



Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa

Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa

Rapporto finale

Il presente documento è stato redatto da wmp consult nell'ambito del progetto "Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa". Il progetto ha ricevuto il sostegno finanziario dell'Unione europea nel quadro della linea di bilancio "04 03 01 05 – Misure di informazione e formazione per le organizzazioni di lavoratori". Le informazioni e le opinioni contenute nel presente rapporto riflettono quelle degli autori. La Commissione europea non è responsabile per qualsiasi utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Commissionato dal partner di progetto

Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Publicato da

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tel.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



Autori

wmp consult – Wilke Maack GmbH
Katrin Vitols, Eckhard Voss
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg
Tel.: +49 40 43278743
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Febbraio 2022



Con il sostegno finanziario
dell'Unione europea

RELAZIONE DI SINTESI

Lo studio scientifico prende in esame le dinamiche congiunturali del trasporto di passeggeri su strada con autobus, gli effetti della pandemia da COVID-19 e l'impatto di questi sviluppi sulle condizioni sociali dei conducenti di autobus nel settore. In aggiunta, lo studio analizza in che misura le normative nazionali e dell'UE, in particolare il dialogo sociale e i contratti collettivi di lavoro (di seguito "CCL") in Stati membri selezionati modellano e migliorano le condizioni sociali e lavorative dei conducenti nel settore. In particolare, lo studio esamina il contenuto dei CCL in grado di affrontare, mitigare e regolare le sfide identificate in relazione alle condizioni lavorative e ai termini occupazionali. In merito alle modalità di trasporto con autobus, lo studio si concentra sui servizi regolari (interurbani), sui servizi regolari speciali e sui servizi occasionali. Il trasporto pubblico urbano non viene trattato nel presente studio.

Lo studio è parte del progetto finanziato dall'UE "Social Conditions in Bus and Coach Transport in Europe" realizzato dall'ETF. Oltre allo studio, un ulteriore prodotto del progetto è stato caratterizzato da una serie di strumenti che ha fornito esempi di buone pratiche volte ad affrontare le sfide poste dagli sviluppi negativi e dal miglioramento delle condizioni lavorative ed occupazionali dei conducenti di autobus. Lo studio si basa su ricerche condotte in undici Stati membri dell'UE (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Svezia, Paesi Bassi, Spagna e Slovacchia). La metodologia dello studio è delineata da un'esaustiva analisi del materiale bibliografico, interviste con rappresentanti sindacali nei paesi oggetto di studio e discussioni tenutesi nel corso di tre workshop transnazionali nel 2021. La presente relazione di sintesi contiene le principali conclusioni dello studio.

In Europa, il settore degli autobus è un pilastro portante del trasporto nazionale e internazionale di passeggeri. Inoltre, il settore è importante per gli Stati membri dell'UE per la sua rilevanza economica e il suo ruolo nel mercato del lavoro, essendo tale settore ad alta intensità di manodopera.

La pandemia da Covid-19 e le tendenze del mercato hanno avuto gravi ripercussioni sul settore degli autobus e sulle condizioni lavorative dei conducenti

Indubbiamente il settore è stato duramente colpito dalla pandemia da COVID-19 e gran parte di esso ha subito una fase di stallo che si è inevitabilmente ripercossa sui lavoratori del settore. Il settore degli autobus ha vissuto una perdita di attività economica particolarmente drammatica dovuta alle restrizioni di viaggio e al mutato comportamento dei clienti. Soprattutto durante i picchi della pandemia l'attività economica è in gran parte collassata. Nel segmento dei servizi occasionali, duramente colpito, per molti operatori soprattutto la minaccia di fallimento è divenuta realtà, se non fosse stato per programmi globali di assistenza governativa. Tutti i paesi presi in esame hanno istituito pacchetti di aiuti finanziari e misure di emergenza per le imprese durante l'emergenza Covid-19. Ciò nonostante, il volume occupazionale dei conducenti di autobus è diminuito. Le aziende che non disponevano di un modello commerciale vario e flessibile o non potevano diversificare la propria attività sono state particolarmente colpite. I conducenti delle aziende di autobus interessate hanno lavorato a orario ridotto o non hanno lavorato per niente. Soprattutto l'occupazione marginale ha subito tagli. Inoltre, molti conducenti hanno lasciato il settore, iniziando a lavorare nel settore della logistica o del trasporto merci.

Va notato che i sussidi previsti per il lavoro a tempo parziale hanno svolto un ruolo determinante in tutti i paesi oggetto di studio, evitando licenziamenti su larga scala. Tuttavia, tali sussidi sono stati accompagnati da elevate perdite di reddito per i conducenti, poiché hanno compensato solo una parte del pagamento del salario. Inoltre, per i conducenti sono sorti gravi rischi per la salute dovuti al contagio, essendo spesso a stretto contatto con i passeggeri, talvolta anche senza protezione. In aggiunta, durante i lockdown, i conducenti di autobus sono stati altrettanto duramente colpiti dalla chiusura di servizi igienici e ristoranti, non potendo avere accesso a tali infrastrutture durante le loro pause.

Condizioni sociali e lavorative impegnative e poco interessanti comportano carenza di conducenti

La liberalizzazione del mercato del trasporto passeggeri e l'aumento della concorrenza hanno avuto un forte impatto negativo sulle condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus. I costi del personale costituiscono una quota sostanziale del costo del trasporto e le condizioni competitive unitamente alle intenzioni di raggiungere elevati profitti hanno portato a tentativi di ottimizzare le risorse umane e ridurre al minimo i costi operativi, in particolare i costi legati alla manodopera. L'“ottimizzazione” delle risorse umane dal punto di vista del management porta ad una occupazione atipica, a una carenza di personale con relative conseguenze legate al carico di lavoro e all'intensità di lavoro dei restanti dipendenti, nonché conseguenze negative nella retribuzione dei conducenti. In aggiunta, il passaggio al subappalto è andato di pari passo con prospettive di lavoro incerte, contratti di lavoro a tempo determinato o precari e retribuzioni aleatorie per i conducenti di autobus.

Il basso reddito dei conducenti di autobus implica tensioni e spinge a lavorare per molte ore e a fare straordinari per potere raggiungere uno stipendio adeguato. Oltre a ciò, la retribuzione dei conducenti è spesso molto instabile, poiché variazioni settimanali e stagionali sono all'ordine del giorno. I supplementi, ad esempio per lunghi viaggi all'estero, sono importanti fonti di reddito indispensabili per alcuni conducenti, laddove altri conducenti hanno contratti di lavoro a tempo parziale (involontario) (BE, NL), lavorano con contratti a zero ore (NL in passato), sono pagati a ore (DK) o lavorano a turni frazionati, cosicché i datori di lavoro pagano solo per l'orario di lavoro effettivamente richiesto. In alcuni Paesi (CZ, NL, IT) vengono utilizzati conducenti che sono formalmente in pensione ma che sono costretti a continuare a lavorare per potere integrare i loro bassi redditi da pensione. Per i datori di lavoro, il vantaggio di assumere conducenti in pensione è costituito dal fatto che i contributi previdenziali vengono pagati solo in parte.

Generalmente, nel settore degli autobus non è raro lavorare con livelli di personale più ristretti possibili. Prima dello scoppio della pandemia, gli straordinari e le nove ore di riposo ridotte stavano diventando la norma, nonché un elemento tipico nella lista dei turni di un conducente.

Ciò era dovuto principalmente all'efficienza dei costi e alla massimizzazione dei profitti da parte degli operatori del trasporto passeggeri, cosa che tuttavia stava ad indicare anche la massiccia carenza di conducenti nel settore. A questo si aggiunge il fatto che non tutte le attività lavorative svolte dai conducenti di autobus sono considerate orario di lavoro dai datori di lavoro, e anche che il lavoro dei conducenti viene retribuito in minor misura rispetto a quello realmente svolto. Ad esempio, il tempo che i conducenti impiegano per andare e venire dai veicoli si verifica spesso anche durante i tempi di pausa.

Senza tralasciare il fatto che la pressione temporale va sempre crescendo. Spesso, gli orari nel trasporto passeggeri su strada sono troppo ridotti e non tengono conto dei ritardi in caso di congestione stradale o esigenze specifiche dei passeggeri. Dovendo lavorare in situazioni di stress e sotto pressione, i conducenti di autobus sono sottoposti ad alti livelli di stress professionale.

Un altro problema è il ritardo nella comunicazione (e anche la cancellazione) di turni e orari di lavoro irregolari. Il breve preavviso dei turni è solitamente il risultato di operatori di autobus che vogliono essere il più possibile flessibili, per evitare costi aggiuntivi quando i dipendenti vengono chiamati nei giorni liberi e per via della pressione ad accettare viaggi affrettati da parte dei clienti. Nel settore degli autobus è abbastanza frequente che i conducenti siano informati del loro prossimo incarico solo il pomeriggio del giorno precedente.

Ciò non permette ai conducenti di autobus di poter fare alcuna pianificazione e ha un impatto negativo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, già instabile a causa delle lunghe ore di lavoro. L'equilibrio tra vita professionale e vita privata è ulteriormente minacciato da lunghi periodi di lavoro senza giorni di ferie, in particolare da viaggi internazionali occasionali che rientrano nella deroga dei 12 giorni.

In aggiunta, le infrastrutture europee sono caratterizzate da una generale mancanza di aree di sosta per i veicoli di grandi dimensioni e di spazi adeguati a pause e riposo, senza tralasciare il fatto che alcuni alloggi pagati dai datori di lavoro non soddisfano gli standard medi e sono, ad esempio, condivisi da più conducenti.

Garantire una soglia minima di condizioni sociali e lavorative: legislazione europea e nazionale

Nelle interviste mirate e durante i seminari le rappresentanze sindacali hanno sottolineato che il processo di liberalizzazione non è stato accompagnato da un parallelo processo di armonizzazione sociale. Le condizioni sociali nel trasporto su strada sono influenzate in misura significativa dalle normative a livello di Unione europea. La legislazione dell'UE persegue l'obiettivo di garantire un'adeguata protezione sociale dei conducenti nel settore dei trasporti, definendo norme minime per l'organizzazione dell'orario di lavoro dei conducenti (si veda la Direttiva 2002/15/CE sulla guida e l'orario di lavoro, i regolamenti (CE) n. 561/2006 e (UE) 2020/1054 sui periodi di guida e sui periodi di riposo dei conducenti, la Direttiva 2006/22/CE sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti, ecc.).

Tale legislazione rappresenta una soglia minima che può essere migliorata e superata dalla legislazione nazionale negli Stati membri. Tuttavia, nei paesi da noi presi in esame, le normative dell'UE sono state implementate su base individuale. Le normative nazionali spesso fissano norme minime per quanto riguarda le condizioni sociali, i salari minimi di legge e altri aspetti, come i contratti di lavoro, i diritti minimi alle ferie, la regolamentazione dell'orario di lavoro e degli straordinari, le qualifiche e la salute e la sicurezza sul lavoro. Inoltre, parti del sistema di sicurezza sociale svolgono un ruolo decisivo per le condizioni sociali dei conducenti di autobus. La sicurezza sociale per quanto riguarda la disoccupazione, la malattia e il pensionamento varia notevolmente da paese a paese. Mentre alcuni sistemi di sicurezza sociale citati nel nostro capitolo "Casi di studio per paese" garantiscono prestazioni sociali complete, altri garantiscono solo livelli minimi di sicurezza sociale.

Colmare le lacune legislative e meglio definire le condizioni occupazionali e lavorative

Lo studio ha mostrato come varie forme di regolamentazione possono prevenire e mitigare le conseguenze negative degli sviluppi del mercato. Lo studio ha anche evidenziato che, a fianco della legislazione sociale europea e nazionale e dei sistemi di sicurezza sociale, i CCL e altri risultati del dialogo sociale costituiscono un altrettanto livello di regolamentazione sociale molto importante all'interno del settore. La ricerca effettuata negli undici Stati membri mostra che il dialogo sociale ha portato i paesi a miglioramenti delle condizioni lavorative e occupazionali. Ad esempio, in alcuni paesi, gli schemi di assicurazione sociale garantiscono solo una base minima su cui le parti sociali negoziano miglioramenti. Peraltro, nel quadro dei fondi sociali e dei CCL, sono stati aggiornati i pagamenti pensionistici (BE, DK, ES in parte, FR), l'indennità di malattia e le prestazioni sanitarie (DK, SK in parte, ES in parte, SE) e le indennità di lavoro a tempo parziale (IT). La contrattazione collettiva e i CCL, in particolare, non solo integrano le disposizioni giuridiche esistenti, ma colmano le lacune e prevedono disposizioni più specifiche necessarie per garantire condizioni lavorative e retribuzioni dignitose.

I CCL svolgono un ruolo importante nel plasmare le condizioni lavorative e occupazionali regolando le criticità legate alle condizioni sociali. In molti paesi, la legislazione nazionale stabilisce per lo più una base da cui i CCL nazionali o settoriali possono discostarsi a vantaggio dei lavoratori. In molti dei paesi oggetto di studio, i CCL settoriali, operativi su tutto il territorio nazionale, svolgono un ruolo importante nel settore degli autobus. In due paesi (DE, ES) anche la contrattazione collettiva a livello regionale ha un aspetto rilevante.

