma di un partner con cui condividere sfide e obiettivi di crescita.
Credo che questa vicinanza sia alimentata da una comunanza di valori che scaturisce probabilmente dal fatto che siamo due realtà imprenditoriali che hanno saputo mettere le persone al centro e che collaborano con passione su ogni progetto.
Fondamentale è il dialogo trasparente e costruttivo che si è instaurato tra le parti e che ha permesso di avviare in tempi tanto rapidi un nuovo cantiere oggettivamente sfidante, in un territorio dove non è semplice reclutare personale per la logistica.
Partendo da questi presupposti, sono convinto che si possa continuare a fare di più e meglio, sia nel sito di Mantova sia nelle altre piattaforme logistiche dove collaboriamo con Codognotto.





in generale, le soluzioni per il material handling adottate – principalmente carrelli frontali e retrattili – sono state scelte per assicurare produttività e sicurezza, a tutela di operatori e merci gestite, poiché andiamo a stoccare fino all'ottavo livello, a 10,5 metri da terra".
"Per chi si occupa di logistica il magazzino di Mantova è una vera e propria palestra, dove è possibile misurarsi con peculiarità operative di ogni tipo", interviene a commentare Marco Covarelli, Presidente di ManHandWork con un sorriso. "La vera sfida, quindi, è stata riuscire a far sembrare semplice un'attività notevolmente complessa e rendere in poco tempo pienamente operative anche persone che non avevano mai messo piede prima d'ora in un magazzino".

La sinergia è la chiave

Il magazzino di Mantova è attivo cinque giorni su sette, dalle 6 alle 22 e vi operano una quarantina di persone. Dall'avvio dell'attività in settembre si è arrivati alla gestione del 100% dei volumi in un solo mese: a ottobre la piattaforma logistica operava già a pieno regime. In che modo un partner come ManHandWork ha fatto la differenza? "Collaboravamo con MHW già in altri siti e avevamo avuto modo di apprezzare l'approccio che li distingue. Quando hanno vinto la gara per questo nuovo cantiere", ricorda per noi Spadea, "sapevamo di poter contare su un partner in grado di gestire la manodopera con la miglior flessibilità, trasparenza e professionalità, potendo anche contare su esperienza maturata in contesti simili e su possibili sinergie con altri siti logistici gestiti nell'area geografica di riferimento".
La capacità di innescare sinergie tra i team attivi in differenti piattaforme logistiche della zona è un aspetto importante per far fronte in modo efficace a un altro elemento critico che caratterizza l'attività del magazzino di Mantova, ossia la variabilità di volumi giornalieri. "Sulla carta il business che dobbiamo gestire dovrebbe assicurare una certa stabilità di volumi. Le incognite, però, sono rappresentate dai trasporti che, essendo organizzati dal cliente, possono subire delle

pag. 5/6 segue

Data pubblicazione:
settembre 2024

Articolo:
Il Magazzino del Mese di Codognotto a Mantova: la complessità si affronta insieme





2.600

IN BANCALI/GIORNO LA CAPACITÀ DI LAVORAZIONE DELLA PIATTAFORMA LOGISTICA

discontinuità per ragioni contingenti. In questi casi dobbiamo essere pronti a gestire i picchi e gestirli al meglio. E questa stessa flessibilità ci è preziosa in ottica di sviluppo: già abbiamo inserito un nuovo cliente – una realtà specializzata in imballi alimentari in vetro – complementare a quello primario che ha motivato l'avvio del nuovo magazzino, ma i piani a medio termine prevedono ulteriori sviluppi con l'acquisizione di nuove commesse. Possiamo pensare con fiducia al futuro perché sappiamo di avere al nostro fianco un partner affidabile, su cui possiamo contare".

Un percorso che guarda al futuro

"Aver sviluppato una piena condivisione di procedure ed obiettivi con ManHandWork ci consente di assicurare al nostro cliente elevati livelli di servizio. Tutta la merce in ingresso", esemplifica per noi Spadea, "viene fotografata nella fase di scarico, così che tutto sia tracciato e si possa conservare prova dello stato dei bancali in arrivo e poter argomentare in caso di controversie successive.
Inoltre, alcuni scarichi sono gestiti in modalità pick'n'drop: ossia il camion in arrivo sgancia il rimorchio che viene poi portato da uno shunterista nella baia dedicata, nei tempi opportuni per la lavorazione.
In uscita il flusso è un po' atipico. Come anticipato, tutta la merce in ingresso arriva già battezzata secondo la destinazione finale. Dopo essere stata stoccata, viene pianificata in modo massivo nel momento in cui il sistema ci segnala che si sono raggiunti i volumi per saturare un camion per una determinata destinazione o tratta. Avvisiamo il cliente che la merce è pronta alla spedizione così che organizzi il trasporto in uscita, ma preleviamo i bancali e li portiamo nell'area antistante le baie di carico solo quando il camion arriva presso la nostra piattaforma e ha effettuato il check-in. È questa una strategia che ci permette da un lato di minimizzare i rischi di esposizione della merce, dall'altro di ottimizzare l'utilizzo di spazi e mezzi. Per centrare tutti questi risultati, però, è necessario che la squadra sia pronta e reattiva ad effettuare le operazioni di movimentazione e carico non appena si concretizzano le condizioni stabilite".
"È questo un magazzino in cui si lavora tantissimo sulla qualità", interviene a sottolineare Marco Covarelli. "abbiamo, infatti, posto la massima cura nella creazione di procedure condivise che fossero efficaci e sostenibili, a vantaggio di tutte le parti coinvolte. Per mantenere alto il livello di servizio la formazione deve essere mirata e costante e in questo è il nostro maggiore impegno.
Mantova rappresenta un appalto green field. Fino a qualche anno fa ciò avrebbe rappresentato la miglior condizione in cui operare per un appaltatore perché è così possibile creare qualcosa di completamente nuovo, su misura delle specifiche esigenze, costituendo una squadra motivata, in grado di operare con flessibilità e professionalità non condizionata da abitudini pregresse o peggio ancora compromessa da appalti precedenti poco trasparenti. Partire da zero, quindi, era bellissimo: oggi, però, è decisamente più complicato perché – questione ormai endemica per la logistica – è davvero difficile trovare le persone. Cosa abbiamo fatto per affrontare questa sfida? Ci ha aiutato molto la vicinanza di altri nostri magazzini con cui fare sinergie e ci ha aiutato tantissimo poter contare sulla nostra Academy, per costruire professionalità e competenze. Ed è un lavoro che non ha mai fine sia perché ci sono sempre persone nuove da inserire o da far crescere internamente, sia perché l'attività stessa è in continuo divenire e oggetto di analisi per possibili ottimizzazioni – frutto del confronto tra le business intelligence delle due realtà – e bisogna quindi formarsi per governare il cambiamento.
La piattaforma logistica di Mantova è, al tempo stesso, un ottimo banco di prova per le nostre persone: chi viene qui ha poi voglia di misurarsi con nuove sfide, continuare a crescere, migliorarsi".

Articolo:
MHW sull'annuario di Logistica Management

Data pubblicazione:
luglio 2024

MANHANDWORK

Operatori Logistici



ManHandWork nasce a Torino nel 2011, grazie al suo fondatore Marco Covarelli, con una lunga esperienza nella logistica e nell'outsourcing. MHW è una realtà dinamica, in costante evoluzione, che cresce insieme alle sue risorse, mantenendo sempre saldi i suoi valori.
Puntando su competenze e flessibilità e operando sulla base di principi di responsabilità sociale, MHW è oggi un punto di riferimento nella gestione di magazzini in appalto in Italia.

Il nostro volano di formazione: mhw academy

ManHandWork offre competenze ed è anche la scuola in cui svilupparle, alla ricerca del modo più efficace di servire il mercato. MHW Academy è un progetto di formazione e valorizzazione delle nostre persone, che permette loro di intraprendere un percorso di crescita e di formare a loro volta altre risorse. I membri Academy acquisiscono valori condivisi, metodo di lavoro e competenze specifiche per intervenire in start up di nuovi impianti e nella gestione di eventuali emergenze.

La nostra garanzia di competenze e progettualità: logistics intelligence

Digitalizzando i processi e monitorando ogni attività in tempo reale, ManHandWork è in grado di misurare costantemente la produttività degli impianti con cruscotti personalizzati e di identificare tempestivamente inefficienze e opportunità di miglioramento.

Il nostro strumento di flessibilità: ingegneria del lavoro

MHW studia insieme ai clienti un progetto specifico, volto a creare valore e a raggiungere la massima efficienza anche nei momenti di picco.
Grazie a un adeguato mix di forme e tipologie contrattuali e alla sinergia tra impianti, MHW offre la flessibilità necessaria ad ottimizzare il costo del lavoro.

Il nostro carattere distintivo: confronto e condivisione

Da sempre ManHandWork promuove una logistica responsabile e trasparente, che possa tutelare i dipendenti e i clienti. Operare in maniera condivisa con i committenti e garantire il benessere delle risorse MHW sono le premesse del nostro lavoro.



pag. 1/2 segue

Data pubblicazione:
luglio 2024

Articolo:
MHW sull'annuario di Logistica Management

MHW
APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

DATI PRINCIPALI
Anno inizio attività
2011
Personale impiegato n.
2.300
Fatturato indicativo Italia (milioni di euro)
98
Certificazione qualità tipo
ISO 9001:2015
ISO 45001:2018

AREE SERVITE IN ITALIA
tutta Italia

MAGAZZINI PERIFERICI
50 magazzini in tutta Italia

SERVIZI OFFERTI
stoccaggio, preparazione ordini, rietichettatura, packaging / repacking, eCommerce, gestione resi, supply chain consulting

MERCEOLOGIE TRATTATE
tessile, abbigliamento (capi appesi e/o stesi), calzature e accessori, arredamento e design, alimenti fresco, alimenti freddo, FMCG (beni largo consumo), beverage, meccanica / automotive, ricambistica, elettrodomestici, editoria e gestione documentale





MANHANDWORK SRL

Via Pianezza 17
10149 Torino
Tel. 011 2359451
info@mhwsrl.it
www.mhwsrl.it

CONTATTI
Gabriele De Giorgi
commerciale
Tel. 342 6644528
gabriele.degiorgi@mhwsrl.it

Roberta Presti
commerciale
Tel. 344 0811935
roberta.presti@mhwsrl.it

Articolo:
Logistica, tra urlo e furore.
Il Convegno di ManHandWork

Data pubblicazione:
giugno 2024



Convegni

LOGISTICA, tra urlo e furore

di **MICHELA DEL PIZZO**

Le (assenti) relazioni sindacali, la complicata gestione degli appalti, il CCNL che non rispecchia le reali esigenze del settore... al convegno "La Logistica di tutti i giorni", ManHandWork parla senza filtri e richiama gli operatori ad una riflessione collettiva sulle difficoltà quotidiane che ostacolano il regolare svolgimento delle attività di handling

pag. 1/8 segue



Marco Covarelli


Annalisa Cavallo

Raccontare le enormi difficoltà che appaltatore e committente incontrano quotidianamente nel gestire le attività di magazzino: questo l'obiettivo dell'evento "La Logistica di tutti i giorni" organizzato a Milano da ManHandWork e dal Sole 24 Ore, con il patrocinio di Assologistica.

Al centro dei lavori, le criticità legate alla formulazione del CCNL rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni più generali di cambiamenti sociali nella compagine lavorativa, che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica. L'esperienza di chi opera da anni nel settore ha così incontrato il parere degli esperti e la visione delle istituzioni per aprire un confronto e immaginare insieme sviluppi e possibili soluzioni per un settore che ogni giorno si reinventa per non cedere al collasso. *«Qual è la chiave per attrarre risorse nel nostro settore? Com'è possibile affrontare le sfide quotidiane imposte dal nuovo concetto di flessibilità? Quali sono le criticità da gestire in un cambio appalto? Queste* – spiega Marco Covarelli, Presidente ManHandWork *- sono solo alcune delle domande che ritroviamo ogni giorno tra le mura dei nostri magazzini: domande su tematiche e problematiche concrete, alle quali lavoriamo senza sosta e che richiedono risposte. Da qui la volontà di realizzare questo evento, che intende fotografare e raccontare le dinamiche della logistica dal punto di vista del magazzino, mettendo in evidenza le reali difficoltà che appaltatore committente affrontano quotidianamente nel loro operato».*

UN PICCOLO URLO NEL SILENZIO

La mattinata di lavori si è svolta sotto la regia di Maria Carla De Cesari, Caporedattore Norme e Tributi Il Sole 24 Ore, ed ha aperto con un contributo video del Direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, che ha ricordato la naturale propensione del nostro Paese ad essere una piattaforma logistica per tutta Europa. A seguire Annalisa Cavallo, Amministratrice Delegata ManHandWork, ha salutato gli ospiti con un monito ben preciso: *«Ogni giorni ci scontriamo con un sistema che va rivisto perché spesso ostacola lo svolgimento delle nostre attività. Abbiamo seminato per anni principi quali la creazione di valore per tutti i nostri stakeholder, la trasparenza e l'affidabilità. Nel tempo il mercato ha riconosciuto e premiato il nostro approccio, ma fermarsi significa tornare indietro e per questo riteniamo che le soluzioni verso un cambiamento duraturo e sostenibile debbano essere discusse e trovate insieme». Si unisce Marco Covarelli per ricordare che la logistica dovrebbe essere un elemento strategico e strutturale per il Paese. Tuttavia, attualmente solo il 3% delle merci che transitano lungo le coste siciliane vengono intercettate dall'Italia, mentre il resto viene gestito dai porti del Nord Europa, che negli ultimi vent'anni hanno trasformato la logistica in un valore economico fondamentale, diversamente da quanto fatto a casa nostra. «Oggi il mio sarà "un piccolo urlo nel silenzio"* - ha dichiarato Cova-

pag. 2/8 segue

Articolo:
Logistica, tra urlo e furore. Il Convegno di ManHandWork

Data pubblicazione:
giugno 2024

Convegni



relli - *Non ho soluzioni definitive, ma vi racconterò cosa stiamo facendo per affrontare questo perenne disagio, improvvisando quotidianamente delle soluzioni per soddisfare la committenza. Credo che prendere consapevolezza della situazione, facendo un elenco delle problematiche che affrontiamo ogni giorno, sia già un passo in più verso il cambiamento*».