L'estensione dei CCL e un'elevata copertura stabiliscono una soglia minima per i salari e altre condizioni lavorative, creando condizioni di parità per le imprese operanti in mercati analoghi, evitando così il dumping sociale. In un certo numero di paesi presi in esame i CCL sono stati dichiarati generalmente vincolanti per l'intero settore degli autobus (BE, CZ, FR, NL, SK in passato) o hanno un tasso di copertura estremamente elevato (AT, DK, IT, ES, SE). Nella maggior parte dei paesi i CCL a livello aziendale possono discostarsi dalle normative dei CCL settoriali solo se hanno il consenso dei sindacati e/o in generale migliorano le condizioni sociali dei dipendenti rispetto alle normative del CCL settoriale. In Slovacchia, i contratti collettivi a livello aziendale sono attualmente le uniche modalità di contrattazione collettiva nel settore degli autobus.

I CCL regolamentano un gran numero di aspetti delle condizioni lavorative e occupazionali e migliorano le norme minime stabilite nel diritto del lavoro o disciplinano aspetti che non sono affatto previsti dal diritto del lavoro. La continua rinegoziazione dei CCL consente inoltre di rispondere rapidamente alle nuove dinamiche congiunturali. In aggiunta, i CCL creano un quadro trasparente a cui i lavoratori possono facilmente fare riferimento e rivendicare i propri diritti. I CCL includono una compilazione di aspetti che hanno come obiettivo le sfide individuate in termini di condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus. I casi di studio per paese hanno dimostrato che in molti paesi i CCL regolamentano aspetti molto simili. Aspetti normativi analoghi sono ad esempio le norme sull'orario di lavoro settimanale, i supplementi per gli straordinari, la definizione di bonus per il lavoro notturno, i supplementi per il lavoro nei fine settimana e/o nei giorni festivi, le disposizioni in caso di viaggi che superano un certo numero di ore e/o viaggi all'estero, nonché la formazione. Mentre gli aspetti normativi sono molto simili, il contenuto normativo, tuttavia, non è lo stesso.

Per quanto riguarda la retribuzione, i livelli salariali variano notevolmente da un paese all'altro e i livelli retributivi o le classificazioni dei gruppi salariali differiscono. I livelli e le classificazioni dipendono spesso dalla qualifica e/o dall'anzianità dei conducenti di autobus. Numerosi CCL hanno disposizioni sulle indennità di anzianità (AT, BE, FR, NL, ES in parte, SE). Per quanto riguarda le indennità di anzianità, è possibile distinguere tra anni di servizio in una stessa azienda (AT) e anni di esperienza (BE, FR, NL, ES in parte, SE). Quest'ultima disposizione è particolarmente vantaggiosa per i dipendenti in quanto i diritti rimangono in vigore anche quando cambiano datore di lavoro. In alcuni dei paesi esaminati i CCL sanciscono un pagamento bonus di 13 mesi (bonus di Natale). Inoltre, sebbene gli importi differiscano notevolmente da un paese all'altro, tutti i CCL prevedono i supplementi per gli straordinari, il lavoro notturno e il lavoro nei fine settimana e nei giorni festivi.

In molti CCL si prevedono anche disposizioni speciali per lunghi viaggi e assenze di 24 ore o oltre. Alcuni CCL prevedono il pagamento di una determinata tariffa giornaliera fissa, mentre altri prevedono una combinazione di rimborsi, ad esempio per le spese di viaggio o sotto forma di indennità di mensa o buoni pasto.

Un certo numero di CCL (CZ, DE in parte, DK, NL, ES in parte) estendono i diritti alle ferie legali previsti dalla legislazione nazionale. Vari CCL garantiscono anche giorni di riposo extra per occasioni speciali. Questi includono, ad esempio, giorni per l'assistenza di figli/e malati/e, matrimoni o funerali di parenti. Va notato che tali regolamenti sui giorni di riposo aggiuntivi possono, in senso più ampio, migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei conducenti.

Regolamenti abbastanza comuni in tutti i CCL analizzati riguardano la formazione periodica per mantenere il Certificato di Competenza Professionale (Codice 95) in conformità alla Direttiva 2003/59/CE. I CCL stabiliscono che le spese di formazione nell'ambito del certificato sono a carico del datore di lavoro e che il tempo dedicato alla formazione è considerato come orario di lavoro e pertanto deve essere rimborsato.

Alcuni servizi di autobus sono di carattere prettamente stagionale (ad esempio, influenzati dal picco turistico marittimo, dalle vacanze scolastiche). Per quanto riguarda la flessibilizzazione dell'occupazione, alcuni CCL prevedono norme speciali per i lavoratori stagionali e alcuni fanno riferimento alla possibilità di adozione di sistemi di contabilizzazione delle ore lavorate.

Altri CCL garantiscono orari di lavoro minimi o regolamenti specifici a tempo determinato. In tale contesto, il regolamento sui contratti a tempo determinato può anche discostarsi dalla legislazione nazionale.

Oltre ai CCL, le istituzioni congiunte e le ulteriori attività delle parti sociali, ad esempio nel contesto dei fondi sociali, creano un'ulteriore base stabile per la cooperazione e il miglioramento delle condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus. I fondi sociali sono stati istituiti congiuntamente dalle parti sociali in Belgio, Danimarca, Francia e Italia. Le attività dei fondi sono generalmente finanziate dai datori di lavoro e dai lavoratori – o solo dai datori di lavoro – e si concentrano sul miglioramento delle condizioni del settore. Includono offerte e finanziamenti di formazione e perfezionamento e prestazioni sociali specifiche per estendere la sicurezza sociale, insieme ad altre soluzioni.

Sfide per la contrattazione collettiva

La ricerca ha dimostrato che i CCL garantiscono condizioni sociali per i conducenti rispondendo alle sfide che le dinamiche congiunturali hanno causato alle condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti. Tuttavia, ciò non dovrebbe nascondere il fatto che sono ancora presenti numerose sfide. Queste ultime hanno origine dalle conseguenze negative delle tendenze e delle condizioni economiche, ma si basano anche su questioni riguardanti la forza e il potere dei sindacati. Va anche sottolineato che tali sfide sono state riscontrate da un gran numero di rappresentanti sindacali in tutti i paesi oggetto di studio, e possono quindi essere intese come problematiche esistenti in molte parti d'Europa.

Il problema dei bassi salari

Secondo i rappresentanti sindacali, una questione riguardante le condizioni di lavoro che svolge un ruolo importante è il fatto che molti CCL settoriali non sono stati finora in grado di alleviare il problema dei bassi salari all'interno del settore. Per molti conducenti di autobus il reddito continua ad essere troppo basso. Per potere compensare i bassi salari i conducenti si vedono costretti ad accollarsi una grande quantità di ore di lavoro e straordinari e ad affrontare lunghi viaggi internazionali.

Uno scarso equilibrio tra lavoro e vita privata

Un ulteriore problema relativo alle condizioni di lavoro che la maggior parte dei CCL non è stata in grado di risolvere è lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata dei conducenti. Lo squilibrio tra lavoro e vita privata è causato da lunghe ore di lavoro, ma anche dall'elevata pressione dovuta alla disponibilità permanente dei conducenti presso il datore di lavoro. A tale problema è legato anche il fatto comune che i turni sono annunciati (troppo) in ritardo ed è presente una generale incertezza sul numero preciso di ore di lavoro e sull'orario di lavoro esatto negli orari di lavoro dei conducenti. Va inoltre notato che la pianificazione dei turni e l'assegnazione del personale sono regolate principalmente a livello aziendale e non fanno parte dei CCL settoriali. Solo il CCL settoriale per i conducenti di autobus in Danimarca e nei Paesi Bassi regolamenta l'orario di notifica anticipata degli orari. Inoltre, in molti paesi il numero di ore di lavoro varia notevolmente, soprattutto per quei conducenti di autobus che non sono assunti sulla base di un numero fisso di ore.

La carenza di conducenti

Allo stesso tempo, i casi di studio per paese hanno evidenziato in tutti i paesi presi in esame una carenza di conducenti in forte aumento, che viene addirittura definita "emergenza conducenti". Tuttavia, si deve anche tener conto del fatto che l'offerta e la domanda variano a livello regionale e stagionale, in particolare per quanto riguarda il trasporto occasionale effettuato con autobus. Il cambiamento demografico è molto evidente nel settore degli autobus: una grande percentuale di conducenti di autobus ha più di 50 anni e ci sono persino conducenti che lavorano pur avendo raggiunto l'età pensionabile, mentre si assiste alla presenza di pochissimi conducenti giovani. Finora, i tentativi di reclutare nuovi conducenti sono in gran parte falliti. A causa del calo della domanda dovuto alla pandemia da COVID-19 e delle perdite di reddito, il settore sta vivendo una nuova fluttuazione sulle tendenze dell'occupazione. I rappresentanti sindacali hanno sottolineato l'improbabilità che i conducenti che hanno lasciato il settore potrebbero eventualmente tornarci, poiché le condizioni di lavoro nel settore del trasporto con autobus sono considerate carenti rispetto a molti altri settori.

Si assiste anche ad una generale mancanza di conducenti donne nel settore. Le ragioni della scarsa partecipazione delle donne nel settore dei trasporti sono dovute alle cattive condizioni di lavoro (compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata), dalla sicurezza (esperienze di molestie e violenze) e dagli stereotipi e dalla discriminazione di genere. Inoltre, i rappresentanti sindacali collegano strettamente il problema globale della carenza di conducenti alle mediocri condizioni di lavoro, laddove particolarmente i bassi salari e un deficit nell'equilibrio tra lavoro e vita privata, rendono l'occupazione meno attraente quando si tratta di assumere nuovi conducenti, fornendo ai conducenti esistenti un motivo per cambiare settore. In definitiva, la carenza di candidati ha anche un impatto negativo sui conducenti che lavorano nel settore in quanto porta a straordinari, sostituzioni impreviste, pause e tempi di riposo ridotti. La carenza di conducenti non è stata ancora affrontata nei CCL. In alcuni paesi, le iniziative nel quadro del dialogo sociale o le misure politiche volte ad aumentare il numero di candidati (ad esempio, abbassamento dell'età dei conducenti o riduzione del periodo di formazione) non sono state finora in grado di avere successo. Tali iniziative sono viste in una certa misura come "cambiamenti estetici" dai rappresentanti sindacali perché non affrontano il problema reale delle carenti condizioni di lavoro nel settore.

Carenze nell'infrastruttura

In aggiunta, sono presenti anche sfide alla contrattazione collettiva che esulano dall'ambito di applicazione dei CCL e sono generalmente difficili da affrontare nell'ambito del loro quadro. Queste includono la mancanza di infrastrutture (servizi igienici, ristoranti, alloggi) per i conducenti di autobus. Solo in tre paesi (IT, NL e SE) i CCL fanno riferimento a requisiti infrastrutturali specifici.

Attuazione ed applicazione insufficiente delle norme

Un'altra sfida alla contrattazione collettiva nel settore è il dumping sociale a causa di pratiche commerciali sleali e l'elusione e la violazione delle norme. In generale, i rappresentanti sindacali ritengono che i principali problemi della legislazione siano legati alla insufficiente attuazione e applicazione delle norme negli Stati membri. La Direttiva 2006/22/CE sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti stabilisce livelli minimi di controlli su strada a cui sono soggetti annualmente gli Stati membri e impone la comunicazione di informazioni sui controlli e sulle infrazioni rilevati nelle relazioni nazionali. La ripartizione delle infrazioni riscontrate su strada nel 2017-2018 rientra principalmente nelle categorie: infrazioni per il mancato rispetto dei periodi di riposo (27%), tempi di guida (18%), dispositivi di registrazione (17%), registrazione dei tempi di guida (16%) e pause (15%).

Durante le interviste e le conferenze, i rappresentanti sindacali hanno riferito che il distacco illegale di lavoratori attraverso agenzie di lavoro interinale straniere e l'elusione delle norme in materia di cabotaggio costituivano in alcuni paesi un problema prima dell'inizio della pandemia da COVID-19, ma da allora non ha avuto più alcun ruolo, poiché la domanda di trasporto passeggeri con autobus si è generalmente ridotta. Un problema fondamentale, tuttavia, si riscontra nel basso numero di controlli e nelle blande sanzioni per determinati reati. In vari paesi, inoltre, i rappresentanti segnalano gravi carenze di personale nell'ambito delle autorità di controllo.

Ulteriori sfide si riscontrano nella mancanza della corretta applicazione del contenuto dei CCL e nel problema di spingere i datori di lavoro a rispettare i termini e le condizioni degli accordi. Correlato a questa difficoltà è il problema globale dell'equilibrio di poteri tra datori di lavoro e dipendenti. Alcuni conducenti non sono disposti a lamentarsi delle cattive condizioni di lavoro per paura di essere puniti dal datore di lavoro, ad esempio esclusi da tour redditizi, come i viaggi internazionali.

Forza sindacale e appartenenza

In alcuni paesi è presente anche una sfida dovuta alla mancanza di membri sindacali tra i conducenti di autobus. Sebbene i dati specifici del settore siano scarsi, si può presumere che la densità sindacale vari ampiamente da un paese all'altro. I paesi che collegano le prestazioni sociali con l'appartenenza sindacale di solito se la cavano bene (ad esempio, la densità sindacale in DK è del 71-73%). I conducenti di autobus lavorano solitamente in maniera autonoma e sono pertanto difficili da gestire. Se nel settore la densità sindacale dovesse diminuire, potrebbero esserci conseguenze legate ai risultati dell'azione sindacale (ad esempio scioperi), alla rappresentatività e quindi verrebbe a mancare il presupposto indispensabile affinché i CCL siano generalmente vincolanti.

In aggiunta, la posizione dei sindacati nel sistema di contrattazione non è sempre garantita. I rappresentanti sindacali hanno riferito di associazioni di datori di lavoro disinteressate ai processi di contrattazione collettiva che non intendono affatto concludere negoziati o trascinare inutilmente a lungo la conclusione dei negoziati.

Buone prospettive future dovute alla carenza di conducenti?

La carenza di conducenti è un problema serio per il settore in tutti i paesi presi in esame. Gli studi per paese indicano un'alta percentuale di conducenti attempati, conducenti in età pensionabile e pochissimi giovani conducenti. Inoltre, sono raramente presenti conducenti di sesso femminile, il che significa che un ampio gruppo del mercato del lavoro non viene utilizzato nel settore degli autobus. Per non tralasciare il fatto che la pandemia da COVID-19 ha innescato un'ondata di fluttuazioni occupazionali nel settore, aggravando ulteriormente l'attuale carenza di conducenti.

La motivazione spesso addotta dalle associazioni dei datori di lavoro per la mancanza di conducenti è la scarsa attrattività del lavoro. Tuttavia, i rappresentanti sindacali in interviste mirate e in workshop hanno sottolineato che la carenza di conducenti non è tanto il risultato dell' "attrattività del lavoro", ma è piuttosto correlata a cattive condizioni lavorative e sociali per i conducenti del settore. Per quanto riguarda le condizioni lavorative, sono in particolare considerati responsabili della carenza di manodopera i bassi salari, le lunghe ore di lavoro e la programmazione. È quindi ovvio che la carenza di conducenti potrebbe essere contrastata migliorando le condizioni lavorative. Inoltre, i rappresentanti sindacali hanno sottolineato che tali questioni potrebbero essere affrontate nella contrattazione collettiva e che si potrebbero trovare soluzioni nel quadro del dialogo sociale e dei CCL. Ad esempio, una possibilità di miglioramento è considerato essere l'aumento dei salari, che ridurrebbe anche la necessità dell'elevato numero di ore lavorative con conseguenze positive per l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Per garantire ulteriormente un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, la pianificazione del lavoro dovrebbe cercare di evitare che il lavoro venga svolto in "orari disagiati" (ossia a tarda notte, al mattino presto, nei fine settimana o nei giorni festivi). Per quanto riguarda la comunicazione ritardata dei turni, una migliore programmazione del personale che consentisse di comunicare ai conducenti gli orari lavorativi e non lavorativi con largo anticipo potrebbe essere la soluzione al problema. In presenza di orari realistici potrebbe in tal modo essere ridotta la pressione temporale dovuta ad una pianificazione in tempi stretti. A riguardo dello stress professionale dovuto alla presenza di passeggeri a bordo, gli intervistati hanno riferito di programmi di formazione di successo che migliorano la gestione e la resilienza dello stress mentale. Questi aspetti si applicano anche al miglioramento dell'occupazione femminile nel settore dei trasporti: le questioni rilevanti per migliorare l'equilibrio di genere nel settore sono spesso ravvisate nella conciliazione tra vita professionale e familiare, nella salute e sicurezza sul posto di lavoro, nella formazione, nel reclutamento e nella parità salariale. Nel complesso, l'attuazione di condizioni per un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è considerato un fattore chiave per rendere la professione più interessante.

In relazione al futuro, non è probabile che la carenza di conducenti possa risolversi da sola, al contrario, il problema continuerà a sussistere o si trascinerà. Il calo della domanda di conducenti di autobus dovuto alla pandemia da COV-ID-19 ha solo rinviato il problema della carenza di conducenti.

Il cambiamento demografico tra i conducenti impiegati nel settore si intensificherà nel tempo. Senza tralasciare il fatto che i conducenti che sono passati ad un altro settore durante la pandemia non torneranno nel settore degli autobus. Molti conducenti hanno trovato lavoro nel trasporto pubblico, dove le condizioni lavorative e occupazionali sono migliori, e sono quindi poco incentivati a tornare nel settore degli autobus.

Una questione chiave sarà in che modo la carenza di conducenti può essere utilizzata per migliorare le condizioni sociali nel settore degli autobus. La carenza di conducenti e la necessità di aumentare l'attrattività del settore attraverso migliori condizioni sociali e lavorative dovrebbero creare nuovi punti di partenza e nuove leve per l'attività sindacale e contribuire a far valere gli interessi e le richieste dei lavoratori. I punti di partenza potrebbero certamente essere un'equa retribuzione e garantire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché impegno nel rafforzare l'equilibrio di genere. Ovviamente rivestono un ruolo anche la continua attenzione all'istruzione e alla formazione e gli investimenti nel processo di reclutamento.

Finora, tuttavia, da parte dei datori di lavoro scarseggiano le iniziative volte ad affrontare tali difficoltà. A tutt'oggi sembra che il problema della carenza di conducenti non sia stato ancora preso in seria considerazione dai datori di lavoro, non avendo loro ancora visto la necessità di modificare i propri modelli di comportamento. A fronte dell'attuale situazione è palese che l'eliminazione del problema non può essere troppo a lungo rinviata se si desidera che il settore rimanga un pilastro portante del trasporto passeggeri.

CONTENUTO

	RELAZIONE DI SINTESI	pag. 03
1.	Introduzione e metodologia	pag. 12
2.	Dinamiche congiunturali che influenzano le condizioni sociali nel settore degli autobus	pag. 14
3.	Aspetti della legislazione UE e della regolamentazione nazionale sulle condizioni sociali	pag. 16
4.	Condizioni sociali nel settore degli autobus	pag. 19
5.	Casi di studio per paese	pag. 22
	5.1 AUSTRIA	pag. 22
	5.2 BELGIO	pag. 27
	5.3 REPUBBLICA CECA	pag. 35
	5.4 GERMANIA	pag. 39
	5.5 DANIMARCA	pag. 45
	5.6 FRANCIA	pag. 50
	5.7 ITALIA	pag. 56
	5.8 PAESI BASSI	pag. 61
	5.9 SLOVACCHIA	pag. 67
	5.10 SPAGNA	pag. 72
	5.11 SVEZIA	pag. 77
6.	Sfide per la contrattazione collettiva	pag. 84
7.	Conclusione: La contrattazione collettiva fa la differenza	pag. 87
	BIBLIOGRAFIA	pag. 91

1. Introduzione e metodologia

Il settore degli autobus è un pilastro portante del trasporto passeggeri nazionale e internazionale in Europa. Tra l'altro, il settore è rilevante per gli Stati membri dell'UE per la sua importanza economica e la sua rilevanza per il mercato del lavoro, in quanto il settore è ad alta intensità di manodopera. In aggiunta, il trasporto con autobus è considerato essere una modalità di spostamento sostenibile che garantisce un trasporto passeggeri economico, accessibile ed ecologico. In quanto mezzo di trasporto relativamente rispettoso dell'ambiente, il trasporto di passeggeri effettuato con autobus è considerato un ulteriore potenziale nel contesto di iniziative politiche ambientali; si consideri ad esempio il Green Deal europeo o Patto Verde che ha posto l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica in Europa entro il 2050. Indubbiamente il settore è stato duramente colpito dalla pandemia da COVID-19 e gran parte di esso ha subito una fase di stallo che si è inevitabilmente ripercossa sui lavoratori del settore. In aggiunta sono presenti varie dinamiche congiunturali (concorrenza, concentrazione del mercato, subappalto) che, da parte degli operatori di autobus si traducono in tentativi di ridurre i costi in generale e il costo del lavoro in particolare.

Il presente studio scientifico analizza le dinamiche congiunturali del trasporto di passeggeri su strada con autobus, gli effetti della pandemia da COVID-19 e l'impatto di questi sviluppi sulle condizioni sociali dei conducenti di autobus nel settore. Inoltre, lo studio analizza in che misura le normative nazionali e dell'UE, in particolare il dialogo sociale e i contratti collettivi di lavoro (di seguito CCL) in Stati membri selezionati modellano e migliorano le condizioni sociali e lavorative dei conducenti del settore. In particolare, lo studio esamina il contenuto dei CCL in grado di affrontare, mitigare e regolare le sfide identificate in materia di condizioni lavorative e termini occupazionali.

Lo studio è parte del progetto **finanziato dall'UE "Social Conditions in Bus and Coach Transport in Europe"** realizzato dall'ETF. Oltre allo studio, un ulteriore prodotto del progetto è caratterizzato da una serie di strumenti o toolbox che ha fornito esempi di buone pratiche volte ad affrontare le sfide poste dagli sviluppi negativi e dal miglioramento delle condizioni lavorative ed occupazionali dei conducenti di autobus.¹

Il presente studio si concentra su diverse modalità di trasporto in autobus:

- Servizi regolari (interurbani) aperti a tutti i passeggeri
- Servizi regolari specializzati aperti a un gruppo selezionato di passeggeri (ad es. trasporto di lavoratori o scolari)
- Servizi occasionali che comprendono servizi gestiti su iniziativa del cliente o dell'operatore (ad es. trasporto per turisti o per eventi speciali).

I servizi di autobus possono essere offerti a livello nazionale, transfrontaliero o internazionale. Nel quadro di questo studio, il trasporto con autobus viene considerato come un unico settore. Ciò contrasta con alcune definizioni dell'industria degli autobus che si riferiscono principalmente ai viaggi a lunga percorrenza solo per il tempo libero e il turismo. **Il trasporto pubblico urbano non viene trattato in questo studio.**

Il presente studio si basa su **ricerche condotte in undici Stati membri dell'UE** (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Svezia, Paesi Bassi, Spagna e Slovacchia). La metodologia dello studio consiste in metodi di ricerca primari e secondari: include un'analisi del materiale bibliografico secondario e documenti pubblicati da sindacati, ricercatori, istituzioni e organizzazioni. Inoltre, nei paesi oggetto di studio sono state condotte interviste con rappresentanti sindacali. Nel corso di interviste e workshop, i rappresentanti sindacali hanno presentato e discusso il quadro economico e giuridico del settore, le condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti, il sistema di relazioni industriali, le forme di dialogo sociale e i processi di contrattazione collettiva, nonché il contenuto dei CCL.

L'obiettivo dello studio è quello di consentire ai sindacati a livello europeo di confrontare e valutare le informazioni raccolte sulle disposizioni riguardanti le condizioni sociali nei CCL e le Dinamiche congiunturali nel settore del trasporto su strada di passeggeri.

2. Dinamiche congiunturali che influenzano le condizioni sociali nel settore degli autobus

La **pandemia da COVID-19**, iniziata nella primavera del 2020 in Europa, ha avuto un profondo impatto sull'economia di tutti i paesi oggetto di studio e in particolare sui settori del turismo e del trasporto passeggeri. Il settore degli autobus ha vissuto una perdita di attività economica particolarmente drammatica dovuta alle restrizioni di viaggio e al mutato comportamento dei clienti (Foley / Hutton / Hirst 2020; Jim Power Economia 2021; Skift Research/McKinsey & Company 2020). In aggiunta, nel corso delle nostre interviste mirate, i rappresentanti sindacali hanno sottolineato l'elevata vulnerabilità dei conducenti di autobus, essendo spesso a stretto contatto con i passeggeri, talvolta anche senza protezione. Inoltre, durante i lockdown, i conducenti di autobus sono stati altrettanto duramente colpiti dalla chiusura di servizi igienici e ristoranti, non potendo avere accesso a tali infrastrutture durante le loro pause. Soprattutto durante i picchi della pandemia l'attività economica è in gran parte collassata. Nel segmento dei servizi occasionali, duramente colpito, soprattutto per molti operatori la minaccia di fallimento è divenuta realtà, se non fosse stato per programmi globali di assistenza governativa. Tutti i paesi presi in esame hanno adottato misure di emergenza e di sostegno per le imprese quali sussidi a costo fisso, sgravi fiscali e lavoro a tempo parziale.