L'intento di questo evento, sottolinea, non è farsi pubblicità, ma dare finalmente rilevanza a temi operativi e tecnici spesso trascurati in altre sedi, nonostante siano fondamentali per l'industria logistica. Infatti, dopo aver ricordato che la logistica è stata oggetto di una drastica trasformazione in questi ultimi anni, si veda la rivoluzione tecnologica e il mutamento del tessuto sociale, Covarelli ha espresso il suo dissenso nel mancato aggiornamento delle normative e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) della logistica rispetto a tali cambiamenti epocali. Questa asincronia tra la realtà e il mondo legislativo ha creato ulteriori difficoltà nella gestione dei magazzini, delle risorse e dei contratti, lasciando gli operatori senza delle linee guida applicabili in caso di controversie. E qui viene introdotto un tema cruciale: le relazioni sindacali che, sempre secondo Covarelli, non sono tali: «*Non esiste un solo giorno senza uno sciopero o un blocco nei magazzini, che spesso sfociano in episodi di violenza molto preoccupanti. Le forze dell'ordine fanno quello che possono, ma la magistratura è lenta nel rispondere a questi fenomeni di rivolta, che nel frattempo dilagano. Questo fenomeno è unico in Italia e non si verifica in nessun'altra parte del mondo. Esistono settori in cui ci sono relazioni sindacali stabili, strutturate, con regole del gioco chiare. Nella logistica, invece, vige la legge del Far West*». Con questo convegno, dunque, Covarelli spera di piantare un piccolo seme, tracciando un punto di partenza da cui creare un settore più efficiente e giusto per tutti gli attori coinvolti.

pag. 3/8 segue

IL RISCHIO DEL GATTOPARDO

Con la sua analisi accademica Marco Melacini, Direttore scientifico Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" ha fornito gli strumenti per comprendere meglio il contesto in cui operano i vari attori della supply chain. La collaborazione orizzontale tra gli operatori fa parte del DNA della logistica, non solo in Italia, ma anche in altre parti del mondo. Storicamente però, le aziende hanno operato con una bassa integrazione verticale e poca ownership degli asset, lavorando con un sistema ad alta intensità di manodopera. Questo modello ha funzionato fino a pochi anni fa, ma ora sta mostrando segni di fatica, certamente non solo per questioni interne al settore – carenza di personale, poca trasparenza nella gestione degli appalti e basso livello di digitalizzazione dei processi - ma anche per via di fattori esogeni quali inflazione, crisi geopolitiche, transizione energetica e climatica, modifiche degli equilibri delle filiere, omnicanalità, ecc. Melacini ha espresso preoccupazione per il "rischio del Gattopardo" nel quale potrebbe incorrere il settore e cioè quello di cambiare tutto per lasciare le logiche del gioco esattamente come sono sempre state. A tal proposito, Melacini ha portato l'esempio di alcuni operatori che stanno trasformando le cooperative in Srl, senza modificare però il loro modo di operare. *«Il rischio è che cambiamo la forma e non la sostanza. È allora necessario poter contare su degli operatori strutturati e con competenze interne, che non siano solo prestatori di manodopera. Bisogna fare leva sulla pianificazione delle attività logistiche, includendo la previsione della domanda e la condivisione della capacità e dei volumi, così come già avviene per la produzione. Guardiamo poi alla digitalizzazione come opportunità per migliorare l'efficienza, ridurre gli errori e gestire al meglio l'inclusione in magazzino».*

Melacini ha concluso sottolineando l'importanza della relazione cliente-fornitore per avere visibilità operativa e implementare soluzioni efficaci. *«L'integrazione e la collaborazione tra attori della filiera è la chiave per il successo»*, ha affermato, indicando che solo con uno sforzo collettivo si possono affrontare le attuali sfide non solo della logistica, ma dell'intero sistema industriale.

FLESSIBILITÀ E SFIDE OCCUPAZIONALI

Attraverso le domande di Maria Carla De Cesari, Umberto Ruggerone, presidente di Assologistica, ha parlato dell'importanza del dialogo tra operatori logistici e committenza e di come una conoscenza verticale e un confronto tra le parti siano indispensabili per proporre eventuali correttivi legislativi utili al settore. La logistica, specialmente in Europa, è diventata oggi preminente rispetto alla produzione a seguito della globalizzazione e dell'accelerazione nei processi aziendali e nelle relazioni tra committenza e operatori. Purtroppo però gli addetti ai lavori devono fare i conti con l'inadeguatezza delle attuali norme rispetto alle esigenze del mercato; Ruggerone definisce il contesto in cui oggi si opera come una situazione di "non-regulation". Da tempo, Assologistica sta lavorando per proporre una serie di innovazioni nel mercato del lavoro, attraverso un rinnovo sensato del CCNL che non guardi al solo aumento salariale, ma che introduca il concetto di flessibilità nella gestione delle risorse, soprattutto per gestire picchi e stagionalità che sono all'ordine del giorno, e che provi a bilanciare le esigenze delle aziende con quelle dei lavoratori. *«Bisogna rendersi conto che la logistica ha dei trend di crescita occupazionali che non si registrano in nessun altro settore.* - spiega Ruggerone - *Secondo i dati di Regione Lombardia, il settore avrebbe una potenziale richiesta di occupazione di circa 7.600 addetti. In questo momento, gli ITS riescono a formarne non più di 600 all'anno. C'è un deficit del 273% rispetto alle reali esigenze del mercato, ma purtroppo molti fondi destinati alla formazione vengono investiti in settori che hanno un esubero del 270% di persone formate rispetto all'effettiva domanda. Questi sono soldi investiti per creare disoccupazione, ma si preferisce spenderli inutilmente anziché guardare altrove».*

pag. 4/8 segue

IL RISCHIO DEL GATTOPARDO

Con la sua analisi accademica Marco Melacini, Direttore scientifico Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" ha fornito gli strumenti per comprendere meglio il contesto in cui operano i vari attori della supply chain. La collaborazione orizzontale tra gli operatori fa parte del DNA della logistica, non solo in Italia, ma anche in altre parti del mondo. Storicamente però, le aziende hanno operato con una bassa integrazione verticale e poca ownership degli asset, lavorando con un sistema ad alta intensità di manodopera. Questo modello ha funzionato fino a pochi anni fa, ma ora sta mostrando segni di fatica, certamente non solo per questioni interne al settore – carenza di personale, poca trasparenza nella gestione degli appalti e basso livello di digitalizzazione dei processi - ma anche per via di fattori esogeni quali inflazione, crisi geopolitiche, transizione energetica e climatica, modifiche degli equilibri delle filiere, omnicanalità, ecc. Melacini ha espresso preoccupazione per il "rischio del Gattopardo" nel quale potrebbe incorrere il settore e cioè quello di cambiare tutto per lasciare le logiche del gioco esattamente come sono sempre state. A tal proposito, Melacini ha portato l'esempio di alcuni operatori che stanno trasformando le cooperative in Srl, senza modificare però il loro modo di operare. *«Il rischio è che cambiamo la forma e non la sostanza. È allora necessario poter contare su degli operatori strutturati e con competenze interne, che non siano solo prestatori di manodopera. Bisogna fare leva sulla pianificazione delle attività logistiche, includendo la previsione della domanda e la condivisione della capacità e dei volumi, così come già avviene per la produzione. Guardiamo poi alla digitalizzazione come opportunità per migliorare l'efficienza, ridurre gli errori e gestire al meglio l'inclusione in magazzino».*

Melacini ha concluso sottolineando l'importanza della relazione cliente-fornitore per avere visibilità operativa e implementare soluzioni efficaci. *«L'integrazione e la collaborazione tra attori della filiera è la chiave per il successo»*, ha affermato, indicando che solo con uno sforzo collettivo si possono affrontare le attuali sfide non solo della logistica, ma dell'intero sistema industriale.

FLESSIBILITÀ E SFIDE OCCUPAZIONALI

Attraverso le domande di Maria Carla De Cesari, Umberto Ruggerone, presidente di Assologistica, ha parlato dell'importanza del dialogo tra operatori logistici e committenza e di come una conoscenza verticale e un confronto tra le parti siano indispensabili per proporre eventuali correttivi legislativi utili al settore. La logistica, specialmente in Europa, è diventata oggi preminente rispetto alla produzione a seguito della globalizzazione e dell'accelerazione nei processi aziendali e nelle relazioni tra committenza e operatori. Purtroppo però gli addetti ai lavori devono fare i conti con l'inadeguatezza delle attuali norme rispetto alle esigenze del mercato; Ruggerone definisce il contesto in cui oggi si opera come una situazione di "non-regulation". Da tempo, Assologistica sta lavorando per proporre una serie di innovazioni nel mercato del lavoro, attraverso un rinnovo sensato del CCNL che non guardi al solo aumento salariale, ma che introduca il concetto di flessibilità nella gestione delle risorse, soprattutto per gestire picchi e stagionalità che sono all'ordine del giorno, e che provi a bilanciare le esigenze delle aziende con quelle dei lavoratori. *«Bisogna rendersi conto che la logistica ha dei trend di crescita occupazionali che non si registrano in nessun altro settore.* - spiega Ruggerone - *Secondo i dati di Regione Lombardia, il settore avrebbe una potenziale richiesta di occupazione di circa 7.600 addetti. In questo momento, gli ITS riescono a formarne non più di 600 all'anno. C'è un deficit del 273% rispetto alle reali esigenze del mercato, ma purtroppo molti fondi destinati alla formazione vengono investiti in settori che hanno un esubero del 270% di persone formate rispetto all'effettiva domanda. Questi sono soldi investiti per creare disoccupazione, ma si preferisce spenderli inutilmente anziché guardare altrove».*

pag. 5/8 segue

Data pubblicazione:
giugno 2024

Articolo:
Logistica, tra urlo e furore. Il Convegno di ManHandWork



Successivamente ha preso il via la prima tavola rotonda della giornata. Insieme agli ospiti Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, Antonio Mattei, Managing Director, Samsung SDS, Silvia Moretto, Chief Executive Officer D.B. Group e Michele Savani, Corporate Business Development Director GiGroup, si è parlato di flessibilità, delle difficoltà nella pianificazioni della distribuzione, dell'importanza della formazione e dell'attrattività del settore per i giovani.

Marco Covarelli ha espresso le sue difficoltà nel trovare e mantenere la manodopera, anche a causa dell'alta rotazione del personale che caratterizza l'handling. Sul CCNL, Covarelli ritiene che non favorisca la gestione flessibile della manodopera ed esorta ad investire nella formazione delle risorse, nonché in sistemi di controllo e pianificazione più efficaci.

Antonio Mattei di Samsung ha portato un interessante esempio su come la collaborazione sia essenziale per affrontare le variabili esogene e l'incertezza. Ha spiegato l'importanza della pianificazione integrata e della gestione delle capacità attraverso l'adozione di una Control Tower, che bilancia i picchi di lavoro e utilizza modalità intermodali per attenuare le pressioni sulla supply chain. A seguire, Silvia Moretto ha invece parlato dell'importanza della flessibilità e della capacità di adattamento del personale. Per mitigare lo stress lavorativo e rendere il settore più attrattivo, D.B. Group ha ad esempio investito in welfare e well-being, implementando smart working e

pag. 6/8 segue

formazione continua. Anche Moretto ha criticato la rigidità del CCNL, proponendo maggiori possibilità di contrattazione di secondo livello per adattarsi meglio alle esigenze attuali.

Infine, Michele Savani ha parlato della rilevanza dello staff leasing per migliorare la flessibilità operativa, nonostante il contratto collettivo della logistica ne limiti l'attuazione. *«Secondo i dati di Assolavoro,nel 2023 l'85% dei lavoratori con contratto in somministrazione è rimasto impiegato presso la stessa azienda. Del restante 15% che ha interrotto il contratto, il 70% è stato riassunto con un nuovo contratto a tempo indeterminato, spesso direttamente dalle aziende. Inoltre, il 54% dei lavoratori assunti direttamente a tempo indeterminato da agenzie ha mantenuto il proprio posto. Questo dimostra l'efficienza del sistema di somministrazione del lavoro. Ciò vuol dire garantire alle aziende la "Flex Security", ovvero la flessibilità operativa necessaria per ottimizzare la gestione delle risorse, offrendo al contempo una protezione adeguata ai lavoratori».*

ADATTAMENTO DELLE NORMATIVE ALLA REALTÀ LOGISTICA

Di criticità normative e gestionali degli appalti logistici ha invece parlato Giada Benincasa, assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Nel suo intervento, Benincasa ha sottolineato ancora una volta che la flessibilità operativa è essenziale per gestire i picchi di lavoro e le variabili esterne. Ha parlato poi dell'importanza di poter disporre di strumenti contrattuali che consentano una gestione più dinamica delle risorse e delle attività logistiche. Anche la digitalizzazione è stata presentata come un pilastro fondamentale per il progresso della logistica. Benincasa, infatti, ha discusso l'importanza di adottare nuove tecnologie e approcci digitali per migliorare la gestione delle attività, la pianificazione e la previsione della domanda. Un altro punto centrale del suo discorso è stato il focus sulla valorizzazione delle risorse umane, attraverso la formazione continua e lo sviluppo delle competenze per mantenere un personale qualificato e motivato.

Il dibattito sulle criticità normative e gestionali nella logistica è proseguito nella seconda tavola rotonda con Annalisa Cavallo, Amministratrice Delegata ManHandWork, Andrea Dal Corso, HR, HSE e Quality Director GXO Logistics, Fabio Ferrario, Presidente CLO Servizi Logistici, Marco Lanzani, Avvocato Diritto del Lavoro e Giovanni Piglialarmi, Avvocato e Ricercatore presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Ha aperto il tavolo Annalisa Cavallo, che ha sottolineato come il cambio appalto rappresenti una delle fasi più difficili nella gestione della logistica, a causa della complessità di subentrare a un altro appaltatore e assumere il personale esistente. Esistono poi ulteriori criticità derivanti dalla clausola sociale prevista dal contratto della logistica – volta in teoria a stabilire la stabilità occupazionale – che spesso non fornisce indicazioni chiare, rendendo complicata la gestione dei costi di manodopera. Inoltre, ha parlato dell'assenteismo come un problema crescente e difficilmente contrastabile con le "armi" che mette a disposizione la legge. A seguire, Dal Corso ha spiegato che la clausola sociale, pur essendo in linea con le direttive europee, è ormai argomento di discussione costante con le organizzazioni sindacali, che puntano solo ad richieste economiche elevate. GXO Logistics ha quindi deciso di adottare un modello diretto di gestione della forza lavoro, internalizzando quando possibile il personale per evitare di incappare nelle problematiche tipiche del cambio appalto.