Prima che la pandemia bloccasse gran parte del settore del trasporto con autobus, il trasporto di passeggeri con autobus rappresentava una **modalità di trasporto consolidata** in tutta Europa.² Nel settore sono in atto varie dinamiche congiunturali. I maggiori cambiamenti sono dovuti alla **liberalizzazione dell'accesso al mercato** che ha avuto un impatto enorme sulla struttura del settore. Il trasporto internazionale di passeggeri è disciplinato dal **Regolamento (CE) n. 1073/2009**, entrato in vigore nel 2011. Tale regolamento stabilisce norme comuni per l'accesso al mercato internazionale dei servizi di trasporto effettuati con autobus senza discriminazioni fondate sulla nazionalità o sul luogo di stabilimento. Il Regolamento (CE) n. 1073/2009 si applica ai servizi regolari, ai servizi regolari specializzati, ai servizi occasionali e ai trasporti di cabotaggio.³ La direttiva ha portato a una massiccia **internazionalizzazione** nel settore degli autobus, a una ristrutturazione del mercato e a un cambiamento della struttura tariffaria. I primi anni dopo la liberalizzazione sono stati caratterizzati da un'intensa concorrenza, soprattutto basata sui prezzi, spesso rovinosi, e si è riflessa anche nel calo del ricavo medio per passeggero-chilometro. Il fallimento o l'acquisizione di molti operatori ha portato a un'intensa concentrazione del mercato in tutti i paesi presi in esame. Le piccole e medie imprese sono state particolarmente colpite dall'aumento della concorrenza: mentre in passato il settore era dominato da molte piccole e medie imprese, tali imprese hanno iniziato a scomparire o a crescere in termini di dimensioni e il settore è ora dominato da imprese più grandi. Inoltre, vi è una tendenza verso modelli di business misti che coprono una vasta gamma di servizi effettuati con autobus. Ad esempio, le compagnie di autobus che in precedenza si specializzavano principalmente in servizi per turisti ora offrono anche altri tipi di servizi con autobus quali servizi regolari specializzati e trasporti pubblici. I rappresentanti sindacali osservano che la tendenza verso modelli misti di attività porta a maggiori requisiti in termini di competenze sociali dei conducenti per via delle diverse esigenze dei gruppi di passeggeri (scolari, turisti, anziani e/o disabili).

2 I dati sul numero di imprese o dipendenti nel settore degli autobus non sono disponibili a livello UE, in quanto i dati per il settore vengono riportati insieme ai dati sui trasporti pubblici e altri trasporti di passeggeri (vedi ad es. Commissione europea/ Direzione Generale della Mobilità e dei Trasporti 2021). A livello nazionale, i dati sono per lo più disponibili e riportati nei casi di studio per paese.

14 3 Il regolamento non si applica ai servizi di autobus urbani ed extraurbani.

Le conseguenze dell'intensa concorrenza sono particolarmente visibili anche nei **servizi regolari a lunga percorrenza**, dove la concorrenza estera ha portato a massicce trasformazioni strutturali e a una **struttura monopolistica** (Grimaldi/Augustin/Beria 2017; Guihéry 2019; van de Velde 2009). Il segmento di mercato dei servizi regolari a lunga percorrenza è ora nelle mani di poche grandi imprese (cfr. esempio nel riquadro 1).

RIQUADRO 1: FlixBus – uno dei più grandi operatori internazionali nel trasporto con autobus

Uno dei maggiori fornitori di servizi di trasporto con autobus (in termini di passeggeri, rete di rotte e punti di partenza) è la società tedesca FlixBus. FlixBus offre servizi di autobus interurbani in Europa, Stati Uniti e Brasile. FlixBus è una filiale di FlixBus GmbH che gestisce anche il fornitore di servizi ferroviari FlixBus (dal 2018) e la società di car-pooling FlixBus (dal 2019). I ricavi di FlixBus sono stati stimati in 500 milioni di euro nel 2018. Nel 2019 (ultimi dati disponibili) FlixBus ha collegato in autobus o treno oltre 2.500 destinazioni in 37 paesi. In Europa, FlixBus gestisce una piattaforma per i servizi di trasporto con autobus e concentra le sue attività sul marketing e la vendita di biglietti, sulla pianificazione della rete e su altre attività amministrative e organizzative. FlixBus non possiede autobus né impiega conducenti, i viaggi sono effettuati da compagnie di autobus regionali esterne, per lo più di piccole e medie dimensioni. In media, FlixBus trattiene il 25-30% del prezzo del biglietto per i suoi servizi. Nel 2017 FlixBus e FlixBus insieme impiegavano direttamente circa 1.200 dipendenti, mentre 273 compagnie di autobus e treni in subappalto impiegavano circa 7.000 conducenti.

Fonti: Bundesamt für Güterverkehr (Ufficio federale per il trasporto merci) 2020, p. 13; FlixBus 2022; Fockenbrock/ Kapalschinski 2019; Mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. 2018; Wembridge 2019.

Questi grandi attori del mercato fanno anche uso di nuove pratiche commerciali come il **subappalto**. Con pochissime eccezioni, i fornitori di autobus a lunga percorrenza fungono solo da piattaforme intermedie che lavorano con subappaltatori. Gli **operatori della piattaforma** controllano la piattaforma e forniscono l'amministrazione e le autorizzazioni necessarie per operare servizi a lunga percorrenza e internazionali insieme alla pianificazione della rete, al marketing, ai prezzi, alla gestione della qualità e al servizio clienti. I subappaltatori gestiscono servizi regolari con i propri veicoli e conducenti per conto delle società operative o sotto la propria gestione. I subappaltatori si accollano il rischio operativo in termini di fruizione dei veicoli, in quanto viene stabilito sia un prezzo fisso per chilometro che una commissione correlata alle prestazioni a seconda delle vendite e della fruizione del veicolo. Il subappalto consente ai gestori della piattaforma di operare in modo economico e flessibile trasferendo le responsabilità ai subappaltatori.

La concorrenza estera ha esacerbato le circostanze anche nei **servizi occasionali**, soprattutto perché i conducenti transfrontalieri effettuano viaggi all'interno, a volte nell'inosservanza delle norme sul cabotaggio.

Le rappresentanze sindacali hanno sottolineato nelle interviste mirate e durante i workshop che il processo di liberalizzazione **non è stato accompagnato da un parallelo processo di armonizzazione sociale** (si veda anche ver.di 2012). Laddove le strategie aziendali si basano principalmente sulla concorrenza basata sui costi, molti operatori ricorrono all'assunzione di conducenti a bassi tassi salariali e all'elusione di leggi e accordi che disciplinano l'orario di lavoro, la retribuzione e la protezione sociale. Le pratiche competitive nel settore degli autobus, unite a elevate aspettative di profitto, portano al pericolo di un sostanziale indebolimento delle normative sociali.

3. Aspetti della legislazione UE e della regolamentazione nazionale sulle condizioni sociali

Le condizioni sociali nel trasporto su strada sono influenzate in misura significativa dalle normative a livello UE. La **legislazione dell'UE** si applica non solo ai conducenti di autobus, ma anche ai conducenti di autocarri. Persegue l'obiettivo di garantire un'adeguata protezione sociale dei conducenti nel settore dei trasporti creando standard minimi di lavoro. Le direttive e i regolamenti si concentrano sulla guida e sull'orario di lavoro (Direttiva 2002/15/CE), sui periodi di riposo e pause (Regolamenti (CE) n. 561/2006, Regolamento (UE) 2020/1054) e sui meccanismi di controllo (Direttiva 2006/22/CE). Riguardo ai meccanismi di controllo, anche i regolamenti sui tachigrafi (Regolamento (UE) n. 165/2014, Regolamento (UE) 2020/1054) e le norme sull'applicazione (Direttiva 2006/22/CE) svolgono un ruolo importante. La Direttiva sulla formazione (2003/59/CE) impone ai conducenti professionali di possedere una qualifica iniziale e di seguire una formazione periodica. La Direttiva sul distacco dei lavoratori (Direttiva 96/71/CE) stabilisce una serie di termini e condizioni di lavoro obbligatorie per quanto concerne i distacchi. La tabella 1 fornisce una panoramica degli aspetti specifici di tali direttive e regolamenti.

TABELLA 1: Panoramica degli aspetti specifici delle direttive e dei regolamenti UE

DIRETTIVE E REGOLAMENTI UE	ASPETTI NORMATIVI (ESTRATTO)
Direttiva 2002/15/CE	La Direttiva 2002/15/CE si concentra sull'orario di lavoro e sulla settimana lavorativa massima, sui turni notturni e sulle pause. Secondo la direttiva, l'orario di lavoro comprende non solo la guida dei veicoli, ma anche altre attività come il carico e lo scarico delle valigie, la pulizia e la manutenzione tecnica.
Regolamento (CE) n. 561/2006 e Regolamento (UE) 2020/1054	Il Regolamento (CE) n. 561/2006 stabilisce requisiti relativi ai periodi di guida giornalieri e settimanali, nonché alle pause e ai periodi di riposo. Il regolamento prevede una deroga di 12 giorni sui viaggi internazionali, che consente al conducente di posticipare il suo regolare riposo settimanale. Il regolamento stabilisce inoltre che gli operatori non devono fornire un supplemento finanziario relativo alle distanze percorse se mettono in pericolo la salute o la sicurezza. Inoltre, stabilisce norme sulla multipresenza. La modifica al Regolamento (UE) 2020/1054 ha introdotto l'obbligo che i conducenti vengano alloggiati in strutture adeguate con sistemazioni idonee per dormire e servizi igienici quando effettuano il riposo settimanale. Stabilisce inoltre norme sull'interruzione del riposo settimanale (deroga traghetto/treno).
Direttiva 2006/22/CE	La Direttiva 2006/22/CE, nota come direttiva di applicazione del regolamento (CE) n. 561/2006, contiene una serie di disposizioni per garantire il rispetto delle norme sui tempi di guida. Stabilisce livelli minimi di controlli e verifiche su strada presso le sedi delle imprese di trasporto, che devono essere effettuati ogni anno dagli Stati membri.

DIRETTIVE E REGOLAMENTI UE	ASPETTI NORMATIVI (ESTRATTO)
Regolamento (UE) n. 165/2014 e Regolamento (UE) 2020/1054	Il Regolamento (UE) n. 165/2014 stabilisce i requisiti per la costruzione, l'installazione, l'uso, i collaudi e il controllo dei tachigrafi che devono essere montati sugli autobus e che rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento (CE) n. 561/2006. La modifica al Regolamento (UE) n. 165/2014 ha introdotto le norme sui tachigrafi intelligenti. Essendo una nuova generazione di dispositivi di bordo, i tachigrafi intelligenti forniscono la registrazione automatizzata attraverso il posizionamento satellitare del tempo di guida, delle pause e dei periodi di riposo.
Direttiva (2003/59/CE)	La Direttiva 2003/59/CE stabilisce che i conducenti di autobus devono ottenere la Carta di Qualificazione del Conducente dell'UE (CQC). La Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) si ottiene dopo 280 ore di formazione obbligatoria e un esame. In aggiunta, tutti i conducenti devono sottoporsi a 35 ore di formazione periodica ogni cinque anni per conservare la carta di qualificazione (nota anche come Codice 95). I conducenti devono avere almeno 23 anni (sono previste eccezioni per conducenti più giovani, ad esempio se il percorso non supera i 50 chilometri, certificato di formazione, ecc.). ⁴
Direttiva 96/71/CE	La Direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori stabilisce che le condizioni di lavoro dei lavoratori temporaneamente distaccati all'estero dal loro datore di lavoro devono essere basate sul paese in cui sono distaccati. Le norme comprendono i periodi massimi di lavoro, i periodi minimi di riposo, le tariffe minime salariali (comprese le tariffe per gli straordinari), le ferie annuali minime retribuite, la salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro e le disposizioni in materia di non discriminazione.

Fonte: Propria considerazione

Va notato che la legislazione dell'UE prevede **deroghe in base alle quali le direttive e i regolamenti non vengono applicati**. Esistono deroghe per quanto concerne i servizi regolari effettuati con autobus quando il percorso coperto dal servizio in questione non supera i 50 chilometri. Inoltre, le norme si applicano solo al trasporto su strada di passeggeri con veicoli che sono adeguati al trasporto di più di nove persone (compreso il conducente). Durante le interviste mirate e i workshop, i rappresentanti sindacali hanno rilevato che alcuni operatori di autobus stanno suddividendo i percorsi superiori a 50 km in viaggi più brevi, guidati dallo stesso conducente, al fine di evitare la legislazione dell'UE. Tale manipolazione per aggirare la legislazione dell'UE è ovviamente vietata.

Inoltre, a causa dei bassi salari presenti nel settore, alcuni conducenti sembrano essere costretti ad avere contratti di lavoro multipli, in base ai quali un contratto copre viaggi inferiori a 50 km e l'altro viaggi superiori a 50 km. Anche il fatto di avere posti di lavoro multipli di questo tipo è vietato in quanto viola oltretutto le norme legali sui tempi di guida e di riposo.

La legislazione dell'UE rappresenta una **soglia minima che può essere migliorata e superata dalla legislazione nazionale degli Stati membri**. Peraltro, nei paesi da noi presi in esame le normative dell'UE sono state implementate su base individuale.

Le normative nazionali spesso fissano norme minime in materia di condizioni sociali, ad esempio i **salari minimi** (BE, DK). Altri aspetti, come i contratti di lavoro, le ferie annuali, la regolamentazione degli straordinari,

⁴ Dal momento della stesura della presente relazione (inverno 2021/2022) è attualmente in corso una valutazione ex post della Direttiva 2006/126/CE concernente la patente di guida. L'ETF ha fornito diversi contributi in merito alle modifiche proposte. Ad esempio, l'ETF non è favorevole all'abbassamento dell'età minima dei conducenti. Inoltre, l'ETF chiede che le patenti di guida rilasciate da paesi terzi siano soggette agli stessi requisiti degli Stati membri, ad esempio, i conducenti devono partecipare anch'essi ad una regolare formazione (ETF 2021a; ETF 2021b).

la qualificazione e la salute e sicurezza sul lavoro e molto altro, sono contenuti anche nella regolamentazione nazionale del lavoro, come dimostreranno gli studi territoriali.

In aggiunta, parti del **sistema di sicurezza sociale** svolgono un ruolo decisivo nell'ambito delle condizioni sociali dei conducenti di autobus. La sicurezza sociale per quanto concerne la disoccupazione, la malattia e il pensionamento varia notevolmente da paese a paese. I sistemi di sicurezza sociale differiscono in termini di beneficiari delle prestazioni, tipo e importo delle prestazioni, prestatori di servizi e finanziamenti. Mentre alcuni sistemi di sicurezza sociale nei nostri casi di studio per paese offrono prestazioni sociali complete, altri garantiscono solo livelli minimi di sicurezza sociale. Gli studi per paese dimostrano che i regimi di assicurazione sociale forniscono solo una base minima su cui le parti sociali negoziano miglioramenti. Ad esempio, nel quadro dei fondi sociali e CCL, sono stati aggiornati i pagamenti pensionistici (BE, DK, ES in parte, FR), l'indennità di malattia e le prestazioni sanitarie (DK, SK in parte, ES in parte, SE) e i benefici per il lavoro a tempo parziale (IT).

I **CCL** svolgono un ruolo importante nel plasmare le condizioni lavorative e occupazionali regolando le criticità legate alle condizioni sociali. Generalmente, i CCL possono essere basati su diversi livelli. Ad esempio, i salari possono essere negoziati a livello settoriale, regionale o aziendale e questi livelli possono anche essere interconnessi in modalità alquanto complesse. La rilevanza dei CCL è determinata anche dalle azioni dello Stato che, ad esempio, stabilisce le regole per la contrattazione e ha la capacità di estendere gli accordi alle parti non affiliate. In molti paesi, la legislazione nazionale stabilisce per lo più una base da cui i CCL nazionali o settoriali possono discostarsi a vantaggio dei lavoratori. In molti dei paesi oggetto di studio, i CCL settoriali, operativi su tutto il territorio nazionale, svolgono un ruolo importante nel settore degli autobus. In due paesi (DE, ES) anche la contrattazione collettiva a livello regionale assume un aspetto rilevante.

Con riferimento all'**estensione dei CCL**, molti paesi prevedono che il Ministro del Lavoro o un Ente pubblico estendano un CCL a tutti i datori di lavoro e dipendenti che rientrano in un ambito specifico, solitamente delimitato per settore o occupazione. Le estensioni dei CCL e un alto tasso di copertura stabiliscono una soglia minima di salario e altre condizioni lavorative e creano condizioni di parità per le imprese operanti in mercati simili, prevenendo così il dumping sociale (Hayter/Visser 2018). In un certo numero di paesi presi in esame i CCL sono stati dichiarati generalmente vincolanti per l'intero settore degli autobus (BE, CZ, FR, NL, SK in passato) o hanno un tasso di copertura estremamente elevato (AT, DK, IT, ES, SE).

Nella maggior parte dei paesi i CCL a livello aziendale possono discostarsi dalle normative dei CCL settoriali solo se hanno il consenso dei sindacati e/o in generale migliorano le condizioni sociali dei dipendenti rispetto alle normative del CCL settoriale. Va notato, tuttavia, che questo non è il caso in tutti i paesi oggetto di studio (eccezione ES tra il 2013 e il gennaio 2022). Il CCL a livello aziendale determina, ad esempio, la strutturazione precisa dei salari, dei bonus e dell'orario di lavoro per i conducenti. Con tutto ciò, riguardo ai paesi presi in esame, i CCL a livello aziendale svolgono solo un ruolo subordinato nel settore degli autobus. Un'eccezione è rappresentata dalla Slovacchia, dove i contratti collettivi a livello aziendale sono attualmente le uniche modalità di contrattazione collettiva nel settore.

Infine, nel quadro del dialogo sociale, alcuni paesi hanno istituito **comitati misti (settoriali)** per trattare regolarmente le questioni, mentre in altri paesi le parti sociali negoziano sulla base delle necessità.

4. Condizioni sociali nel settore degli autobus

Le **condizioni sociali e di lavoro** per i conducenti di autobus sono generalmente considerate faticose (Turnbull 2018; Vitols/Voss 2021). L'ETF e i sindacati europei hanno spesso evidenziato la situazione problematica nel settore del trasporto effettuato con autobus e hanno condotto una campagna contro le condizioni inaccettabili per i conducenti di autobus (ETF 2018, 2019, 2020). La liberalizzazione del mercato del trasporto passeggeri e l'aumento della concorrenza internazionale hanno avuto un forte **impatto negativo sulle condizioni lavorative e occupazionali** dei conducenti. I costi del personale costituiscono una quota sostanziale del costo del trasporto e le condizioni competitive unite a elevate aspettative di profitto hanno portato a tentativi di **ottimizzare le risorse umane e ridurre al minimo i costi operativi, in particolare i costi del lavoro**. Tali sviluppi hanno esercitato una forte pressione sulle condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus nel trasporto internazionale e nazionale di passeggeri. In ugual misura, il **passaggio al subappalto** ha spesso un impatto massiccio sulle condizioni lavorative e occupazionali: i rapporti di lavoro sono limitati alla durata dei subappalti (1-2 anni), le prospettive di lavoro sono incerte, i conducenti sono spesso più insicuri, la loro retribuzione è meno prevedibile e le esigenze in relazione al loro orario lavorativo (e non lavorativo) sono maggiori (Giese 2018; Turnbull 2018; ver.di 2012). In aggiunta, i conducenti di autobus che non lavorano per i subappaltatori sperimentano condizioni lavorative e occupazionali critiche, come hanno dimostrato le nostre interviste target e i risultati dei workshop. Alcuni conducenti di autobus ricevono solo il salario minimo legale o un **basso reddito** creando una situazione che implica tensioni e spinge a lavorare per molte ore e a fare straordinari per potere raggiungere uno stipendio adeguato. Oltre a ciò, la retribuzione dei conducenti è spesso molto instabile, poiché variazioni settimanali e stagionali sono all'ordine del giorno. Inoltre, la retribuzione dei conducenti è spesso **molto variabile**, poiché sono comuni sia le variazioni settimanali (in base alle ore lavorate) che quelle stagionali (la retribuzione è solitamente più elevata in alta stagione). I supplementi, ad esempio per lunghi viaggi all'estero, sono importanti fonti di reddito indispensabili per alcuni conducenti. I pagamenti potrebbero anche essere collegati a viaggi basati sul chilometraggio o sul rendimento, anche se tale tipo di pagamento è vietato in quanto potrebbe influire sulla salute del conducente o sulla sicurezza stradale.

In alcuni dei paesi oggetto di studio i conducenti hanno contratti di lavoro per **lavoro a tempo parziale (involontario)** (BE, NL), **lavorano con contratti a zero ore** (NL in passato) o **sono pagati a ore** (DK), cosicché i datori di lavoro pagano solo per l'orario di lavoro effettivamente richiesto. Va notato che nella maggior parte dei casi di studio per paese, il **lavoro autonomo fittizio** riveste solo un ruolo minore. In aggiunta, i **lavoratori forniti da agenzie interinali** sono scarsamente utilizzati nel settore (tranne che in SK), laddove va aggiunto che il lavoro offerto da agenzie interinali è spesso coperto da un CCL. In alcuni paesi (NL, IT) vengono utilizzati **conducenti che sono formalmente in pensione** ma che sono costretti a continuare a lavorare per potere integrare i loro bassi redditi da pensione. Per i datori di lavoro, il vantaggio di assumere conducenti in pensione è costituito dal fatto che i contributi previdenziali vengono pagati solo in parte.

Va inoltre osservato che soprattutto il sottosectore del **servizio regolare specializzato**, ad esempio con minibus per portatori di handicap, anziani o scolari, è caratterizzato da condizioni precarie e bassi salari. In questo sottosectore entra in gioco anche il problema dei turni frazionati. I **turni frazionati**, in cui la giornata lavorativa è divisa in due periodi, possono causare difficoltà ai conducenti per via della ripartizione dell'orario di lavoro, delle lunghe pause tra i turni e dell'ubicazione finale e iniziale del lavoro. Solo pochi CCL contengono disposizioni al riguardo.

Generalmente, nel settore degli autobus non è raro lavorare con **livelli di personale il più possibile ridotti**. Prima dello scoppio della pandemia, gli **straordinari** e le **nove ore di riposo** ridotte stavano diventando la norma, nonché un elemento tipico nella lista dei turni di un conducente.

Ciò è dovuto principalmente all'efficienza dei costi e alla massimizzazione dei profitti da parte degli operatori del trasporto passeggeri, cosa che tuttavia stava ad indicare anche la massiccia carenza di conducenti nel settore. A questo si aggiunge il fatto che non tutte le attività lavorative svolte dai conducenti di autobus sono considerate orario di lavoro dai datori di lavoro e che il lavoro dei conducenti viene retribuito in minor misura rispetto a quello realmente svolto. Va anche notato che i nostri casi di studio per paese dimostrano che non tutti i CCL prevedono i tempi di disponibilità, i tempi di attesa o i servizi di guardia. Uno studio dell'ETF del 2018 su 698 conducenti di autobus ha rilevato che diverse attività sono raramente considerate orario di lavoro formale e pertanto non vengono retribuite. Queste ultime includono: pulizia del veicolo, tempi di preparazione (come studiare il percorso), assistere i passeggeri con problemi o dare loro informazioni e caricare e scaricare i bagagli (Turnbull 2018). Il tempo che i conducenti impiegano per andare e venire dai veicoli si verifica spesso anche durante i tempi di pausa. Nell'insieme, tutti questi problemi riducono il tempo a disposizione per pause e riposi e mettono a dura prova l'equilibrio tra lavoro e vita privata, un fattore che è considerato molto importante da molti conducenti. L'equilibrio **tra vita professionale e vita privata** è ulteriormente minacciato da **lunghi periodi di lavoro senza giorni di ferie**, in particolare da viaggi internazionali occasionali che rientrano nella deroga di 12 giorni.

Senza tralasciare il fatto che la **pressione temporale** va sempre crescendo. Spesso, gli orari nel trasporto passeggeri su strada sono troppo ridotti e non tengono conto dei ritardi in caso di congestione stradale o esigenze specifiche dei passeggeri. Dovendo lavorare in situazioni di stress e sotto pressione, i conducenti di autobus sono sottoposti ad alti livelli di stress professionale.

Un altro problema è il **ritardo nella comunicazione** (e anche la cancellazione) di **turni e orari di lavoro irregolari**. Il breve preavviso dei turni è solitamente il risultato di operatori di autobus che vogliono essere il più possibile flessibili, per evitare costi aggiuntivi quando i dipendenti vengono chiamati nei giorni liberi, e per via della pressione ad accettare viaggi affrettati da parte dei clienti. Nel settore degli autobus è abbastanza frequente che i conducenti siano informati del loro prossimo incarico solo il pomeriggio del giorno precedente.

Inoltre, il ritardo nella comunicazione di turni e orari di lavoro irregolari portano a modelli irregolari del ritmo sonno-veglia, che sono spesso in contraddizione con il ciclo biologico naturale e le esigenze di sonno dei conducenti. Il ciclo biologico naturale (il cosiddetto ritmo circadiano) è guidato da un orologio biologico interno endogeno e mostra un ciclo di quasi 24 ore, con picchi e cali di veglia che si verificano durante l'intero ciclo. Orari di lavoro irregolari e frequenti cambiamenti nell'orario di lavoro-riposo dei conducenti di autobus influenzano negativamente la programmazione fissa dell'orologio biologico umano. Anche il lavoro notturno costituisce una criticità, poiché i livelli più bassi del ritmo circadiano inducono a dormire e si verificano di notte, laddove l'attenzione e la prontezza di riflessi iniziano già a diminuire in tarda serata.

I conducenti di autobus sono sottoposti ad alti livelli di stress professionale (Ihlström/Kecklund/ Anund 2017; Taylor/Dorn 2006). I motivi di questo stress sono dovuti alle eccessive esigenze lavorative, ad un'elevata pressione temporale, ma anche alla presenza di passeggeri a bordo. Tale situazione si verifica principalmente a causa dei compiti aggiuntivi che derivano dall'interazione con i passeggeri, come comunicare e assistere i passeggeri, ma anche dall'aumento del livello di rumorosità all'interno del veicolo. In aggiunta vanno considerati anche i conflitti con i passeggeri, in quanto alcuni indicatori fanno ritenere che i passeggeri stiano diventando sempre più esigenti.

Le interviste con i sindacati sottolineano che, a causa dell'uso diffuso delle mappe stradali sugli smartphone, è alquanto comune che i passeggeri si mettano a discutere con i conducenti di autobus in merito alla ragionevolezza dei percorsi di guida scelti.

Senza tralasciare che lo svolgimento del lavoro in condizioni ambientali critiche e disagiati può contribuire allo stress professionale. Nel trasporto passeggeri su strada, le condizioni ambientali disagiate si riferiscono alla presenza di ambienti particolarmente caldi o freddi e alle vibrazioni meccaniche all'interno del veicolo, ma anche a fattori esterni come maltempo, strade ghiacciate, scarsa visibilità, strade dissestate e traffico ad alta densità.