A seguire, Fabio Ferrario ha richiesto invece una maggiore attenzione da parte delle istituzioni verso il settore e di collaborare tutti per una cultura della legalità più diffusa. Ha anche evidenziato come il

cambiamento demografico nel personale, abbia complicato ulteriormente la gestione delle risorse umane, perché sono da tenere in considerazione esigenze diverse tra loro e tutte parimenti importanti, come le festività religiose, la richiesta di ferie molto prolungate, ecc. Subito dopo, Lanzani ha parlato dell'improvvisazione quotidiana come una necessità per affrontare le sfide normative e gestionali nel settore logistico, individuando nella delocalizzazione una strategia per affrontare le infiltrazioni sindacali e i blocchi, ma ha avvertito che questa pratica introduce nuove problematiche, come la gestione degli esuberi di personale. Servono dunque degli interventi legislativi e una revisione della contrattualistica per gestire meglio queste situazioni.

Anche Piglialarmi ha evidenziato la complessità delle relazioni sindacali, e di come la giurisprudenza tenti di gestire le criticità del cambio appalto e delle clausole sociali bilanciando la tutela del lavoratore con la libertà economica delle imprese. Si arriva così al momento di approfondimento con un'intervista one to one a Pietro Ichino, giuslavorista, politico ed ex sindacalista. Nel suo discorso, Ichino ha evidenziato che il controllo della filiera degli appalti non è una vera e propria novità, essendo già presente nella legge Biagi del 2003. La novità sta nell'utilizzo del commissariamento delle imprese da parte della Procura di Milano, uno strumento originariamente concepito per la lotta alla criminalità organizzata. Questo approccio, pur con finalità apprezzabili, può risultare problematico, poiché impone standard decisi dal pubblico ministero senza controllo giudiziale, potenzialmente incompatibili con il principio di libertà d'impresa.

La Corte di Cassazione ha sostenuto la Procura di Milano, stabilendo che, in assenza di uno standard di salario minimo definito dal legislatore, spetta al singolo giudice del lavoro determinare il salario minimo proporzionato alla prestazione. Questo porta a una notevole incertezza per le imprese, poiché diversi giudici possono stabilire standard differenti, rendendo difficile la pianificazione industriale.

Successivamente, Ichino ha affrontato il problema dei blocchi degli stabilimenti, praticati in alcune forme di lotta sindacale. Anche se il Tribunale Penale e la Procura della Repubblica hanno opinioni divergenti sul tema, tuttavia una sentenza del Tribunale Civile di Milano del 21 dicembre scorso ha dichiarato il blocco dei cancelli illecito, differenziando tra il picchetto persuasivo, che è legittimo, e il blocco fisico, che costituisce violenza privata o addirittura sequestro di persona.



Ichino ha poi parlato delle differenze tra Contratto d'Appalto e Somministrazione di Lavoro. Il primo implica un'attività imprenditoriale con organizzazione di persone e mezzi e assunzione di rischio da parte dell'imprenditore appaltatore. La somministrazione di lavoro, invece, riguarda solo la prestazione lavorativa senza assumersi il rischio dell'attività, che rimane a carico del committente.

Tornando agli appalti, il Decreto-Legge 19 2024, recentemente convertito in legge, contiene molti dei principi già presenti in normative precedenti. La vera novità risiede però nel fatto adesso si richiede che il committente controlli attivamente il rispetto dei diritti dei lavoratori in tutta la filiera.

TESTATA GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
I logistici hanno qualcosa di importante da dire

Data pubblicazione:
giugno 2024



di Francesca Saporiti

I LOGISTICI HANNO QUALCOSA DI IMPORTANTE DA DIRE

TRASPARENZA, VISIONE SISTEMICA, INNOVAZIONE E COLLABORAZIONE: SOLO COSÌ LA FILIERA DELLA LOGISTICA POTRÀ SUPERARE LE SFIDE CHE SI TROVA AD AFFRONTARE QUOTIDIANAMENTE



Marco Covarelli, Presidente ManHandWork



Annalisa Cavallo, AD ManHandWork

"Parlando di lavoro e contratti in logistica c'è molto su cui confrontarsi, a partire da temi che solitamente i convegni non toccano mai, come le relazioni sindacali. Non esiste un giorno in Italia in cui non ci sia un blocco in magazzino. Non esiste un giorno senza uno sciopero bianco. Ci sono aziende che scappano da questo modello di logistica, sono costrette a delocalizzare. Negli altri settori c'è confronto, anche duro, con i sindacati, ma ci sono delle regole. Perché in logistica no? Forse perché in passato ci sono state troppe zone grigie, troppi appaltatori scorretti, troppi committenti distratti". Non le manda a dire ed entra subito nel vivo Marco Covarelli, Founder e Presidente di ManHandWork che, con Annalisa Cavallo, Amministratrice Delegata ManHandWork, ha aperto i lavori dell'evento organizzato dall'appaltatore logistico evoluto in collaborazione con Assologistica, che ha visto il coinvolgimento di numerosi professionisti del comparto e di un'ampia platea pronta al dibattito sul tema: "La logistica di tutti i giorni. Dinamiche e criticità negli appalti".

La necessità di evolvere

Gli appalti per la logistica sono un po' l'elefante nella stanza: il grande tema sempre presente, ma di cui nessuno parla. A rompere questo silenzio le donne e gli uomini che hanno portato il proprio contributo all'evento, a partire da Marco Covarelli che ha così riassunto la motivazione di un convegno dedicato agli appalti e alla gestione del capitale umano in logistica: "Da imprenditore non mi fa paura il mare in tempesta se la rotta è tracciata, ma oggi manca una rotta comune. Dobbiamo fare fronte insieme per affrontare il cambiamento in atto".
Ma di che cambiamento stiamo parlando? "La logistica si trova oggi ad un bivio, deve decidere in che direzione proseguire la sua evoluzione", sintetizza Marco Melacini, Direttore

pag. 1/3 segue

Data pubblicazione:
giugno 2024

Articolo:
I logistici hanno qualcosa di importante da dire

Scientifico dell'Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" del Politecnico di Milano. "E in questo momento di svolta, vi è insito un grande rischio che chiamerei "il rischio del Gattopardo", ossia del cambiare tutto per non cambiare niente. Cambiare modello operativo senza cambiare davvero le dinamiche di base. Più esplicitamente: per anni la logistica si è basata su un modello che prevedeva tre attori principali, ossia committente, operatore logistico e cooperativa. Le criticità emerse nell'ultimo periodo hanno portato a dire che "le cooperative sono il problema". Cos'è successo? Che alcune cooperative, che di spirito cooperativo non avevano nulla, hanno semplicemente cambiato ragione sociale e sono diventate Srl, ma il modus operandi non è cambiato. È quindi importante prendere coscienza che abbiamo un problema di sostanza, non di forma. Ma cosa vuol dire cambiare la sostanza? Significa che l'operatore logistico deve abbandonare il ruolo di mero prestatore di manodopera,



ma deve diventare partner strategico con competenze interne specifiche, soprattutto in termini di ingegneria di processo e ingegneria del lavoro. Questo deve cambiare completamente la relazione d'appalto che deve quindi basarsi su condivisione delle previsioni e dei volumi da gestire, condivisione della capacità – che non potrà mai essere infinita – e una ricerca sinergica della risoluzione dei problemi".

Un CCNL per oggi e domani

Umberto Ruggerone, Presidente di Assologistica si è soffermato sulle zone grigie dell'attuale regolamentazione: "A livello normativo, il primo passo da compiere è accorciare la distanza tra quanto sancito dalla teoria e quanto invece accade nel mondo reale, una distanza che al momento, purtroppo, si sta ampliando sempre di più.
Non basterà però scrivere semplicemente nuove norme: perché le regole vengano applicate è indispensabile che siano condivise e il primo passo è portare al tavolo tutte le realtà coinvolte.
Oggi il numero di addetti nella logistica viene calcolato intorno al milione di persone. Si tratta, però, di una stima al ribasso, che in realtà supera 1,7 milioni di addetti, ma a molti di essi non è applicato il corretto CCNL. Il contratto stesso è uno strumento non più adeguato ai tempi poiché negli ultimi rinnovi si è tenuto conto solo di aspetti economici e non si è avuta una visione più completa che tenesse conto di welfare e innovazione. Prima di cambiare le regole serve cambiare approccio e quando si andrà a scrivere il nuovo CCNL si dovrà lavorare a uno strumento non solo per l'oggi, ma anche per il domani".

La sfida della flessibilità

"Che fatica la flessibilità, ma d'altra parte la logistica è, di fatto, due cose principalmente: flessibilità e competenza, il resto sono solo chiacchiere.



pag. 2/3 segue

Articolo:
I logistici hanno qualcosa di importante da dire

Data pubblicazione:
giugno 2024

CCNL sotto la lente

Il compito di illustrare nel dettaglio il CCNL Logistica e il cambio d'appalto è stato affidato a Giada Benincasa, Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, che ha analizzato il tema sotto il triplice aspetto normativo, contrattuale-collettivo e fattuale. Perché è necessario distinguere i tre ambiti? Perché spesso questi non sono coerenti tra loro, basti pensare, per esempio, che l'articolo 42 del CCNL stesso, non solo impone l'applicazione dello stesso contratto collettivo nazionale di riferimento in caso di appalto, ma specifica il divieto di subappaltare le attività di "logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci", creando così un ampio divario tra normativa e la realtà quotidiana dei magazzini.

Le persone – oggi sempre più difficili da trovare – sono la chiave", così Marco Covarelli introduce il tema delle sfide della flessibilità. Antonio Mattei, Managing Director Samsung SDS, Silvia Moretto, Chief Executive Officer D.B. Group, e Michele Savani, Corporate Business Development Director GiGroup, si sono confrontati sulla difficoltà di assicurare flessibilità oggi, l'importanza della formazione, come creare attrattività per il settore, CCNL e garanzie normative sul tema flessibilità. Antonio Mattei ha voluto porre l'accento sulla necessità di fare sistema: "Le soluzioni, perché siano efficaci, è indispensabile trovarle tutti insieme. A maggior ragione nell'attuale contesto di incertezza e instabilità che vede un generalizzato aumento dei costi e scarsità di personale, servono integrazione e collaborazione".

È d'accordo Silvia Moretto che, nel sottolineare come la flessibilità sia nel DNA stesso di realtà come D.B. Group, non manca di rilevare come ormai siano sempre di più i fattori endogeni ed esogeni che vanno ad impattare sulle supply chain, minandone la resilienza. "La flessibilità è una ricerca di equilibrio costante, ma non può essere una richiesta a senso unico. La nostra azienda già da anni ha avviato dei programmi per bilanciare la richiesta di flessibilità che facciamo ai nostri collaboratori con programmi di welfare e wellbeing, formazione e investimenti in innovazione".

Di innovazione nell'approccio e nella gestione delle risorse umane ha parlato anche Michele Savani: "Vi sono soluzioni che potrebbero assicurare una maggior flessibilità in logistica a fronte di una miglior tutela dei lavoratori. Un esempio in tal senso è lo Staff Leasing o Employee Leasing. Si tratta di un servizio di fornitura professionale di manodopera a seguito di un'assunzione a tempo indeterminato da parte di un'agenzia per il lavoro a favore di un'azienda. Strumento introdotto nel 2013 ma da cui la logistica è stata esclusa, nonostante questa formula contrattuale rappresenti una forma di responsabilità da parte delle aziende e un'opportunità per i lavoratori".



+1mio
GLI ADDETTI IN LOGISTICA IN ITALIA

Il parere del giuslavorista: Pietro Ichino

Una lettura dell'attuale contesto del mondo del lavoro in logistica è arrivata da Pietro Ichino, Giuslavorista, politico ed ex sindacalista. Ichino ha sottolineato con forza quanto sia indispensabile assicurare trasparenza alla filiera degli appalti con controlli mirati e puntuali. Parallelamente, però, ha espresso alcune perplessità riguardo al ricorso allo strumento del commissariamento dell'impresa committente come mezzo di contrasto alle irregolarità e a possibili infiltrazioni della criminalità organizzata, poiché il ricorso a tale strumento in questo contesto avrebbe, in termini normativi, alcuni elementi di criticità. Parlando di logistica di tutti i giorni, Ichino ha affrontato anche il problema dei blocchi nelle strutture logistiche durante le lotte sindacali, riportando una recente sentenza del Tribunale di Milano che ne ha dichiarato l'illiceità.

A proposito di appalti logistici

Di CCNL e cambio appalto, tensioni sociali nella logistica, dell'importanza delle relazioni sindacali e degli orientamenti della giurisprudenza si è quindi discusso con Annalisa Cavallo, AD di ManHandWork, Andrea Dal Corso, HR, HSE e Quality Director GXO Logistics, Fabio Ferrario, Presidente CLO Servizi Logistici, Marco Lanzani, Avvocato Diritto del lavoro, e Giovanni Piglialarmi, Avvocato e Ricercatore presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Fabio Ferrario, Presidente CLO Servizi Logistici, da anni cerca di portare il dibattito su trasparenza e correttezza: "Il nostro settore deve fare un po' un mea culpa perché per troppi anni si è fatto finta di niente davanti a quanto non andava bene. Basta far finta di non vedere, è tempo di alzare la voce contro le ingiustizie".

Sul cambio appalto si è concentrato Marco Lanzani: "I sindacati parlano alla pancia della gente, generando tensioni sociali fortissime che condizionano l'operatività e le operazioni di cambio appalto. Tutto ciò può portare addirittura alla delocalizzazione dell'attività logistica, con l'obiettivo di "pulire la piattaforma" da situazioni di scarsa produttività o dal rischio di blocchi". Di sindacati ha parlato anche Giovanni Piglialarmi, dando evidenza della complessità dell'attuale contesto in cui "la conflittualità non è solo verticale, rivolta alla committenza, ma anche orizzontale, con forti tensioni tra le differenti sigle sindacali".

Marco Covarelli, Presidente MHW, ha così concluso: "Da imprenditore non mi fa paura il mare in tempesta se la rotta è tracciata, ma oggi manca una rotta comune. Dobbiamo fare fronte comune per affrontare il cambiamento in atto".