In aggiunta, le **condizioni di lavoro legate alla salute** come lo stare seduti per tempi prolungati, l'orario di lavoro atipico e il lavoro notturno, i rischi legati alla sicurezza stradale, nonché la violenza e le aggressioni da parte dei passeggeri condizionano anche il settore degli autobus. I conducenti possono essere esposti a calore eccessivo, vibrazioni, rumorosità del veicolo e problemi dovuti alla viabilità.

La costante necessità di attenzione nel traffico stradale e la pressione temporale portano a livelli elevati di stress (Filt-ness et al. 2019; Vitols/Voss 2021). Oltretutto, le infrastrutture europee sono caratterizzate da una generale **mancanza di aree di sosta** per i veicoli di grandi dimensioni e di spazi adeguati a pause e riposo, e nelle aree di sosta spesso **mancano servizi igienici**, ristoranti e negozi, senza tralasciare il fatto che alcuni alloggi pagati dai datori di lavoro non soddisfano gli standard medi e sono, ad esempio, condivisi da più conducenti.

5. Casi di studio per paese

5.1 AUSTRIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

Nel settore degli autobus in Austria, 1020 compagnie di autobus svolgono la propria attività nell'ambito dei trasporti occasionali. Ciò include escursioni, viaggi in destinazioni turistiche e noleggio di autobus. Il numero di conducenti di **autobus impiegati** in imprese private è pari a circa 11.100. In Austria si stima che circa 35.000 posti di lavoro dipendano direttamente dal turismo effettuato con autobus. Nel 2020 la quota di dipendenti marginali tra i dipendenti degli operatori di autobus è stata del 5%. I contratti a tempo determinato sono rari. Il lavoro autonomo, il lavoro autonomo fittizio e il lavoro interinale non rivestono alcun ruolo nell'industria austriaca degli autobus. La quota di donne nel settore degli autobus è stata di circa il 16% (comprese le lavoratrici marginali). Il numero di dipendenti è aumentato costantemente fino al 2019, ma è diminuito tra il 2020 e il 2021 a causa della pandemia da COVID-19. In media, una compagnia di autobus impiega cinque persone. Più di tre quarti delle imprese hanno solo nove dipendenti o meno. I concorrenti stranieri giocano un ruolo nel settore austriaco del trasporto passeggeri su strada e gli operatori stranieri di autobus cercano di avere accesso al mercato austriaco per effettuare viaggi. In misura crescente, collaborano con piccole imprese austriache, che sono disposte a unire le forze con partner stranieri in veste di subcontraenti, al fine di acquisire ordini che solitamente non riuscirebbero ad acquisire per via delle loro piccole dimensioni. Come del resto in altre parti d'Europa, anche in Austria prevale la carenza di manodopera di conducenti di autobus. Tuttavia, il sindacato *vida* si oppone all'impiego di conducenti in età pensionabile.

L'Austria è stata duramente **colpita dalla pandemia da COVID-19** e il governo si è trovato a dover attuare un ampio ventaglio di misure di **sostegno economico**. Se le imprese hanno registrato un calo di fatturato mensile del 40% o oltre, i costi fissi sono stati coperti da un sussidio fino al 45% del calo di fatturato. In aggiunta, nel settore degli autobus è stato ampiamente applicato un **regime di riduzione dell'orario di lavoro**. Il tasso di sostituzione netto ammontava all'80-90% della retribuzione di base. Fino all'autunno del 2021 lo stato austriaco ha investito nel settore degli autobus un totale di circa 2 miliardi di euro. Dato che i conducenti ricevono solitamente molti supplementi oltre alla retribuzione di base, il sindacato *vida* ha stimato che, durante la pandemia, i conducenti hanno perso circa € 400 al mese. Di conseguenza, molti conducenti di autobus sono stati propensi a cambiare lavoro e lo hanno cercato in altri settori. In Austria, nel settore degli autobus, fino alla fine del 2021 non ci sono stati licenziamenti o insolvenze dovuti alla pandemia da COVID-19.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Il quadro giuridico che disciplina le condizioni sociali e lavorative nel settore del trasporto di passeggeri su strada in Austria è costituito da fonti giuridiche europee e nazionali. I **regolamenti giuridici europei** che contengono importanti normative alle quali si devono attenere le imprese e i conducenti in materia di tempi di guida, pause di guida, periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, ore di lavoro massime e doppio reclutamento sono state implementate nel diritto austriaco dalla **Legge sull'orario di lavoro** (*Arbeitszeitgesetz - AZG*) e dalla Legge in materia di periodi di riposo (*Arbeitsruhegesetz - ARG*). La legge sull'orario di lavoro comprende anche la regolamentazione dell'orario di lavoro e i Regolamenti 561/2006 e 165/2014. **La legge sui periodi di riposo** (*Arbeitsruhegesetz - ARG*) regola il riposo settimanale e il riposo nei giorni festivi. Le leggi dell'UE sono state trasposte nel diritto austriaco su una base di uno a uno.

I contratti collettivi svolgono un ruolo importante nell'attuazione dei regolamenti UE e nazionali. Ad esempio, nei CCL del settore del trasporto di passeggeri su strada è esplicitamente indicato che il contratto collettivo attua la Direttiva UE sull'orario di lavoro 2002/15/CE, il Regolamento (CE) n. 561/2006 sull'ar-

monizzazione di determinate legislazioni sociali nel settore dei trasporti su strada, nonché il Regolamento (UE) n. 165/2014 sui tachigrafi nel trasporto su strada, e la legislazione austriaca sull'orario di lavoro. Tuttavia, in generale, da parte dei CCL a livello settoriale o aziendale sono comunque realizzabili scostamenti dagli standard legali.

In base alla legge sull'orario di lavoro, la giornata lavorativa è limitata a otto ore giornaliere e 40 ore settimanali. Tuttavia, l'orario di lavoro settimanale può essere variato fino a 12 ore giornaliere e 60 ore settimanali, purché si mantenga una media di 40 ore settimanali. Gli straordinari si limitano a cinque ore settimanali e 60 ore all'anno e sono retribuiti con un supplemento del 50% all'ora in aggiunta al salario normale.

Nel contesto delle **ferie annuali**, i dipendenti hanno diritto a 30 giorni lavorativi (compresi i sabati; 25 giorni esclusi i sabati). Tale diritto prevede un aumento a 36 giorni lavorativi (compresi i sabati) dopo 25 anni di impiego nella stessa azienda. Per via dell'elevata copertura dei settori economici da parte della contrattazione salariale collettiva, l'Austria **non ha introdotto salari minimi legali**.

Riguardo alla sicurezza sociale, quasi tutti i lavoratori dipendenti e la maggior parte dei lavoratori autonomi sono obbligatoriamente assicurati. In Austria l'aliquota contributiva per le assicurazioni sociali è del 39,35%, di cui i dipendenti pagano il 18,12% e i datori di lavoro il 21,23% (Österreichische Gesundheitskasse 2021). L'aliquota contributiva per l'assicurazione pensionistica è del 22,8% (dipendenti: 10,25%, datori di lavoro: 12,55%). In merito alle pensioni, l'età pensionabile legale è di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne, che sarà gradualmente aumentata fino a eguagliare l'età pensionabile prevista per gli uomini. A livello aziendale sono realizzabili fondi pensione supplementari, in cui i datori di lavoro versano al Fondo pensione un contributo obbligatorio dell'1,53% della retribuzione mensile lorda per ciascun dipendente. Tuttavia, solo poche compagnie di autobus hanno tali fondi pensione. Il contributo per l'assicurazione malattia è del 7,65% (datori di lavoro: 3,78%; dipendenti: 3,87%). I dipendenti sono pagati dal datore di lavoro per le prime 12 settimane di malattia. Successivamente, le prestazioni di malattia sono erogate dall'assicurazione malattia e ammontano a circa il 60% (con una percentuale più elevata nelle prime quattro settimane dovuta ad una maggiorazione da parte del datore di lavoro). L'assicurazione contro la disoccupazione ammonta al 6% del reddito ed è equamente ripartita tra il datore di lavoro e il dipendente.

Partner sociali e forme di dialogo sociale

In Austria esistono due partner sociali che organizzano il settore del trasporto di passeggeri su strada. Il **sindacato vida** rappresenta gli interessi di tutti i conducenti professionisti in Austria, compresi, oltre ai conducenti di autobus, i conducenti appartenenti al settore del trasporto merci su strada e logistica e i tassisti. Vida è membro della Federazione sindacale austriaca (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB). I tassi di adesione sindacale all'interno del vida variano tra i datori di lavoro nelle compagnie di autobus, che vanno dal 10 al 90%. In particolare, le imprese di grandi dimensioni sono sindacalizzate, laddove una densità sindacale del 40-50% costituisce la normalità. I "sindacati gialli" in Austria non hanno rilevanza, tale realtà è dovuta alla rigorosa procedura di riconoscimento in qualità di parte sociale di disporre della capacità di concludere contratti collettivi (Allinger 2021).

Gli operatori di autobus sono organizzati nella **Camera federale austriaca dell'economia** (Wirtschaftskammer Österreich, WKO), nella sezione delle compagnie di autobus, aviazione e navigazione e nella sottosezione autobus, che copre anche il trasporto pubblico. Data l'obbligatorietà dell'iscrizione delle società austriache alla Camera federale austriaca dell'economia, il tasso di adesione degli operatori di autobus nelle società dell'associazione dei datori di lavoro è del 100%. I partner sociali tengono colloqui settoriali nell'intero arco dell'anno per elaborare i successivi CCL e, soprattutto, per eliminare le sfide prima dei negoziati. Tuttavia, tali colloqui non seguono un formato di dialogo strutturato.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Una caratteristica fondamentale del sistema di contrattazione collettiva austriaco è l'**elevata copertura delle imprese** da parte dei CCL. Nel settore degli autobus, come nella maggior parte degli altri settori, tutte le imprese sono coperte dal CCL settoriale. Ciò è dovuto all'appartenenza obbligatoria delle società

austriache alla Camera dell'economia. I **CCL a livello aziendale** sono in grado di migliorare le condizioni di lavoro, ma non possono pregiudicare le normative del CCL settoriale. Ad esempio, alcuni CCL a livello aziendale nel settore degli autobus stabiliscono che il periodo di calcolo degli straordinari è ridotto e che pertanto i conducenti hanno maggiori probabilità di ricevere la retribuzione degli straordinari. Nel settore del trasporto passeggeri su strada è stato negoziato il **CCL settoriale "Bundeskollektivvertrag für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben"** tra il sindacato vinda e la Camera austriaca dell'economia. L'attuale CCL per il trasporto con autobus è entrato in vigore all'inizio del 2021 ed il sindacato vinda lo ha considerato essere un grande successo, in particolare durante la pandemia da COVID-19. Il CCL **ha aumentato i salari orari dell'1,5%** in tutte le categorie. Inoltre, l'indennità di spesa per la guida è stata incrementata. L'aumento dei salari, nonostante la pandemia, è stato principalmente dovuto alla carenza di conducenti e all'interesse dei datori di lavoro affinché i conducenti non abbandonassero il settore.

Il CCL si compone di due sezioni: disposizioni generali e una parte è dedicata alle retribuzioni, con ambiti funzionali diversi:

- le disposizioni generali attuano gli atti giuridici nazionali e dell'UE e contemplano ad esempio i regolamenti in materia di orario di lavoro e pause;
- la parte dedicata ai salari affronta le questioni legate alla retribuzione ed include una scala salariale.

La parte CCL sulle disposizioni generali ha una durata indefinita (purché le rispettive fonti giuridiche rimangano invariate), mentre le sezioni relative ai salari hanno un periodo di preavviso di due mesi. La contrattazione collettiva sui salari avviene normalmente ogni anno.

Il CCL stabilisce un normale **orario di lavoro settimanale** di 40 ore. L'orario di lavoro massimo nelle singole settimane può essere di 60 ore (ma solo se l'orario di lavoro settimanale medio è di 48 ore, mediamente entro un periodo di 26 settimane). Il **tempo di attesa** conta come orario di lavoro e deve essere retribuito. Pertanto, i tempi di attesa vengono sommati e pagati come orario di lavoro a tempo pieno fino a sei ore al giorno. Se i tempi di attesa superano le sei ore, i conducenti sono pagati al 50% del salario normale previa deduzione di una pausa di un'ora. La pausa giornaliera di massimo 1,5 ore al giorno non viene conteggiata come orario di lavoro e quindi non viene pagata. **Non esiste una regolamentazione sul servizio di guardia.**

Per quanto concerne **gli straordinari**, ciascuna ora che superi le 40 ore di lavoro settimanali viene conteggiata come straordinario. In conformità a quanto previsto dalla Legge sull'orario di lavoro, la retribuzione per gli straordinari è pari al 50% della normale tariffa oraria. Gli straordinari tra le ore 22 e le ore 6 sono conteggiati come lavoro notturno e retribuiti al 100%. In generale, il **lavoro notturno** tra le ore 24 e le ore 5 è retribuito al 100%. Le ferie annuali sono regolate dal diritto del lavoro e, in aggiunta, vengono concessi giorni di riposo in situazioni specifiche (matrimonio, nascita, morte, malattia dei figli, ecc.). I dipendenti ricevono un'**indennità vacanze e una gratifica natalizia** per un importo pari a 4,33 salari settimanali più un premio del 30%.

I **periodi di preavviso** elencati nel CCL sono piuttosto brevi rispetto ad altri settori in Austria, in quanto il settore degli autobus è inteso come un'attività stagionale. I periodi di preavviso vanno da una settimana a quattro settimane in base all'anzianità (in altri settori: tre mesi). Tuttavia, essendoci una carenza di conducenti, i brevi periodi di preavviso non preoccupano i conducenti o il sindacato.

La **formazione continua e la qualificazione** in generale sono a carico del datore di lavoro. Ciò vale anche per la formazione continua nel quadro del Codice 95.

Al fine di promuovere la professione di conducenti professionali di autobus, il CCL prevede che ai conducenti sia concesso un totale di un congedo di assenza non retribuito (una vacanza non retribuita) fino ad un massimo di 3 settimane (21 giorni di calendario) per frequentare il corso preparatorio per l'**esame finale di apprendistato** per la professione di conducente professionale di autobus (Berufskraftfahrer/in).

Il CCL include una **scala salariale** dettagliata sulla base dei livelli salariali orari, settimanali e mensili. Le tabelle salariali di base differiscono in base alla **durata del rapporto di lavoro presso un'impresa** (quattro diversi gruppi/livelli) e a due diversi livelli di qualificazione (cfr. tabella 2). I livelli di qualifica fanno distin-

zione tra i conducenti di autobus e i conducenti professionali di autobus che hanno ottenuto un certificato di formazione dal sistema di formazione professionale. Tuttavia, il sindacato ha fatto in modo che vi siano solo differenze marginali tra questi due gruppi di qualificazione, in quanto vi sono pochissimi conducenti che hanno completato un apprendistato. In base all'anzianità e alla qualifica, i salari base per i conducenti conformemente al contratto collettivo 2021 variano tra € 13,13 all'ora (€ 2.274,12 al mese) per un conducente che ha lavorato un anno o meno presso un'azienda, a € 13,52 (€ 2.341,66 al mese) per conducenti addestrati con 21 anni o più di impiego in azienda. Vida stima che i conducenti di autobus guadagnino in media circa € 2.800 lordi al mese, compresi indennità e bonus.

Tabella 2: Tabella dei salari per i conducenti di autobus (nel 2021, salari lordi)

CATEGORIE DI LAVORO	SALARIO ORARIO €	SALARIO MENSILE € ⁵
CONDUCENTE		
Conducente al 1° anno di impiego presso un'azienda	13.13	2,274.12
Conducente dal 2° al 10° anno di impiego presso un'azienda	13.17	2,281.04
Conducente dall'11° al 20° anno di impiego presso un'azienda	13.27	2,298.36
Conducente dal 21° anno di impiego presso un'azienda	13.39	2,319.15
Conducente professionale (Ha superato l'esame finale di apprendistato)		
Conducente professionale al 1° anno di impiego presso un'azienda	13.17	2,281.04
Conducente professionale dal 2° al 10° anno di impiego presso un'azienda	13.27	2,298.36
Conducente professionale dall'11° al 20° anno di impiego presso un'azienda	13.39	2,319.15
Conducente professionale dal 21° anno di impiego presso un'azienda	13.52	2,341.66

Fonte: WKO 2021.

I dipendenti ricevono un **bonus di anniversario** una tantum di 4,33 salari settimanali dopo 20 anni di impiego presso un'azienda. Il sindacato critica il fatto che il livello dei pagamenti salariali dipenda dalla durata dell'impiego presso un'azienda piuttosto che dagli anni di esperienza lavorativa, poiché ogni cambio di datore di lavoro porta a una riclassificazione al livello salariale più basso.

Il salario dei conducenti di autobus aumenta grazie a componenti retributive aggiuntive come le tariffe giornaliere e/o le tariffe notturne quando si viaggia all'interno del paese o all'estero. Il conducente ha diritto ad almeno una parte della **tariffa giornaliera** (€ 24,84 per 24 ore) quando viaggia all'interno del paese per servizi di trasporto occasionale (ossia non per il trasporto regolare). Se l'attività di guida o l'assenza dal luogo di lavoro supera le tre ore, 1/12 dell'indennità giornaliera deve essere pagata per ciascuna ora.

5 Il salario mensile è calcolato come salario settimanale x 4,33. Il salario settimanale è il salario orario x 40.

In caso di pernottamenti, il conducente riceve un'**indennità di pernottamento specifica** aggiuntiva di € 4,82. Nel caso in cui sia necessaria una sistemazione in hotel, i costi saranno rimborsati. Nel caso in cui il viaggio venga effettuato in un altro paese, le tariffe giornaliere e le indennità di pernottamento sono pari a € 34,86 (a cui si aggiunge l'indennità di pernottamento di € 4,82). Queste tariffe vengono pagate in aggiunta all'indennità di viaggio stabilita per legge, al fine di compensare l'aumento del costo della vita relativo al lavoro svolto al di fuori del paese; l'indennità varia a seconda del paese di destinazione.

5.2 BELGIO

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

In Belgio il settore degli autobus è di piccole dimensioni e nel 2019 contava circa 400 imprese e 11.500 conducenti. Poiché la quota di lavoro a tempo parziale è piuttosto elevata (30%), la stima degli equivalenti a tempo pieno (FTE) sarebbe di circa 7.800 conducenti (2019).

In ogni caso, prima della pandemia da COVID-19, il settore ha registrato uno sviluppo abbastanza stabile in termini di occupazione tra il 2008 e il 2019 nei tre sottogruppi del settore:

- **Servizi regolari di autobus urbani pubblici, compresi i servizi regolari in subappalto.** Si tratta di servizi regolari di trasporto pubblico per conto delle autorità di trasporto pubblico nelle tre regioni principali: Fiandre (VVM), Vallonia (SRWT) e STIB/MIVB a Bruxelles. Questi servizi sono offerti su un percorso e una frequenza specifici, i passeggeri vengono prelevati e lasciati a fermate predeterminate e sono accessibili a tutti, anche se è necessario prenotare il viaggio in anticipo. (Questo segmento non è coperto dallo studio).
- **Trasporto in autobus di servizi regolari o occasionali specializzati,** a condizione che il trasporto fornisca servizi per più di nove persone, compreso il conducente. L'attività principale in questo segmento è il trasporto scolastico.
- **Trasporto occasionale in autobus.** I servizi occasionali sono quei servizi che forniscono il trasporto di passeggeri, che non rientrano nella definizione di servizio regolare, comprese le sue forme specializzate. Si tratta di servizi per gruppi di passeggeri organizzati in anticipo dal vettore o da un altro principale. Il trasporto occasionale o irregolare comprende anche i servizi regolari internazionali a lunga percorrenza effettuati da conducenti che forniscono servizi di trasporto turistico o servizi navetta.

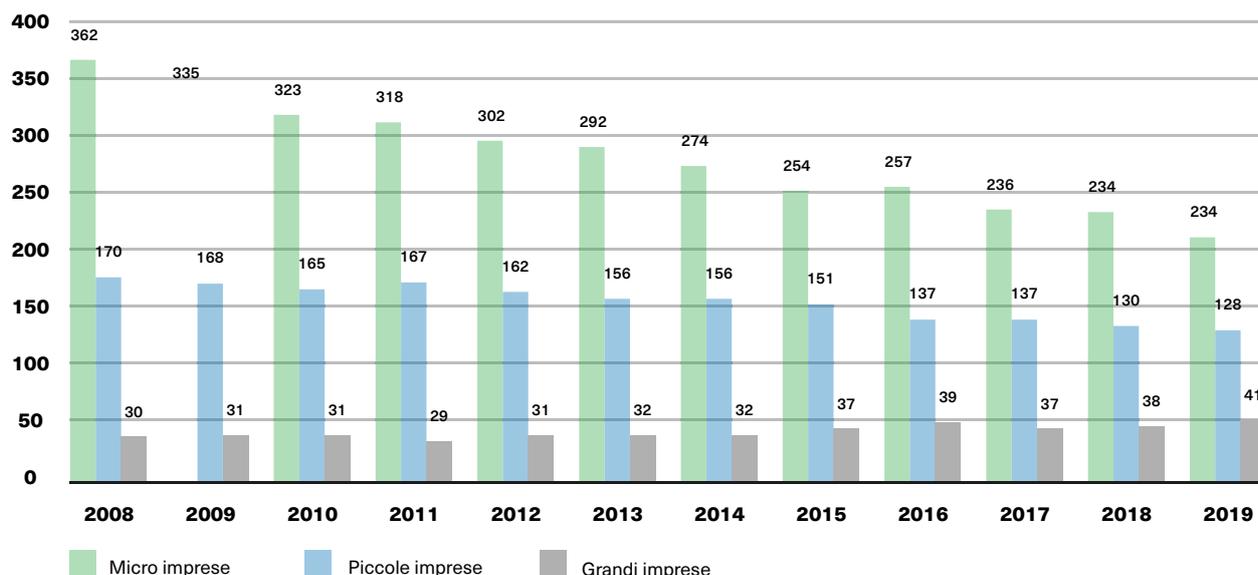
Va notato che molte imprese coinvolte nei servizi di autobus sono operanti in entrambi gli ultimi segmenti.

Nell'ultimo decennio, il settore ha registrato una forte concentrazione di imprese operanti nel settore; secondo i dati forniti dal sindacato ACV-CSC, il numero totale di imprese è diminuito di circa il 45% tra il 2008 e il 2019 come mostrato nella figura sottostante.

Tuttavia, si è verificata una dinamica molto differenziata delle dimensioni dei gruppi di imprese, mentre il numero di microimprese è diminuito del 40% da 362 a 214 e il numero di piccole imprese è diminuito di circa il 25% (da 180 a 128), il gruppo di imprese di dimensioni più grandi è aumentato del 46% da 30 a 44.

Come evidenziato anche dal sindacato BTB ABVV, questo andamento è dovuto agli sviluppi del mercato (aumento della concorrenza sui prezzi) e agli sviluppi sociali, in particolare alla carenza di conducenti e al cambiamento demografico che ha colpito in particolare le imprese più piccole.

Figura 1: Numero di micro, piccole e grandi imprese nel settore belga degli autobus, 2008



Fonte: WKO 2021.

La più grande impresa è Eurobussing Brussels di proprietà di Keolis con oltre 170 autobus e quasi 300 dipendenti.

Naturalmente, un grande attore del mercato è anche FlixBus che non si è aggiudicata flotta e conducenti, ma sub-contratti con micro e piccole imprese e operatori di maggiori dimensioni come STAF CARS o COACH PARTNERS BRABANT.

Tabella 3: Operatori leader di autobus sul mercato belga

NOME IMPRESA	VEICOLI	NUMERO DI DIPENDENTI
Eurobussing Brussels / Keolis	177	284
STAF CARS	88	200
LEONARD TRAVEL INTERNATIONAL	74	231
COACH PARTNERS BRABANT	63	197
Autocars de Polder	61	218
BUSenCO	60	121
COACH PARTNERS WEST FLANDEREN	50	205
SELECTA CARS DE SWAEF	48	88
DE ZIGEUNER	48	96

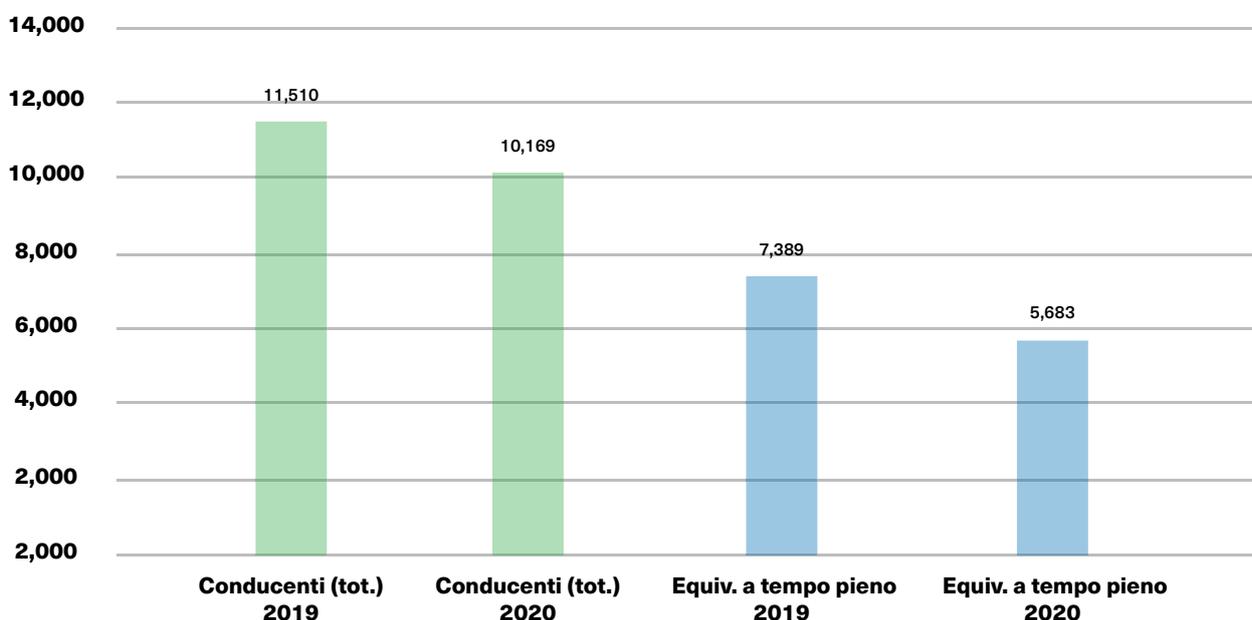
Fonte: Presentazione del sindacato ACV-CSC, ETF Workshop Roma, novembre 2021.