Articolo:
Flessibilità, formazione e CCNL, i focus del convegno 'La Logistica di tutti i giorni'

Data pubblicazione:
20 maggio 2024

20ª Edizione del
APERTE LE CANDIDATU



20/05/2024

Flessibilità, formazione e CCNL, i focus del convegno 'La Logistica di tutti i giorni'

Milano ha di recente ospitato l'incontro **"La Logistica di tutti i giorni"**, ideato da **ManHandWork**, organizzato da **Il Sole 24 Ore** e patrocinato da **Assologistica**. L'evento - che ha visto la presenza di circa 500 partecipanti - è stato occasione per analizzare le dinamiche proprie della logistica nazionale dal punto di vista del magazzino, focalizzando le criticità che i protagonisti del settore incontrano quotidianamente nel loro operato, mettendo in luce le principali sfide che le aziende devono affrontare per restare competitive e attrarre nuove risorse con competenze sempre maggiori.

Particolari attenzioni sono state riservate al tema della **flessibilità richiesta dai clienti**, alla risoluzione delle complessità determinate da un eventuale cambio d'appalto e all'individuazione di eventuali possibilità di maggiore collaborazione tra le parti sociali. Tutto questo tenendo conto che il fatturato della contract logistics nel nostro Paese ha raggiunto i 112 miliardi di euro nel 2023 e, nel particolare, il valore del mercato della logistica conto terzi ha toccato i 61,3 miliardi, crescita che si scontra con un'enorme difficoltà nel reperire risorse umane visto che **mancano almeno 60mila unità lavorative rispetto**

pag. 1/3 segue

versione digitale

Articolo:
Flessibilità, formazione e CCNL, i focus del convegno 'La Logistica di tutti i giorni'

Data pubblicazione:
20 maggio 2024

me difficoltà nel reperire risorse umane visto che **mancano almeno 60mila unità lavorative rispetto all'occorrente**, e di conseguenza circa il 75% dei fornitori di servizi logistici opera in condizioni di sotto-dimensionamento.

I lavori - moderati da **Maria Carla De Cesari, caporedattore Norme e Tributi de Il Sole 24 Ore** – sono stati aperti da **Marco Covarelli, presidente di ManHandWork**, che ha dichiarato come ci sia *"davvero molto su cui confrontarsi quando si parla di lavoro e contratti nel settore della logistica, tematiche che solitamente nei convegni si tendono a non approfondire, così come succede per le relazioni sindacali. Non passa giorno in Italia in cui non si verifichino blocchi nei magazzini, così come non ne esistono senza scioperi bianchi. Ci sono aziende che scappano letteralmente da questo modello di logistica e sono costrette a delocalizzare. Negli altri settori esistono forme di dialogo anche duro con i sindacati, ma sono caratterizzati da regole precise, e allora perché non possiamo aspettarci altrettanto anche nel nostro ambito? Forse perché in passato abbiamo dovuto fare i conti con troppe zone grigie, appaltatori scorretti e committenti distratti. Ed è proprio su queste criticità che dobbiamo confrontarci per superarle".*

La sessione che è seguita è stata aperta dal **presidente di Assologistica, Umberto Ruggerone**, che ha voluto sottolineare come *"il rinnovo del contratto collettivo anche sul fronte normativo sia da considerarsi fondamentale perché la logistica deve essere un mercato regolato in cui si applica alla lettera il contratto collettivo nazionale di lavoro. Ed è per questo che abbiamo chiesto* ***l'istituzione il prima possibile di un nuovo tavolo di confronto tra Assologistica, Confindustria e Federdistribuzione*** *al ministero delle Imprese del Made in Italy per discutere su come il settore possa diventare più sostenibile anche dal punto di vista delle regole, evitando la logica del massimo ribasso a tutti i costi. Credo che questo possa essere considerato un passo cruciale per l'instaurarsi di un dialogo costruttivo e orientato alla sostenibilità".*

Per Ruggerone *"il nostro è un settore in continua crescita, impiega oltre un milione di lavoratori e rappresenta una delle colonne portanti del nostro sistema economico; di conseguenza il contratto di lavoro, le norme e i regolamenti debbano evolversi per rispondere alle esigenze moderne, garantendo flessibilità, welfare e inclusività. Noi non siamo solo un costo per le imprese, ma piuttosto* ***la leva di un vero e proprio elemento competitivo,*** *quindi è assolutamente fondamentale superare la logica del massimo ribasso, che spesso porta a compressioni di costi insostenibili e dannose. È per questo che come Assologistica abbiamo messo a punto, insieme ad* ***Adapt (l'associazione senza fini di lucro per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, fondata da Marco Biagi nel 2000, ndr) un volume esplicativo*** *che propone soluzioni innovative per affrontare queste sfide attraverso la promozione di una logistica moderna e competitiva. Siamo convinti che solo attraverso un confronto aperto e collaborativo tra tutte le parti coinvolte potremo costruire un futuro sostenibile e prospero per la logistica italiana".*

pag. 2/3 segue

Articolo:
Flessibilità, formazione e CCNL, i focus del convegno 'La Logistica di tutti i giorni'

Data pubblicazione:
20 maggio 2024

parti coinvolte potremo costruire un futuro sostenibile e prospero per la logistica italiana".

La mattinata di lavori si è conclusa con un ampio e articolato intervento da remoto di **Pietro Ichino**, attualmente considerato il più accreditato giuslavorista italiano. Sul tema degli appalti Ichino ha voluto sottolineare come *"Il controllo sulla filiera degli appalti è un principio in realtà non nuovo, visto che la corresponsabilità solidale tra committente e appaltatore era tema già presente nella legge Biagi del 2003. Ora la novità sta nello strumento che la Procura della Repubblica di Milano ha adottato, cioè quello del* ***commissariamento dell'impresa committente****, strumento introdotto nel nostro ordinamento per la lotta alla criminalità organizzata. L'iniziativa è sicuramente animata da una finalità apprezzabile, cioè quella di combattere forme odiose di sfruttamento e anche violazioni del diritto del lavoro, certo è però che il commissariamento rappresenta una forma di espropriazione, sia pure temporanea, che a mio avviso è difficilmente compatibile con il principio di libertà di impresa. Tenuto conto anche del fatto che questo strumento viene usato senza che si arrivi ad alcuna sentenza che accerti l'illecito commesso dall'impresa committente, l'impresa committente è costretta ad applicare lo standard deciso dal pubblico ministero, senza che poi esista alcun controllo giudiziale sulla validità di questo, la congruità di questo standard". Per questo, ha proseguito il giuslavorista, "non si capisce perché la stessa pagella a punti per la sicurezza introdotta per i cantieri edili non potrebbe valere anche per qualsiasi altra impresa".*

In merito ai blocchi nelle strutture logistiche praticati in alcune forme di lotta sindacale, Ichino ha sottolineato come *"una recente sentenza della sezione lavoro del Tribunale di Milano abbia sancito l'illiceità del blocco dei cancelli, chiarendo cosa è il 'picchetto persuasivo', cioè il picchetto alle porte dell'azienda finalizzato a persuadere le persone a non entrare. Ma io credo che la volontà di persuadere non debba sfociare nell'impedimento del passaggio delle persone e tantomeno il passaggio degli automezzi in entrata e in uscita. Piuttosto, il blocco ai cancelli si configura non solo come violenza privata nei confronti di chi vuole entrare e viene impedito ad accedere, e addirittura come vero e proprio sequestro di persona quando si impedisce l'uscita dei mezzi. Il Tribunale civile ha chiarito che azioni di questo tipo non hanno niente a che fare con l'esercizio del diritto di sciopero, e quindi sono da considerare prassi illecite. Per questo confido che la Corte d'appello di Milano confermi questa sentenza, che considero giusta e perfettamente in linea con tutto quanto ha espresso la dottrina gius-sindacalistica del nostro Paese negli ultimi cinquant'anni".*

Tiziano Marelli

Articolo:
Flessibilità e formazione per il rilancio della logistica

Data pubblicazione:
16 maggio 2024

391.7B02QVW ® Gruppo 24 ORE RIPRODUZIONE RISERVATA B7CB2E1A1171280C9

Norme & Tributi
Gli eventi del Sole



IL PRESIDENTE DI ASSOLOGISTICA Il presidente di Assologistica Umberto Ruggerone (nella foto) ha parlato della necessità di rivedere la parte normativa del Ccnl, per definire anche la flessibilità. «Vogliamo un mercato con regole, non la giungla», ha insistito. Ruggerone ha confermato che tra gli obiettivi c'è la riscrittura della clausola sociale

Flessibilità e formazione per il rilancio della logistica



«La logistica di tutti i giorni». Al convegno di ieri focus sulle difficoltà operative e sulle regole inadeguate

Il convegno. Operatori e giuslavoristi a confronto: tra i temi principali affrontati anche il rinnovo della parte normativa del contratto nazionale

Mauro Pizzin

Più flessibilità, formazione e maggiore collaborazione tra le parti sociali. Sono queste alcune delle leve fondamentali da attivare per rilevare il settore strategico della logistica per conto terzi.

Se ne è discusso ieri a Milano in un convegno organizzato assieme al Gruppo 24 Ore da ManHandWork, azienda impegnata da 70 anni nella logistica e nell'outsourcing. L'evento, intitolato "La logistica di tutti i giorni. Dinamiche e criticità negli appalti", ha coinvolto operatori di settore, ricercatori e giuslavoristi con circa 500 partecipanti collegati o in presenza.

Due i maggiori problemi sul tavolo: quello della flessibilità necessaria per affrontare la difficoltà delle pianificazioni, che assieme al tema della formazione dovrà essere al centro del contratto collettivo di settore, e poi il nodo del cambio appalto, che ha acuito le tensioni sociali. Intervenire al più presto sarà necessario, tanto più alla luce del fatto – ha ricordato il direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, nel suo saluto, che «l'Italia è un tramite naturale verso l'Europa, al centro di scambi che possono fare la differenza nello sviluppo del Paese».

Alcuni numeri del settore sono specchio della sua importanza: secondo uno studio dell'Osservatorio Contract Logistics Gino Marchet del Politecnico di Milano, nel 2023 il fatturato della contract logistics ha raggiunto i 112 miliardi di euro e il valore del mercato della logistica conto terzi è stato pari a 61,3 miliardi. Sul fronte della manodopera mancano però almeno 60mila lavoratori e circa il 75% dei fornitori di servizi logistici opera in condizioni di sottodimensionamento. «La logistica negli ultimi 20 anni è stata caratterizzata da aziende labour intensive – ha sottolineato il direttore scientifico dell'Osservatorio, Marco Melacini – e fino a qualche anno fa questo modello ha funzionato. Ora, però, ci troviamo di fronte a una crescita dei costi e a difficoltà nell'organizzazione di lavoro. Quello che dobbiamo affrontare è soprattutto lo shortage di persone e competenze. Bisogna cambiare e per farlo servono operatori logistici strutturati, con competenze, e non solo gestori di manodopera. Sono sfide che richiedono profonde trasformazioni e importanti investimenti».

Per Umberto Ruggerone, presidente di Assologistica, il rinnovo del contratto collettivo anche sul fronte normativo è fondamentale. «La logistica – ha sostenuto – deve essere un mercato regolato in cui si applica il Ccnl. La logistica fatta correttamente costa di più, quindi è ora che la committenza accetti dalla logica di "un euro in meno e il lavoro è tuo". In questo senso abbiamo chiesto il primo possibile un tavolo di confronto tra Assologistica, Confindustria e Federdistribuzione per discutere di come il settore possa diventare più sostenibile anche dal punto di vista delle regole, evitando la logica del massimo ribasso».

Dovrebbe passare per una modifica del Ccnl anche la revisione delle regole sulla clausola sociale nel cambio appalto, fronte di continue tensioni sopratutto con i Cobas. «Oggi come oggi – ha evidenziato il presidente di ManHandWork, Marco Covarelli – non c'è un giorno senza un blocco in un magazzino di logistica, oppure uno sciopero bianco: un fatto che succede solo qui in Italia. In questo momento il nostro settore è sotto ricatto». Secondo l'ad della azienda torinese, Annalisa Cavallo, uno dei problemi è che l'appaltatore è spesso in difficoltà nel gestire la clausola prevista dall'articolo 42 del Ccnl. «Servirebbero – ha detto – delle indicazioni più precise anche perché solo in sede di cambio appalto scopriamo talvolta determinate cose, come ad esempio la firma di accordi di secondo livello, che servirebbero a formulare un'offerta più centrata».

Sul fenomeno dei blocchi si è espresso anche il giuslavorista Marco Lanzani, secondo cui «gli operatori del diritto sono chiamati a fare l'impossibile perché non ci sono strumenti per risolvere il problema in maniera definitiva». Il collega Giovanni Piglialarmi, da parte sua, ha ricordato come qualche aiuto stia arrivando dalla giurisprudenza. «Ci sono sentenze interessanti, come la 2111/2019 del Tribunale Milano in cui si sottolinea che il verbale di cambio appalto non può contenere elementi migliorativi, diventando una sorta di contratto integrativo aziendale, ma deve limitarsi a indicare il trattamento economico senza introdurre ulteriori trattamenti fuori dal Ccnl».

che transnazionale, non genuini e della somministrazione abusiva, cioè effettuata da soggetti privi della necessaria autorizzazione». Tale attività di vigilanza, pur riguardando tutti i settori produttivi, si concentrerà prevalentemente sui settori della logistica, dell'industria manifatturiera e agroalimentare.

Del resto, quello degli appalti non genuini è un tema di cui, soprattutto negli ultimi anni, si è sentito (e si sente tuttora) spesso parlare, complice le indagini e le ispezioni sempre più presenti in materia di esternalizzazione con particolare riferimento a specifici settori (uno su tutti quello della logistica) e una normativa che risulta, anche a seguito degli ultimi orientamenti giurisprudenziali, sempre più stringente.

Procedendo con ordine, merita ricordare che, con il Dlgs 276/2003, il legislatore ha voluto disciplinare l'appalto distinguendolo dalla somministrazione di lavoro in quanto sono due istituti giuridici diversi che rappresentano, di fatto, due dinamiche che rispondenti a esigenze organizzative e imprenditoriali distinte: nel primo caso, abbiamo un'impresa che, non volendosi occupare di una determinata attività (solitamente fuori dal proprio core business), decide di esternalizzarla a operatori specializzati e con uno specifico know how in materia; nel secondo caso, ci troviamo di fronte a un'impresa che, al contrario, ha la volontà di gestire direttamente tale attività ricorrendo, tuttavia, alla somministrazione di manodopera, tramite soggetti autorizzati, secondo i limiti e i vincoli stabiliti dalla normativa.

L'attuale articolo 29, comma 1, del Dlgs 276/2003 prevede tre requisiti necessari per stipulare un contratto di appalto genuino, tutti riconducibili all'impresa appaltatrice: 1) organizzazione dei mezzi necessari; 2) esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto; 3) assunzione del rischio d'impresa.

Sebbene i requisiti legali – confermati nel tempo dalla giurisprudenza – risultino chiari, la difficoltà principale che gli addetti ai lavori si trovano a fronteggiare nell'operatività quotidiana sembra derivare dalla concreta applicazione della disciplina legale, soprattutto in contesti in cui vengono svolte attività di logistica, un settore che, negli ultimi anni, è stato interessato da un importante progresso tecnologico (tramite l'introduzione di software diretti a implementare efficienza e produttività) che rischia di mettere in discussione, nei singoli contesti produttivi, la tenuta giuridica dei criteri di genuinità dell'appalto per come disciplinati oggi dalla legge (come già sottolineato da un orientamento giurisprudenziale; si veda tribunale di Padova 16 luglio 2019, n. 550 e 3 marzo 2023, n. 126; Corte d'appello di Venezia 30 marzo 2023, n. 191).

Hanno detto

La logistica, gestendo complessità tecnologiche, sociali ed economiche è da sempre un vettore del cambiamento
CESARE ALEMANNI Giornalista e autore di «La signora delle merci»

Oltre alla mancanza di lavoratori dobbiamo fare i conti con l'assenteismo C'è chi in malattia fa un secondo lavoro
ANNALISA CAVALLO Amministratrice Delegata ManHandWork

Il 35% delle merci che girano il mondo lambiscono la Sicilia. Noi ne intercettiamo solo il 3%, il resto va nei porti del Nord Europa
MARCO COVARELLI Presidente ManHandWork

Anche per i nodi del cambio appalto dal 2019 con i nuovi clienti abbiamo optato per un modello diretto con dipendenti o somministrati
ANDREA DAL CORSO HR, HSE e Quality Director GXO Logistics, Associato Assologistica

Troppo spesso ci sono state gare pubbliche a cui nessuno ha preso parte perché le condizioni poste erano inaccettabili
FABIO FERRARIO Presidente CLO Servizi Logistici

Il blocco ai cancelli ha i tratti della violenza privata verso chi vuole entrare e del sequestro di persona se si impedisce l'uscita dei mezzi
PIETRO ICHINO Giuslavorista, politico ed ex sindacalista

Sta cambiando il sistema delle relazioni sindacali con un nuovo attore costituito dalle articolazioni dei comitati di base
MARCO LANZANI Avvocato Diritto del Lavoro

Si resta competitivi facendo i giocolieri. Per la variabilità del business bisogna possedere competenze, resilienza e adattabilità
ANTONIO MATTEI Managing Director Samsung SDS

In Italia implementare il cambiamento è difficile Si lavori sulla collaborazione perché lo scontro tra le parti non porta alcun risultato
MARCO MELACINI Direttore Osservatorio Contract Logistics Gino Marchet

Stiamo lavorando sulla certificazione di genere Il 60% dei nostri dipendenti è donna, in maggioranza anche nei ruoli direttivi
SILVIA MORETTO Chief Executive Officer D.B. Group

Per il Tribunale di Milano il verbale di cambio appalto non può contenere elementi migliorativi rispetto al contratto
GIOVANNI PIGLIALARMI Avvocato e Ricercatore Università Modena e Reggio Emilia

A distanza di anni dalla introduzione dello staff leasing quello della logistica resta l'unico Ccnl che ancora lo vieta
MICHELE SAVANI Corporate Business Development Director GIGroup

IL PROBLEMA BLOCCHI

Ichino: «Lecito solo il picchetto persuasivo»

«Spero venga confermata in appello la sentenza del 21 dicembre scorso con cui la sezione lavoro del Tribunale di Milano ha sancito l'illiceità del blocco dei cancelli, chiarendo che una cosa è il picchetto persuasivo alle porte dell'azienda, per convincere le persone a non entrare, mentre altra cosa è l'impedimento del passaggio delle persone e degli automezzi in entrata e in uscita». Così il giuslavorista, politico ed ex sindacalista, Pietro Ichino, in un'intervista per l'evento milanese.

Sotto i riflettori anche l'atto di contestazione di mancato controllo nella filiera degli appalti che la procura di Milano sta applicando nei confronti delle imprese. «L'iniziativa – ha detto – è animata dalla finalità apprezzabile di combattere forme odiose di sfruttamento e anche violazioni del diritto del lavoro. Ma il commissariamento è una forma di esproprio/azione, sia pure temporanea, difficilmente compatibile con il principio di libertà di impresa, tenuto conto anche del fatto che viene usato senza che si arrivi ad alcuna sentenza che accerti l'illecito dell'impresa committente».

Criteri degli appalti genuini a rischio tenuta

Regole e pratica

Giada Bencincasa

Recentemente l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha pubblicato il documento di programmazione della vigilanza per il 2024, in cui le priorità trovano fondamento, da un lato, nel Piano nazionale di contrasto al sommerso, adottato dal ministero del Lavoro e, dall'altro lato, nell'esigenza di intensificare gli interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra i principali obiettivi dell'attività di vigilanza a opera dell'Inl, vi è ne dedicata particolare attenzione al "lavoro grigio" che, come si legge nel documento, «include quei rapporti di lavoro che, seppure formalmente regolari, presentano, nel concreto svolgimento, elementi di irregolarità sostanziali e ricomprende i fenomeni dell'appalto e del distacco, an-



GIADA BENINCASA Assegnista di ricerca presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

TRASPORTARE OGGI IN EUROPA

Articolo:
La logistica di tutti i giorni arriva a Milano

Data pubblicazione:
14 maggio 2024





VALERIA DI ROSA 14/05/2024

Share

Si terrà domani 15 maggio l'evento "La Logistica di tutti i giorni", che analizzerà le sfide che il settore della logistica è chiamato ad affrontare

Esaminare le dinamiche della logistica e raccontare le difficoltà che un appaltatore e il committente incontrano quotidianamente nel loro operato: questo l'obiettivo dell'evento "La Logistica di tutti i giorni" organizzato da ManHandWork e dal Sole 24 Ore, con il patrocinio di Assologistica e con il supporto di Partner 24OreNetwork, in programma mercoledì 15 maggio a partire dalle ore 10 per tutta la mattinata, in presenza presso NH COLLECTION MILANO CITYLIFE (Via Bartolomeo Colleoni, 14 Milano), ma anche in diretta streaming, per raggiungere tutto il territorio nazionale.

Al centro dei lavori, le criticità legate alla formulazione del CCNL rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni più generali di cambiamenti sociali che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica. L'esperienza di chi lavora da anni nel settore incontra il parere degli





pag. 1/3 segue

Data pubblicazione:
14 maggio 2024

Articolo:
La logistica di tutti i giorni arriva a Milano

di cambiamenti sociali che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica. L'esperienza di chi lavora da anni nel settore incontra il parere degli esperti e la visione delle istituzioni per aprire un confronto e immaginare sviluppi e possibili soluzioni.

"Qual è la chiave per attrarre risorse al nostro settore? Com'è possibile affrontare le sfide quotidiane imposte dal nuovo concetto di flessibilità? Quali sono le criticità da gestire in un cambio appalto? Queste – spiega Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, a proposito del convegno in collaborazione con Il Sole 24 Ore – sono solo alcune delle domande che ritroviamo ogni giorno tra le mura dei nostri magazzini: domande su tematiche e problematiche concrete, alle quali lavoriamo senza sosta e che richiedono risposte."
Da qui nasce l'appuntamento di mercoledì 15 maggio "La Logistica di tutti i giorni": dalla volontà di "fotografare e raccontare le dinamiche della logistica dal punto di vista del magazzino, mettendo in evidenza le reali difficoltà che un appaltatore e il committente affrontano quotidianamente nel loro operato."

"La Logistica di tutti i giorni" – Il programma

La mattina di lavori – moderata da Maria Carla De Cesari, Caporedattore Norme e Tributi Il Sole 24 Ore – inizierà presso l'NH Collection Milano Citylife alle ore 10:00 con i saluti del Direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, a cui faranno seguito i saluti di Marco Covarelli, Presidente ManHandWork e di Annalisa Cavallo, Amministratrice Delegata ManHandWork, che sottolinea come l'Azienda "abbia seminato per anni principi quali la creazione di valore per tutti i nostri stakeholders, la trasparenza e l'affidabilità. Nel tempo il mercato ha riconosciuto e premiato il nostro approccio, ma fermarsi – ricorda Annalisa Cavallo – significa tornare indietro e per questo riteniamo che le soluzioni verso un cambiamento duraturo e sostenibile debbano essere discusse e trovate insieme."

La tecnologia nella logistica

La sessione delle ore 10:10 circa darà voce al contesto in cui si sta muovendo la logistica italiana, a un importante bivio che coinvolge tutti nel nome del cambiamento tecnologico. Il Direttore scientifico Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" Marco Melacini spiegherà quali sono gli attuali scenari, un preludio necessario per affrontare poi il tema centrale della mattinata, ovvero l'operatività quotidiana: cosa significa affrontare la flessibilità oggi, la difficoltà delle pianificazioni, l'importanza della formazione e dell'attrattività, il CCNL e le garanzie normative sul tema flessibilità. Tutti argomenti che verranno trattati nella tavola rotonda, introdotta da Assologistica con l'intervento del Presidente Umberto Ruggerone, in cui interverranno Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, Antonio



pag. 2/3 segue

Articolo:
La logistica di tutti i giorni arriva a Milano

Data pubblicazione:
14 maggio 2024

Ruggerone, in cui interverranno Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, Antonio Mattei, Managing Director, Samsung SDS, Silvia Moretto, Chief Executive Officer D.B. Group e Michele Savani, Corporate Business Development Director GiGroup.

Le criticità normative e gestionali degli appalti logistici

A questa riflessione farà seguito la tavola rotonda delle 11:30, dedicata nello specifico alle criticità normative e gestionali degli appalti logistici. Giada Benincasa, assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, introdurrà l'ampio tema, che prevedrà focus su CCNL e il cambio appalto, l'importanza delle relazioni sindacali e le tensioni sociali nella logistica, gli orientamenti della giurisprudenza a riguardo.
Ne discuteranno insieme Annalisa Cavallo, Amministratrice Delegata ManHandWork,
Marco Lanzani, Avvocato Diritto del Lavoro, Andrea Dal Corso, HR, HSE e Quality Director GXO Logistics, Associato Assologistica, Fabio Ferrario, Presidente CLO Servizi Logistici e Giovanni Piglialarmi, Avvocato e Ricercatore presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Il summit inoltre dedicherà poi un momento di approfondimento su importanti temi che sono saliti all'ordine della cronaca negli ultimi giorni, come quelli degli appalti e delle tensioni sociali (come ad esempio durante gli scioperi) che vanno a impattare sulla logistica, con un'intervista one to one a Pietro Ichino, giuslavorista, politico ed ex sindacalista.

Gli altri momenti della giornata

A fine mattinata sarà la volta di un momento più formativo, con l'intervista a Cesare Alemanni giornalista e autore di "La signora delle merci".

Infine, le conclusioni finali saranno a cura di Marco Melacini, Direttore scientifico Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" e Marco Covarelli, Presidente ManHandWork.
A margine dell'evento, il pubblico in sala sarà omaggiato di due volumi che approfondiscono i temi trattati durante la mattinata di lavori.

L'evento offrirà infine, per i partecipanti in presenza, un'importante opportunità di confronto tra relatori e partecipanti attraverso un networking light lunch finale, a chiusura del convegno.

La partecipazione all'evento, in presenza, è gratuita previa registrazione su:
https://24oreventi.ilsole24ore.com/la-logistica-di-tutti-i-giorni-2024/
A questo indirizzo è possibile anche consultare il programma di dettaglio dell'incontro.

Articolo:
Flessibilità, cambio appalti, attrarre risorse. La logistica si dà appuntamento a Milano

Data pubblicazione:
12 maggio 2024

IL 15 MAGGIO L'EVENTO IDEATO DA MHW, APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

Flessibilità, cambio appalti, attrarre risorse La Logistica si dà appuntamento a Milano

Un evento per fotografare e raccontare le dinamiche della logistica, settore da sempre strategico per l'economia italiana, e per analizzare le difficoltà che un appaltatore e il committente incontrano quotidianamente nel loro operato. Saranno questi i temi principali dell'appuntamento "La Logistica di tutti i giorni", convegno organizzato da ManHandWork, appaltatore logistico evoluto con sede a Torino e impianti in tutta Italia, e dal Sole 24 Ore in programma a Milano presso NH Collection CityLife (Via Bartolomeo Colleoni 14) mercoledì 15 maggio a partire dalle 9:30.

L'obiettivo dell'evento è mettere in evidenza le reali difficoltà che un appaltatore e il committente affrontano quotidianamente nel loro operato, e al tempo stesso definire le principali sfide che le aziende del settore devono vincere per restare competitive: attrarre nuove risorse con competenze sempre maggiori, affrontare il tema della flessibilità richiesta dai clienti e risolvere le complessità determinate da un cambio appalto. Al centro dei lavori ci saranno, quindi, le criticità legate alla declinazione del CCNL rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni più generali di cambiamenti sociali che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica.

«Abbiamo seminato per anni principi quali la creazione di valore per tutti i nostri stakeholders, la trasparenza e l'affidabilità – racconta Marco Covarelli, founder e presidente di ManHandWork –. Nel tempo il mercato ha riconosciuto e premiato il nostro approccio, ma fermarsi significa tornare indietro e per questo riteniamo che le soluzioni verso un cambiamento duraturo e sostenibile debbano essere discusse e trovate insieme. L'evento'La Logistica di tutti i giorni'sarà l'occasione di confronto tra esperti che operano da anni nel settore, committenti, appaltatori e istituzioni, per immaginare possibili sviluppi e soluzioni. Una preziosa opportunità per condividere conoscenze, esperienze e best practice, con l'obiettivo di rafforzare la condivisione all'interno del nostro settore, per affrontare con successo le sfide del futuro».




Marco Covarelli, founder e presidente di ManHandWork

Si alterneranno sul palco alcuni dei principali attori del settore, da Marco Melacini (direttore Osservatorio Contract Logistics Gino Marchet) al presidente di Assologistica Umberto Ruggerone, fino ad autorevoli manager come Antonio Mattei (managing director di Samsung SDS) e Silvia Moretto (Ceo di D. B. Group), solo per citarne alcuni.

«Così come la crescita di ManHandWork passa dalla valorizzazione delle nostre persone – spiega Annalisa Cavallo, amministratrice delegata di MHW –, siamo certi che lo sviluppo del nostro settore si possa ottenere con il confronto, affrontando le reali problematiche che appaltatori e committenti riscontrano quotidianamente e condividendo esperienze, conoscenze e best practice».

La mattina di lavori – moderata dal Maria Carla De Cesari, Caporedattore Norme e Tributi Il Sole 24 Ore – inizierà con i saluti del Direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, a cui faranno seguito gli interventi di Marco Covarelli e di Annalisa Cavallo.

Il Direttore scientifico dell'Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet" Marco Melacini animerà la sessione successiva offrendo una panoramica del contesto in cui si sta muovendo la logistica italiana e dell'impatto determinato dal cambiamento tecnologico.

Subito dopo, il tema centrale della mattinata, ovvero l'operatività quotidiana: il nuovo concetto di flessibilità, le difficoltà delle pianificazioni, l'importanza della formazione e dell'attrattività, il CCNL e le garanzie normative sul tema flessibilità. Tutti argomenti che verranno trattati nella tavola rotonda, introdotta da Assologistica con l'intervento del Presidente Umberto Ruggerone, in cui interverranno Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, Antonio Mattei, Managing Director, Samsung SDS, Silvia Moretto, Ceo D. B. Group e Michele Savani, Corporate Business Development Director GiGroup.

A questa riflessione farà seguito il panel delle 11,30, dedicato alle criticità normative e gestionali degli appalti logistici. Giada Bencincasa, assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, introdurrà l'ampio tema, che prevederà focus sul CCNL e il cambio appalto, l'importanza delle relazioni sindacali e le tensioni sociali nella logistica, gli orientamenti della giurisprudenza a riguardo. Ne discuteranno insieme Annalisa Cavallo, amministratrice delegata di ManHandWork, Marco Lanzani, Avvocato Diritto del Lavoro e Giovanni Pigliarmi, Avvocato e Ricercatore presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Andrea Dal Corso, HR, HSE e Quality Director GXO Logistics, e Fabio Ferrario, Presidente CLO Servizi Logistici.

Il summit inoltre dedicherà poi un momento di approfondimento su importanti temi che sono saliti all'ordine della cronaca negli ultimi giorni con un'intervista one to one a Pietro Ichino, giuslavorista, politico ed ex sindacalista. Infine, interverrà il giornalista Cesare Alemanni (autore di "La signora delle merci"), per poi passare la parola alle conclusioni finali a cura di Marco Melacini e Marco Covarelli. —

MHW APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO
24ORE EVENTI
15 MAGGIO | ORE 10.00
EVENTO LIVE & DIGITAL
La Logistica di tutti i giorni
Il Sole 24 ORE
PARTNER 24ORE NETWORK
Assologistica

BORSA ITALIANA

Articolo:
SOLE 24 ORE: mercoledì l'evento "La logistica di tutti i giorni"

Data pubblicazione:
10 maggio 2024

BORSA ITALIANA

Cerca Titolo, ISIN

AZIONI ETF ETC E ETN FONDI DERIVATI CW E CERTIFICATI OBBLIGAZIONI FINANZA SOSTENIB

Sei in: Home page › Notizie › Radiocor › Economia

Mercato SeDeX Negozia Certificati e Warrant in orario esteso 08.00 – 22.00

SOLE 24 ORE: MERCOLEDI L'EVENTO "LA LOGISTICA DI TUTTI I GIORNI"

24 ORE Radiocor

(Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 11 mag - Esaminare le dinamiche della logistica e raccontare le difficolta' che un appaltatore e il committente incontrano quotidianamente nel loro operato: questo l'obiettivo dell'evento 'La Logistica di tutti i giorni' organizzato da ManHandWork e dal Sole 24 Ore, con il patrocinio di Assologistica e con il supporto di Partner 24OreNetwork, in programma mercoledi' 15 maggio a partire dalle ore 10 per tutta la mattinata, in presenza presso NH COLLECTION MILANO CITYLIFE (Via Bartolomeo Colleoni, 14 Milano), ma anche in diretta streaming, per raggiungere tutto il territorio nazionale. Al centro dei lavori, le criticita' legate alla formulazione del CCNL rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni piu' generali di cambiamenti sociali che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica. L'esperienza di chi lavora da anni nel settore incontra il parere degli esperti e la visione delle istituzioni per aprire un confronto e immaginare sviluppi e possibili soluzioni. 'Qual e' la chiave per attrarre risorse al nostro settore? Com'e' possibile affrontare le sfide quotidiane imposte dal nuovo concetto di flessibilita'? Quali sono le criticita' da gestire in un cambio appalto? Queste - spiega Marco Covarelli, Presidente ManHandWork, a proposito del convegno in collaborazione con Il Sole 24 Ore - sono solo alcune delle domande che ritroviamo ogni giorno tra le mura dei nostri magazzini: domande su tematiche e problematiche concrete, alle quali lavoriamo senza sosta e che richiedono risposte.' Da qui nasce l'appuntamento di mercoledi' 15 maggio: dalla volonta' di fotografare e raccontare le dinamiche della logistica dal punto di vista del magazzino, mettendo in evidenza le reali difficolta' che un appaltatore e il committente affrontano quotidianamente nel loro operato.

Per info e.
oreventi.ilsole24ore.com/la-logistica-di-tutti-i-giorni-2024/
(RADIOCOR) 11-05-24 15:15:16 (0368) 5 NNNN

Titoli citati nella notizia

NOME	PREZZO ULTIMO CONTRATTO	VAR %	ORA	MIN OGGI	MAX OGGI	APERTURA
Il Sole 24 Ore	0,77	-1,28	13.57.20	0,76	0,788	0,788

TAG
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE EDITORIA STAMPA E SUPPORTI REGISTRATI EUROPA ITALIA LOMBARDIA PROVINCIA DI MILANO COMUNE DI MILANO MILANO SOLE 24 ORE ECONOMIA ENTI ASSOCIAZIONI CONFEDERAZIONI EVENTI SEMINARI E CONVEGNI ITA

la Repubblica

ADV - La logistica di tutti i giorni

Data pubblicazione:
8 maggio 2024



la Repubblica

Mercoledì
8 maggio 2024

Milano

FARMACIA 3RE

Via P. Togliatti, 77
27051 Fraz. Tre Re
Cava Manara (PV)
0382 454754

ORARIO DI APERTURA
8.00 - 20.00
dal lunedì al sabato

La Regione: i Pro-vita nei consultori

"Va invertito il fenomeno della denatalità". L'opposizione: è una decisione grave

Un via libera chiaro. Ma che, specifica l'assessore al Welfare Guido Bertolaso, «per noi è solo un'aggiunta a quanto già esiste. In Lombardia il Terzo settore è già presente nei consultori, come anche ribadito dalla legge 22 del 2021. Per noi, quindi, di fatto non cambia molto. Parlo di tutte le realtà del Terzo settore, non soltanto dei volontari pro vita». La Lombardia dice sì alla norma, inserita dal governo nel Dl Pnrr, che permette ai movimenti Pro life di entrare nei consultori.

di Alessandra Corica a pagina 5

Una seduta del Consiglio regionale

Il caso

Triptorelina passa la mozione con insulti ma indebolita

Servizio a pagina 5

Assist alla ristrutturazione Per San Siro è l'unica via

Inchieste sull'edilizia: "Crollati progetti e oneri"

Articolo:
Intervista a Marco Covarelli

Data pubblicazione:
maggio 2024

INTERVISTE

INTERVISTA A MARCO COVARELLI, PRESIDENTE E FOUNDER DI MANHANDWORK



Buongiorno, grazie per questa intervista e per la partecipazione a #GLSummit24. Il mondo del lavoro sta attraversando una crisi epocale, ma la logistica sembra essere uno dei pochi settori in cui le prospettive d'impiego sono ancora rosee e lo resteranno per alcuni anni. Dalla vostra esperienza con i clienti, quali sono le competenze più ricercate e quali vi piacerebbe trovare in azienda, ad interfacciarsi con voi, quando avviate e portate avanti i progetti?

Oggi i committenti cercano un vero valore aggiunto, concreto e misurabile. Abbiamo riscontrato che quando un committente sceglie la strada di cambiare un fornitore la motivazione non risiede in problematiche particolari, ma nella sua incapacità di essere proattivo e propositivo. Oggi il cliente desidera un vero e proprio partner, che si possa sedere al tavolo delle proposte e delle decisioni, che abbia le competenze per seguire ed eseguire progetti di miglioramento e efficientamento. All'appaltatore sono richieste due qualità fondamentali: competenze e progettualità. Quindi, saper progettare insieme al cliente, saper proporre miglioramenti, e gestire tutto questo con proattività, massima trasparenza e condivisione.
Per questo, uno dei punti di forza di MHW è il team di Logistics Intelligence, composto da figure variegate: operativi che hanno fatto un percorso di crescita e ingegneri logistici con skill importanti su tutti i settori industriali. Sono come due metà della stessa mela: una parte conosce perfettamente tutti gli aspetti pratici e operativi di magazzino; l'altra è specializzata nell'analisi dei processi con un approccio più ingegneristico, volto a migliorare processi e layout, indispensabile per garantire le produttività richieste dai clienti. Queste competenze ci consentono di portare il know-how di ManHandWork ovunque e nelle situazioni di maggior stress, come start-up, emergenze o picchi di lavoro. Oggi ci definiamo 'appaltatore logistico evoluto' proprio perché abbiamo seguito le necessità espresse dal mercato.

Esiste il cliente ideale? Che caratteristiche dovrebbe avere e perché dovrebbe iniziare un rapporto con la vostra azienda?

Oggi il cliente si vede davanti a un bivio dove le due uniche opzioni sono l'insourcing o l'outsourcing basato sulla mera fornitura di manodopera. Il nostro lavoro è diffondere la consapevolezza che vi è anche una terza via, ossia affidarsi a un partner in grado di condividere un vero progetto di outsourcing. È questo che ancora si fa fatica a far comprendere al mercato: che quando si parla di outsourcing non ci si deve aspettare un'offerta, ma un progetto. Quando però riusciamo a far passare il valore di questo cambio di approccio, le alternative scompaiono: anche il cliente si rende conto che è questa l'unica strada percorribile per una crescita sana e sostenibile. Lo abbiamo visto in tante aziende, attive in settori diversi, anche in ambiti storicamente più legati a formule di appalto tradizionali, come la GDO. Stiamo lavorando, per esempio, un cliente con base a Salerno, che serve oltre 450 punti vendita e che ha avviato con noi la terziarizzazione della gestione dei prodotti freschi. Visti i risultati raggiunti in questa prima fase della collaborazione, il cliente sta valutando di affidarci l'outsourcing di tutta l'attività logistica e siamo quindi impegnati nella definizione di un progetto che ridisegni completamente l'organizzazione per trovare nuova efficienza. È proprio in questo tipo di esperienze che possiamo esprimere al meglio il nostro vantaggio competitivo.

In cosa ritenete che la vostra azienda si distingua davvero dalle altre e perché un visitatore del #GLSummit24 dovrebbe assolutamente sedersi al vostro tavolo per conoscervi meglio e lavorare con voi?

In cima a tutto, credo che l'approccio nei confronti delle nostre risorse definisca in modo chiaro chi sia ManHandWork. Coinvolgere e valorizzare le risorse non è solo eticamente e moralmente corretto, ma ha ricadute e benefici concreti sul business. Dopo anni di zone d'ombra, chi terziarizza cerca partner affidabili e trasparenti. Noi di ManHandWork siamo nati e cresciuti senza mai barattare i nostri valori né trascurare le nostre persone. Un approccio che è stato premiato dal mercato, anche se inizialmente non è stato semplice far comprendere questa linea. Ma abbiamo riscontrato ben presto un cambio di mentalità del settore, frutto anche degli esiti delle vicende giudiziarie che avevano chiarito diritti e doveri degli appaltatori e della committenza. Questa metamorfosi ha rappresentato un enorme vantaggio per tutte quelle aziende che avevano sempre dato priorità all'etica e alla legalità. Su questa scia, nell'ottica del miglioramento continuo, abbiamo realizzato MHW Academy, un programma interno che offre un'opportunità unica ai suoi dipendenti di far parte di una vera e propria élite. L'obiettivo è duplice: far crescere le risorse attraverso la condivisione dei valori aziendali e le best practice dell'azienda, e allo stesso tempo offrire ai nostri clienti una sorta di squadra speciale in grado di intervenire con tempestività e soluzioni innovative. Attraverso questa iniziativa, le risorse ambiziose e desiderose di crescere possono coltivare e ampliare le proprie capacità, promuovendo il cambiamento e consolidando la posizione dell'azienda nel mercato. La realizzazione di un'Academy interna segna una svolta nel nostro percorso e nel settore.

Articolo:
Logistica, dinamiche e criticità sotto la lente del 15 maggio

Data pubblicazione:
30 aprile 2024

Il Sole 24 Ore Martedì 30 Aprile 2024 – N.119

Norme & Tributi

Accertamento
Contraddittorio preventivo con percorso a ostacoli —p.37

Tribunale di Milano
Per il manager infedele taglio della retribuzione variabile —p.40



MODELLO 231 EFFICACE
L'azienda esce assolta dall'indagine penale se il modello organizzativo ha funzionato. In questo caso gli illeciti sono stati scoperti grazie alle segnalazioni di un whistleblower interno.

Il fisco intensifica i controlli sulla somministrazione illecita

Appalti

Per il committente la conseguenza è costituita dalla indetraibilità dell'Iva

Focus sul momento della stipula per appurare la diligenza nei controlli

Lorenzo Lodoli
Benedetto Santacroce

Contratti di appalto di servizi riqualificati in contratti di somministrazione (illecita) di manodopera con indetraibilità dell'Iva in capo ai committenti. È questa una delle contestazioni che l'agenzia delle Entrate sta sollevando, con sempre maggiore forza, negli ultimi tempi.

È infatti prassi comune nei settori labour intensive (ad esempio, ristorazione collettiva, multiservizi, grande distribuzione) o nelle attività che richiedono particolari competenze tecniche, l'esternalizzazione di alcune fasi della produzione e/o della lavorazione (ad esempio, logistica, movimentazione merci, facchinaggio, trasporto) mediante il ricorso a società cooperative ovvero a consorzi e, come subcontratto, alle società consorziate.

A ciò segue spesso il cosiddetto cambio appalto, ossia la successione nel tempo di diversi fornitori nell'esecuzione di un servizio per conto del medesimo committente. Spesso succede che i lavoratori coinvolti "trasferiti" da una società a quella che subentra risultino essere sempre gli stessi.

Lo schema delineato è attenzionato sia dalle Procure, sia dagli uffici dell'Amministrazione finanziaria, che tendono a individuare il fornitore come un centro di un sistema articolato finalizzato alla frode fiscale.

L'attività istruttoria degli Uffici, mento della stipula dei rapporti contrattuali, il grado di diligenza approntata dalla società committente per verificare il livello di affidabilità patrimoniale e finanziaria del fornitore.

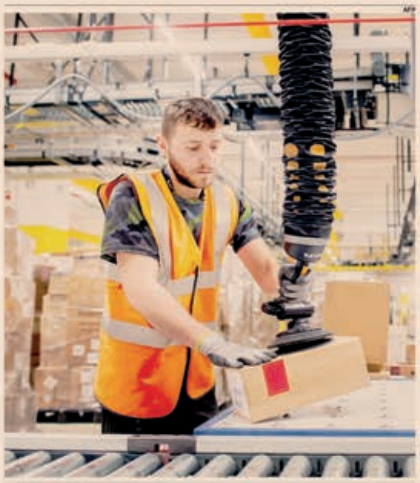
L'Ufficio, in caso di criticità, tende a individuare uno schema artificioso in virtù del quale, nel corso degli anni, i lavoratori, che sostanzialmente prestavano la propria attività a beneficio della società committente, erano rimasti gli stessi, nonostante la variazione periodica delle diverse società di volta in volta succedutesi nei rapporti con la società committente. Tali società sono caratterizzate da rilevanti debiti tributari. La gestione delle diverse società consorziate è spesso riconducibile a determinati soggetti persone fisiche, che si succedono con una certa ricorrenza nella rappresentanza legale. Infine, si verifia la cessazione delle attività del precedente consorzio e il passaggio della forza lavoro a un nuovo consorzio e alle sue società consorziate, nonché si riscontra un minor prezzo di mercato dei servizi prestati rispetto al valore medio.

La verifica delle Entrate o della Guardia di Finanza, pertanto, arriva a concludere per l'emissione (fornitore) e l'utilizzo (committente) di fatture giuridicamente o soggettivamente false connesse a una condotta di illecita somministrazione di manodopera. Da ciò consegue la verifica fiscale nei confronti del committente che porta alla indetraibilità dell'Iva e all'indeducibilità ai fini Irap dell'importo riferibile propriamente a costo del personale, visto che l'assunzione diretta dei lavoratori non avrebbe garantito analogo beneficio.

I committenti, pertanto, dovranno prevedere degli accorgimenti nella selezione del fornitore per dimostrare la propria diligenza, ossia:

- verifica della correttezza contrattuale degli appalti e dei subappalti;
- (documenti societari (visura, atto costitutivo e simili) per controllarne la struttura;
- (verifica dei bilanci e della loro regolarità fiscale (con apposita documentazione: ad esempio, modello Redditi, dichiarazione Iva, Cu, Modello 770) e contributiva (Durc e simili quietanze);
- prova di ulteriori rapporti contrattuali intrattenuti dal fornitore con soggetti terzi;
- controllo dei prezzi praticati.

> **La verifica fiscale può portare anche alla indeducibilità Irap dell'importo riferibile al costo del personale**



L'EVENTO A MILANO

Logistica, dinamiche e criticità sotto la lente il 15 maggio

Esperti e operatori di settore a confronto nell'evento intitolato "La logistica di tutti i giorni. Dinamiche e criticità negli appalti", organizzato dal Sole 24 Ore e da ManHandWork, che si terrà il mercoledì 15 maggio all'Nh Collection Milano City Life in via Bartolomeo Colleoni 14.

Nell'incontro, in programma dalle ore 10.00 alle ore 13.00, saranno esaminate le dinamiche della logistica e raccontate le difficoltà che un appaltatore e il committente incontrano quotidianamente nel loro operato.

Al centro dei lavori, aperti dal direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, le criticità legate alla formulazione del Ccnl di settore rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni più generali di cambiamenti sociali che stanno impattando pesantemente sul mondo della logistica.

L'esperienza di chi lavora da anni nel settore incontra il parere degli esperti e la visione delle istituzioni per aprire un confronto e immaginare cambiamenti e possibili soluzioni. Dopo un intervento di scenario di Marco Melacini, direttore scientifico Osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet", le tematiche più importanti saranno affrontate nel corso di due focus intitolati «Operatività quotidiana: la sfida della flessibilità» e «Appalti logistici: criticità normative e gestionali».

A margine dell'evento, il pubblico riceverà due volumi che approfondiscono i temi trattati durante la mattinata di lavori.

> **L'appalto non deve portare a un prestito di personale o spostare responsabilità sui lavoratori**

> **Le incertezze applicative riducibili certificando il contratto come previsto dalla legge Biagi**

LA GIURI

Tre in
da va
peric

L'appalto è u
e servizi in u
da maneggi
gestione del
di insidie e d
nell'articolo
dell'appalto
questo rischi
Codice civile
l'appalto, un
rischio e me
servizio a un
I problem
funzione, in
personale"
per spostare
rapporti di l
Ma non s
aggirare le r
perimetro d
poco nitido,
anche senz
Per capir
lecito, è util
giurisprude
illiceità del c
Il primo
d'impresa"
una vera im
segue un pi
semplice rit
coinvolto n
possibilità d
tipica di car
nel caso in c
interament
lavoro dei d
situazione c
compatibile
Un altro
una reale or
deve avere u
appaltate, d
dei mezzi pe
Un terzo
un appalto
organizzati
rispondere
piuttosto, d
di lavoro, u
personale n
previsto dal
esigere l'ese
nei dettagli
dell'impres
collochi al d
Le incert
preventiva r
presso una
ma non bast
deve essere

Articolo:
Il 15 maggio all'NH Collection di Milano si parlerà della "La Logistica di tutti i giorni"

Data pubblicazione:
30 aprile 2024



30/04/2024

Il 15 maggio all'NH Collection CityLife di Milano si parlerà della "La Logistica di tutti giorni"

ManHandWork, appaltatore logistico evoluto con sede a Torino e impianti in tutta Italia, organizza l'evento **"La Logistica di tutti giorni"**, appuntamento in programma a Milano il prossimo 15 maggio presso l'**NH Collection CityLife e che MHW ha ideato con il patrocinio di Assologistica.**

Con il desiderio di promuovere e incentivare anche all'esterno di una cultura "logistica" improntata all'etica e alla condivisione di proposte che possano contribuire alla crescita di tutto il settore, l'evento "La logistica di tutti i giorni" rappresenta quindi un'importante iniziativa il cui scopo è **esaminare da vicino le complesse dinamiche che caratterizzano il nostro settore.**

Un incontro che mira a **narrare le sfide e le difficoltà che un appaltatore logistico e il committente affrontano quotidianamente nel loro operato**, mettendo al centro delle discussioni le **criticità legate al CCNL rispetto alle esigenze reali** e alle varie relazioni sindacali. Quindi temi sempre più determinanti come il cambio appalto, la flessibilità, l'importanza della formazione e dell'attrattività, e cosa significa oggi pianificare nel mondo della logistica.

Si alterneranno sul palco alcuni dei principali attori del settore, da Marco Melacini (direttore Osservatorio Contract Logistics Gino Marchet) al presidente di Assologistica Umberto Ruggerone, fino ad autorevoli manager come Antonio Mattei (managing director di Samsung SDS) e Silvia Moretto (Ceo di D.B. Group), solo per citarne alcuni, oltre all'intervento dei "padroni di casa" Marco Covarelli e Annalisa Cavallo, rispettivamente presidente e amministratore delegato di ManHandWork.

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Intervista a Marco Covarelli

Data pubblicazione:
aprile 2024

IL PUNTO DI VISTA

QUAL È LA CHIAVE PER ATTRARRE RISORSE NEL NOSTRO SETTORE? COME AFFRONTARE LE SFIDE QUOTIDIANE IMPOSTE DAL NUOVO CONCETTO DI FLESSIBILITÀ? QUALI LE CRITICITÀ DA GESTIRE IN UN CAMBIO APPALTO?

Marco Covarelli
Presidente di ManHandWork



Sono alcune delle domande che ritroviamo ogni giorno tra le mura dei nostri magazzini: domande su tematiche e problematiche concrete, alle quali lavoriamo senza sosta e che richiedono risposte. Da qui nasce il nostro ambizioso progetto: dalla volontà di fotografare e raccontare le dinamiche della logistica dal punto di vista del magazzino, mettendo in evidenza le reali difficoltà che un appaltatore e il committente affrontano quotidianamente nel loro operato.
Un progetto intitolato "La Logistica di tutti i giorni", il nostro evento in programma il 15 maggio a Milano, con il patrocinio di Assologistica. Al centro dei lavori ci saranno le criticità legate alla declinazione del CCNL rispetto alle esigenze reali e alle variegate relazioni sindacali, ma anche situazioni più generali di cambiamenti sociali che stanno impattando sul mondo della logistica.
Abbiamo seminato per anni principi quali la creazione di valore per tutti i nostri stakeholders, la trasparenza e l'affidabilità. Nel tempo il mercato ha riconosciuto e premiato il nostro approccio, ma fermarsi significa tornare indietro e per questo riteniamo che le soluzioni verso un cambiamento duraturo e sostenibile debbano essere discusse e trovate insieme.
"La Logistica di tutti i giorni" sarà occasione di confronto tra esperti del settore, committenti, appaltatori e istituzioni, per immaginare possibili sviluppi e soluzioni. Una preziosa opportunità per condividere conoscenze, esperienze e best practice, con l'obiettivo di rafforzare la condivisione all'interno del nostro settore, per affrontare con successo le sfide del futuro.

Logistica

Articolo:
ADV
MHW_La logistica di tutti i giorni

Data pubblicazione:
aprile 2024



Il Sole 24 ORE

Con il patronicio di
Assologistica

ManHandWork

organizza e ha il piacere di invitarvi all'evento

LA LOGISTICA DI TUTTI I GIORNI

Dinamiche e criticità negli appalti

Mercoledì 15 maggio 2024 dalle 9:30
presso NH Collection Milano City Life

Raccontare le difficoltà che **appaltatori logistici** e **committenti** incontrano quotidianamente nel loro operato, immaginare **cambiamenti** e possibili **soluzioni**: questo l'obiettivo dell'evento **"La Logistica di tutti i giorni"**

MANHANDWORK
HEADQUARTERS Torino | info@mhwsrl.it | mhwsrl.it | +39 011 2359451

Scopri di più e registrati all'evento

euromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

Articolo:
Siglato importante accordo tra ManHandWork e Gruppo Benetton

Data pubblicazione:
8 aprile 2024

MHW
APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

BENETTON GROUP

08/04/2024

Siglato importante accordo tra ManHandWork e gruppo Benetton

L'appaltatore logistico evoluto con sede a **Torino** (un fatturato di 98 milioni di euro, 2500 dipendenti e impianti in tutta Italia) ha siglato un accordo con il **gruppo Benetton** per la gestione dell'attività di carico mezzi all'interno del **magazzino automatizzato di Castrette di Villorba (Treviso)**. L'esigenza del gruppo Benetton era quella di dotarsi di un partner affidabile e performante nella gestione delle risorse di un'attività precedentemente marcata da un elevato turnover. La scelta è quindi ricaduta su **ManHandWork** grazie a valori condivisi, know-how e trasparenza, tre asset che hanno consentito all'operatore logistico torinese una crescita costante in tutti i settori della logistica.

L'hub di Castrette di Villorba rappresenta un'eccellenza. Si tratta di una struttura tecnologicamente avanzata con un magazzino automatizzato moderno ed efficiente.

La collaborazione, iniziata lo scorso ottobre dopo diversi step di selezione, procede secondo le aspettative del cliente. Oggi **ManHandWork impiega mediamente 10 risorse giornaliere** suddivise in due turni, con volumi significativamente maggiori rispetto al 2022 e quindi in linea con la produttività richiesta.

Grande soddisfazione in casa ManHandWork per aver conquistato la fiducia di una delle aziende di moda più iconiche al mondo: *"Questa partnership segna un passo significativo per ManHandWork* - spiega **Marco Covarelli, founder e presidente del provider torinese** - *Si tratta del nostro primo cliente diretto nel settore del fashion e siamo fiduciosi nel futuro di questa collaborazione e di ottenere risultati straordinari insieme. È inoltre appagante constatare, ancora una volta, che l'approccio di MHW, così differente dalle dinamiche che hanno caratterizzato il mercato delle terziarizzazioni logistiche per troppo tempo, sia percepito nella sua interezza da realtà così prestigiose. Oggi la committenza cerca operatori logistici seri, che possano offrire garanzie non solo in termini di prestazioni, ma anche di impatto positivo a livello sociale. Con il gruppo Benetton ci accomuna l'importanza che riserviamo nel trasmettere i nostri valori alle nostre persone".*

ManHandWork è un appaltatore logistico evoluto che vanta un'esperienza consolidata nella gestione dei magazzini in outsourcing. Oltre 2.500 i lavoratori in organico distribuiti nei 50 impianti attualmente gestiti in tutta Italia.

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
ManHandWork per Gruppo Benetton: una partnership su misura

Data pubblicazione:
4 aprile 2024



ManHandWork per Gruppo Benetton: una partnership su misura

0

DA REDAZIONEGDL IL 4 APRILE 2024 AZIENDE

Per la gestione dell'attività di carico mezzi all'interno del **magazzino automatizzato di Castrette di Villorba** (TV), Gruppo Benetton ha scelto di affidarsi a ManHandWork.
Appaltatore logistico evoluto con sede a Torino, ManHandWork sviluppa un fatturato di 98 milioni di euro, conta oltre 2.500 dipendenti e gestisce impianti in tutta Italia. Partendo dall'esperienza e dalle competenze acquisite nei differenti progetti di **outsourcing** in cui MHW è attivo, il provider ha risposta alle esigenze di Gruppo Benetton di dotarsi di un partner **affidabile e performante nella gestione delle risorse** di un'attività precedentemente marcata da un **elevato turnover** con un servizio su misura. **La scelta di ManHandWork come partner da parte di Gruppo Benetton nasce da valori condivisi, know-how e trasparenza**, tre asset che hanno consentito all'operatore logistico torinese una crescita costante in tutti i settori della logistica.

Un magazzino tecnologico dove il fattore umano fa la differenza

L'hub di Castrette di Villorba rappresenta una vera e propria eccellenza in ambito logistico. Parliamo di una struttura tecnologicamente avanzata con un **magazzino automatizzato moderno ed efficiente**. La collaborazione, iniziata lo scorso ottobre dopo diversi step di selezione, procede secondo le aspettative del cliente. Oggi ManHandWork impiega **mediamente 10 risorse giornaliere suddivise in due turni**, con volumi significativamente maggiori rispetto al 2022 e quindi in linea con la produttività richiesta.
"Questa partnership segna un passo significativo per ManHandWork", ha tenuto a sottolineare **Marco Covarelli, founder e presidente del provider torinese**, "siamo fiduciosi nel futuro di questa collaborazione e di ottenere risultati straordinari insieme. È inoltre appagante constatare, ancora una volta, che l'approccio di MHW, così differente dalle dinamiche che hanno caratterizzato il mercato delle terziarizzazioni logistiche per troppo tempo, sia percepito nella sua interezza da realtà così prestigiose. **Oggi la committenza cerca operatori logistici seri, che possano offrire garanzie non solo in termini di prestazioni, ma anche di impatto positivo a livello sociale.**
Con il Gruppo Benetton ci accomuna l'importanza che riserviamo nel trasmettere i nostri valori alle nostre persone".

versione digitale

Articolo:
Comunicato stampa MHW

Data pubblicazione:
marzo 2024

APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

CS NEW LOGO

Crescita ed evoluzione: ecco il nuovo logo di MHW

Un restyling per rappresentare la crescita, la capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato, il dinamismo e la solidità di MHW

ManHandWork
APPALTATORE LOGISTICO EVOLUTO

Via Pesaro 22
10152 Torino (TO)
Tel. +39 011 235 94 51
info@mhwsrl.it
www.mhwsrl.it

Ufficio stampa
Matteo Musso
ufficiostampa@mhwsrl.it
Mob. +39 3407387940

Torino, 13 marzo 2024 • **ManHandWork cambia abito con un nuovo logo!** Dopo anni di **crescita** e cambiamenti che riflettono **l'evoluzione** del settore logistico, abbiamo deciso di **rinnovare il nostro logo** per comunicare al meglio i valori e **l'identità in continua evoluzione di MHW**.
Il restyling del nostro brand rappresenta un momento significativo nella storia dell'azienda. Lo abbiamo progettato con l'obiettivo di **rappresentare la crescita** e la nostra capacità di adattarci e in qualche modo **anticipare i cambiamenti del mercato**. Simboleggia il **dinamismo** e la **solidità** di MHW, sottolinea come l'azienda affronti ogni sfida con **determinazione**, **passione** e **competenze**. Colori e forme scelti appositamente per riflettere il **carattere innovativo e orientato al futuro di ManHandWork**. Un design pulito e moderno che contribuisce a comunicare l'immagine di **affidabilità** e progresso che ormai da anni il settore della logistica ci riconosce.
"Il restyling del logo rappresenta un passo importante verso il consolidamento dell'immagine dell'azienda e la sua proiezione verso il futuro - spiega **Marco Covarelli, founder e presidente di ManHandWork** -. Un simbolo tangibile della crescita, dell'evoluzione e del costante impegno di MHW nel fornire servizi logistici di alta qualità, sempre con un'attenzione quasi maniacale nella valorizzazione delle nostre persone. **Siamo orgogliosi anche del payoff che accompagna il logo: appaltatore logistico evoluto**. Oggi, infatti, i committenti cercano un vero valore aggiunto, concreto e misurabile. **Desiderano un vero e proprio partner**, che si possa sedere al tavolo delle proposte e delle decisioni, che abbia le competenze per seguire ed eseguire progetti di miglioramento e efficientamento. E che dimostri proattività nella gestione delle risorse. Sono molto contento che oggi MHW riesca a soddisfare queste necessità".

***ManHandWork** è un appaltatore logistico evoluto che vanta un'esperienza consolidata nella gestione dei magazzini in outsourcing. Oltre 2.500 i lavoratori in organico distribuiti nei 49 impianti attualmente gestiti in tutta Italia.*

Logistica

Articolo:
Un'Academy per diffondere competenze

Data pubblicazione:
febbraio 2024

Un'Academy per diffondere competenze

L'operatore logistico torinese ManHandWork, che fornisce servizi logistici in house presso clienti industriali in tutta Italia, nel 2021 ha creato un'Academy per rispondere alla mancanza sul mercato di figure professionali preparate. Ma ha fatto di più di un'attività di formazione continua. In una logica di "Train the trainer", ha potenziato le competenze di una cinquantina di operatori, creando di fatto delle task force che, all'occorrenza, vengono mandate a organizzare il lavoro, portare metodo e formare personale in entrata per nuovi progetti, o personale "ereditato" da precedenti appaltatori, cui subentra ManHandWork. In particolare, in due anni sono stati formati numerosi team leader e responsabili di magazzino che, cresciuti all'interno, hanno allargato la visione del loro lavoro, con nozioni anche di diritto del lavoro e di economia, come la comprensione delle buste paga, la conoscenza del CCNL, o lo studio di un conto economico.

«L'Academy si è rivelata strategica, con un risultato duplice. Prima di tutto, le persone coinvolte nel percorso di crescita hanno ritrovato motivazione ed entusiasmo nel lavoro, creando energia positiva e contagiosa. Quindi, ora ci aiutano a formare nuovo personale operativo nei vari magazzini. Abbiamo messo in moto un circolo virtuoso di cui siamo tutti soddisfatti. Quando serve, mandiamo i migliori a formare nuovi operatori: addetti al picking, carrellisti e nuovi team leader», racconta Marco Covarelli, presidente ManHandWork. L'Academy ha una programmazione flessibile mensile in base a mansioni, competenze, lacune e caratteristiche di ogni operatore coinvolto, che sia operaio, ingegnere o un futuro team leader. Per figure manageriali come gli area manager, invece, organizza corsi più orientati alla gestione delle risorse e alle soft skill relazionali. Non mancano neppure corsi su competenze base per tutti, come quelli di Inglese e di Excel.

Per l'integrazione linguistica dei numerosi operatori extracomunitari, che all'inizio faticano a comprendere la guida di un sistema vocale nei compiti da svolgere, la società fa invece tesoro della forza delle comunità etniche e dei leader naturali al loro interno, che si occupano dell'inserimento iniziale dei loro connazionali. Una divisione strategica, su cui ManHandWork sta investendo in una logica di integrazione delle competenze, è quella della Logistic Intelligence. Questa comprende sia funzioni ingegneristiche e informatiche, sia operatori che hanno iniziato la loro esperienza lavorativa in magazzino e che hanno poi deciso si crescere.

«Sono come due mezze mele: uno conosce le problematiche pratiche e operative, l'altro analizza i processi e interviene sulle inefficienze con un approccio più ingegneristico, migliorando i processi e i layout. Per ogni magazzino abbiamo infatti un sistema informativo che ci dice in tempo reale l'andamento delle attività in base agli obiettivi e gli scostamenti per prendere decisioni correttive», racconta Covarelli. La sfida di questo team misto è anche quella di interfacciarsi sia con il cliente sia con il magazzino, per trovare le soluzioni migliori.



L'Academy di ManHandWork ha una programmazione flessibile mensile in base a mansioni, competenze, lacune e caratteristiche di ogni operatore coinvolto, che sia operaio, ingegnere o un futuro team leader



«L'Academy si è rivelata strategica. Abbiamo messo in moto un circolo virtuoso di cui siamo tutti soddisfatti. Quando serve, mandiamo i migliori a formare nuovi operatori: addetti al picking, carrellisti e nuovi team leader»

Marco Covarelli
PRESIDENTE MANHANDWORK

Logistica
FEBBRAIO 2024

euromerci
IL MENSILE DELLA LOGISTICA

Articolo:
A ManHandWork la gestione del magazzino di Cierreffe a Settimo Torinese

Data pubblicazione:
7 febbraio 2024



07/02/2024

A ManHandWork la gestione del magazzino di Cierreffe a Settimo Torinese

L' operatore logistico con sede a Torino, un fatturato di 93 milioni di euro con contratti già acquisiti, 2500 dipendenti e impianti in tutta Italia - ha chiuso l'accordo con **Cierreffe Spa**, società del gruppo **Intergea**, leader in Italia nella distribuzione di ricambi auto originali, per la gestione del magazzino di Settimo Torinese (Torino).

La necessità del cliente era quella di individuare un partner affidabile e trasparente nella gestione dei magazzini in outsourcing, in grado di garantire efficienza, flessibilità e una virtuosa gestione delle risorse.

Cierreffe ha scelto il progetto di **ManHandWork,** che punta ad attuare tempestivamente azioni migliorative di efficientamento e condivisioni dei valori aziendali. Determinante nella preferenza anche la forte expertise di MHW nelle attività oggetto dell'appalto e la concretezza delle soluzioni proposte.

In poche settimane, infatti, ManHandWork ha ottimizzato il magazzino intervenendo sui processi e **ripristinando tutte le corsie di stoccaggio**, agevolando così il lavoro di tutto il team presente nell'impianto, ad oggi composto da 40 risorse.

L'approccio di MHW ha contribuito a **consolidare lo spirito di gruppo e** a creare da subito un forte senso di appartenenza, indispensabile per raggiungere qualsiasi risultato: *"Il nostro ufficio di logistics intelligence ha analizzato layout e organizzazione dell'impianto* - spiega **Marco Covarelli presidente di ManHandWork** -, *e i primi cambiamenti apportati ci dicono che stiamo andando nella direzione richiesta dal cliente. Siamo molto soddisfatti del rapporto instaurato con tutte le persone che lavorano all'interno del magazzino, presupposto fondamentale in tutte le nostre attività".*

GIORNALE DELLA LOGISTICA
PROTAGONISTI # IDEE # SOLUZIONI # TECNOLOGIE PER LA SUPPLY CHAIN

Articolo:
Logistica automotive: CIERREFFE affida a ManHandWork il magazzino di Settimo Torinese

Data pubblicazione:
6 febbraio 2024



Logistica automotive: CIERREFFE affida a ManHandWork il magazzino di Settimo Torinese

DA **REDAZIONEGDL** IL 6 FEBBRAIO 2024 — AZIENDE

La gestione della **logistica dei ricambi**, in particolare per il **settore automotive**, richiede sempre più una gestione qualificata, reattiva e aperta all'innovazione. Per questo CIERREFFE, società del Gruppo Intergea, specializzata in Italia nella distribuzione di ricambi auto originali, ha scelto di affidare la **gestione del magazzino di Settimo Torinese** (TO) a ManHandWork – operatore logistico evoluto con sede a Torino, un fatturato di 93 milioni di euro € con contratti già acquisiti, 2.500 dipendenti e 49 impianti gestiti in tutta Italia.

Affidabilità, flessibilità e trasparenza

La necessità di CIERREFFE era individuare **un partner affidabile e trasparente nella gestione dei magazzini in outsourcing, in grado di garantire efficienza, flessibilità e una virtuosa gestione delle risorse**.
Basandosi su queste priorità, CIERREFFE ha scelto il progetto di ManHandWork, volto ad attuare tempestivamente azioni migliorative di efficientamento e condivisioni dei valori aziendali. Determinante nella preferenza anche la forte expertise di MHW nelle attività oggetto dell'appalto e la concretezza delle soluzioni proposte.

In poche settimane, infatti, **ManHandWork ha ottimizzato il magazzino intervenendo sui processi e ripristinando tutte le corsie di stoccaggio, agevolando così il lavoro di tutto il team presente nell'impianto, ad oggi composto da 40 risorse**.

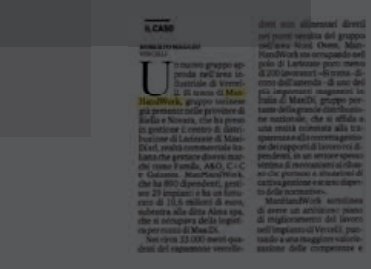
L'approccio di MHW ha contribuito a consolidare lo spirito di gruppo e a creare da subito un forte senso di appartenenza, indispensabile per raggiungere qualsiasi risultato: "Il nostro ufficio di **logistics intelligence** ha analizzato layout e organizzazione dell'impianto", spiega **Marco Covarelli presidente di ManHandWork**, "e i primi cambiamenti apportati ci dicono che stiamo andando nella direzione richiesta dal cliente. Siamo molto soddisfatti del rapporto instaurato con tutte le persone che lavorano all'interno del magazzino, presupposto fondamentale in tutte le nostre attività".

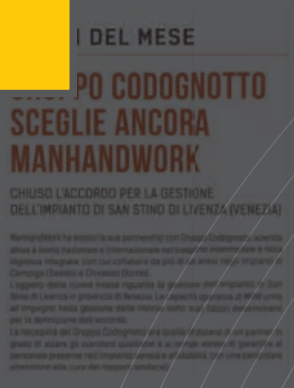
Rassegna stampa 2013 - 2026

COMUNICAZIONE MARKETING E PRESS OFFICE: **Letizia Mulè**

ManHandWork srl
Via Pianezza, 17 | 10149 TORINO | IT
+39 011 2359451 | info@mhwsrl.it

mhwsrl.it





APPALTATORE LOGISTICO