Sebbene non esistano dati ufficiali, in Belgio la pandemia da COVID-19 ha avuto un enorme impatto sul trasporto effettuato con autobus, in particolar modo il trasporto effettuato con pullman che si è praticamente fermato.

Secondo l'organizzazione dei datori di lavoro FBAA, la situazione delle compagnie di autobus e pullman in Belgio nel 2020 è stata disperata e le società di trasporto con pullman hanno registrato una diminuzione dei ricavi del 90% secondo l'FBAA (IRU 2020).

Ciò ha portato ad una diminuzione dell'occupazione. Secondo le statistiche ufficiali, il numero di conducenti operanti nel settore è sceso dell'1,34% passando da circa l'11,5% nel 2019 all'11% nel 2020. Va notato che queste cifre includono i conducenti part-time (il 30% ha un contratto part-time) e nel caso in cui si contino gli equivalenti a tempo pieno, la diminuzione è stata ancora più drammatica, pari a meno il 23% come indica la figura 2.

Figura 2: Numero di conducenti di autobus e pullman in Belgio (totale ed equivalenti a tempo pieno, 2019 e 2020)



Fonte: Presentazione del sindacato ACV-CSC, ETF Workshop Roma, novembre 2021.

Sebbene molte imprese si siano avvalse del regime pubblico di disoccupazione temporanea che va sostituendo circa il 70% del salario lordo, molti conducenti hanno lasciato il settore, trovando lavoro in altri settori come la logistica o il trasporto o in zone economiche totalmente diverse come la produzione. Ciò è dovuto anche al fatto che l'indennità di disoccupazione temporanea è altamente tassata (circa il 30%) e non è sufficiente a coprire il costo della vita.

Secondo i sindacati il numero di conducenti tra il 2019 e il 2020 è sceso da 7.200 a 5.600.⁶

I sindacati non nascondono che tale situazione è estremamente preoccupante poiché il settore degli autobus sta già affrontando il problema della carenza di conducenti. Questo problema diventerà ancora più pressante nel prossimo futuro a causa del cambiamento demografico: nel 2019, l'età media di un conducente era di 51,5 anni⁷ e circa un quarto dei conducenti aveva superato i 55 anni.

L'occupazione nel settore degli autobus è fortemente dominata dagli uomini, con solo l'11% di donne.

⁶ Secondo i rappresentanti del sindacato BTB ABVV.

⁷ Non sono disponibili cifre per i diversi segmenti del trasporto con autobus, tuttavia, secondo gli esperti sindacali, l'età media dei conducenti specializzati nel trasporto con autobus e pullman (scuolabus) è molto più alta rispetto a quella nel servizio di trasporto pubblico urbano. Secondo ACV CSC la maggior parte dei conducenti di scuolabus sono già in pensione e lavorano part-time.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Per quanto concerne le diverse fonti di regolamentazione delle condizioni sociali e lavorative nel mercato belga del lavoro, è presente uno stretto legame tra le fonti giuridiche e i risultati del dialogo sociale e della contrattazione collettiva.

I livelli settoriali e intersettoriali svolgono un ruolo sostanziale nell'elaborazione della legislazione sul lavoro applicabile al settore degli autobus. A livello settoriale, i sindacati negoziano, nell'ambito di diversi comitati paritari (Commissions Paritaires), i contratti collettivi di lavoro (Convention Collective de Travail o CCT).⁸ I comitati paritari sono composti da rappresentanti dei dipendenti e dei sindacati dello stesso settore. I CCT stabiliscono i diritti e i doveri dei dipendenti e dei lavoratori del settore. A livello intersettoriale, i sindacati agiscono presso il Consiglio nazionale del lavoro (Conseil National du Travail, CNT), il Consiglio economico centrale (Conseil Economique Central) e in gruppi di parti sociali. Ogni due anni viene negoziato un accordo interprofessionale che si applica a tutti i settori, e quindi a tutti i lavoratori.

Gli interessi dei lavoratori del settore degli autobus sono rappresentati nel "Sottocomitato paritario per il settore degli autobus e pullman", 140.01.

Per quanto concerne i salari minimi, questi sono stabiliti dai contratti collettivi di lavoro giuridicamente vincolanti del comitato paritario 140 e dei suoi sottocomitati. Esistono quindi numerosi contratti collettivi di lavoro che stabiliscono diverse aliquote salariali minime, nonché indennità e premi in base al sottosettore. All'interno del settore degli autobus sono presenti diverse scale salariali per i conducenti di pullman/trasporti occasionali, i conducenti nel trasporto specializzato come il trasporto scolastico e i conducenti nel trasporto regolare effettuato con autobus (vedi sotto).

Il sistema belga per la fissazione dei salari è altamente istituzionalizzato, combinando la regolamentazione con procedure rigorose per il processo decisionale e comprendendo la fissazione salariale di quasi tutti i dipendenti. In secondo luogo, è libero, nel senso che gli accordi volontari tra datori di lavoro e lavoratori possono essere stipulati a qualsiasi livello, purché gli accordi di livello inferiore rispettino i diritti dei lavoratori degli accordi di livello superiore.

Per tutti i dipendenti in Belgio, il salario minimo nazionale è determinato dal Consiglio Nazionale del Lavoro (CNT). Qualsiasi accordo raggiunto dal CNT si applica per legge a tutti i lavoratori e datori di lavoro.

È importante notare che i salari minimi nazionali in Belgio sono adeguati automaticamente (normalmente su base annua), in funzione dell'indicizzazione dei prezzi basata sull'aumento dei prezzi al consumo. Tuttavia, l'indicizzazione dei salari è limitata dalla norma salariale come un'altra componente importante del sistema di fissazione dei salari in Belgio: la norma salariale espressa da questa percentuale determina la misura in cui il costo salariale medio di un'azienda può aumentare in un periodo di due anni e mira a salvaguardare la competitività internazionale del Belgio rispetto ai paesi limitrofi.

Le imprese che non rispettano questa norma salariale possono (almeno in teoria) essere assoggettate a sanzioni amministrative. Inoltre, gli accordi contenenti aumenti salariali in violazione della normativa in materia salariale possono essere dichiarati nulli dai tribunali.

In merito alla situazione attuale, i sindacati e i datori di lavoro belgi non sono riusciti a raggiungere un accordo sul margine massimo dell'evoluzione del costo salariale per gli anni 2021-2022 e quindi il governo, a seguito della proposta avanzata dal Consiglio economico centrale, ha deciso con Regio Decreto del luglio 2021 che il margine massimo, la cosiddetta norma salariale, per gli anni 2021-2022 dovrebbe essere mediamente pari a massimo lo 0,4%. In termini concreti, ciò significa che il costo salariale medio all'interno di un'impresa può aumentare dello 0,4% negli anni 2021-2022. Gli aumenti salariali individuali sono quindi ancora ipotizzabili, a condizione che il costo medio del salario all'interno dell'impresa aumenti di un massimo dello 0,4%.

8 Una panoramica dei comitati congiunti è consultabile su: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-de->

Come accennato in precedenza, l'elevata copertura di tutti i lavoratori da parte dei CCL (circa il 96%) deriva dalla prassi che tutti i lavoratori beneficiano dei CCL grazie al meccanismo di estensione del Regio Decreto.

Sono previsti tre tipi di accordi:

- **Accordi intersettoriali** negoziati dai sindacati intersettoriali e dalle organizzazioni dei datori di lavoro a livello nazionale in seno al Consiglio nazionale del lavoro. Secondo i rappresentanti del sindacato ACV CSC nel 2021 erano in essere 158 accordi interprofessionali nazionali che coprivano tutti i lavoratori del settore privato. Gli accordi interprofessionali comprendono un ampio ventaglio di questioni come l'orario di lavoro, il lavoro notturno, i sistemi di registrazione CCTV sul posto di lavoro, le politiche in materia di alcol e droghe, le vacanze, la formazione, ecc.
- **Accordi settoriali** negoziati nei rispettivi comitati paritari (Commissions Paritaires) tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Tutti e tre i sindacati settoriali sono coinvolti in negoziati con l'organizzazione dei datori di lavoro che si svolgono solitamente ogni due anni, a partire da ottobre. La contrattazione collettiva settoriale nel settore degli autobus copre questioni relative alla retribuzione e ad altre condizioni lavorative e occupazionali per tutti e tre i segmenti del settore o separatamente come nel caso delle retribuzioni e delle componenti retributive, tenendo conto delle differenze tra trasporto pubblico urbano, trasporto con autobus o trasporto con pullman.
- **Accordi negoziati a livello aziendale** tra la struttura sindacale a livello aziendale e il datore di lavoro. I negoziati a questo livello si svolgono per lo più nelle imprese di grandi dimensioni; ricordiamo che nel settore degli autobus vengono raggiunti solo pochissimi accordi a livello aziendale. Gli accordi contengono disposizioni che vanno al di là della disposizione minima/generale di accordi a livello settoriale. Secondo gli esperti sindacali coinvolti in questo studio, gli accordi aziendali sono difficili da negoziare poiché i datori di lavoro locali tendono a preferire gli accordi a livello settoriale.

In termini di adesione sindacale, il Belgio è certamente all'interno del gruppo di quei paesi con alti tassi di adesione, laddove la densità stimata è pari al 56%. Tale realtà è alquanto significativa nell'ambito dello scenario sopra descritto, in quanto tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro appartenenza sindacale, beneficiano dei CCL grazie al meccanismo di estensione del Regio Decreto.

I principali sindacati nel settore degli autobus e pullman sono la Confederazione dei sindacati cristiani ACV o CSC che è anche il più grande sindacato nazionale con circa 1,6 milioni di membri, la Federazione generale del lavoro ABVV o BTB con circa 1,1 milioni di membri e la Confederazione dei sindacati liberali del Belgio, ACLVB o CGSLB con circa 400.000 membri.

Per il settore degli autobus è presente una sola organizzazione di datori di lavoro, la Federazione belga degli operatori di autobus e pullman, FBAA (Fédération belge des exploitants d'Autobus et d'Autocars).

I tre sindacati e l'organizzazione dei datori di lavoro nel settore degli autobus hanno istituito un **Fondo sociale comune per il settore** (*Fonds social des Entreprises d'autobus et d'autocars*) esistente dal 1967 e che sostiene i lavoratori con vari programmi e misure (cfr. dettagli nella sezione di seguito).⁹ Il Fondo è finanziato dal contributo sociale versato dai datori di lavoro. Tale contributo ammonta al 4,60%.

Una buona prassi rilevata dai sindacati nel settore degli autobus riguarda il mantenimento di uno stretto legame con i singoli conducenti. Anche lo scambio diretto di comunicazione e le possibilità di incontrarsi e impegnarsi direttamente (virtualmente e fisicamente) sono stati evidenziati come elemento chiave dell'alto tasso di adesione nel settore. Un esempio lampante in questo contesto è stato un sito di social media per conducenti di autobus gestito dal sindacato ABVV BTB (e utilizzato anche da altri sindacati) dove sono registrati quasi 3.000 conducenti.

9 Per ulteriori informazioni dettagliate consultare la scheda informativa e il sito <https://www.sociaalfonds.be/over-ons/het-fonds/>.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Sono in fase di negoziazione diversi CCL tra i tre sindacati e l'organizzazione dei datori di lavoro FBAA nei comitati paritari 140.01.

Nell'ambito del Fondo sociale del settore degli autobus, tutti i conducenti, indipendentemente dal sottosectore, beneficiano dei seguenti diritti:

- Risarcimento per decesso a seguito di un incidente occorso nella vita privata
- Risarcimento per la revoca permanente del certificato medico di idoneità ('medische schifting')
- Indennità di licenziamento quando il dipendente lascia l'azienda perché ha raggiunto l'età pensionabile stabilita per legge o in caso di revoca del certificato medico di idoneità
- Rimborso delle spese per l'ottenimento della patente di guida (compresa la visita medica)
- Assistenza psicosociale in caso di eventi traumatici che si verificano durante il lavoro
- Assicurazione per spese sanitarie di ospedalizzazione in caso di attività lavorative nel settore di almeno sei mesi ininterrotti
- Beneficio del regime pensionistico del secondo pilastro concesso a tutti i lavoratori al momento della loro entrata in servizio
- Bonus di fine anno e un anticipo versato tramite il Fondo Sociale

Sono inoltre previsti benefici specifici negoziati dai sindacati per i sottosettori del trasporto effettuato con autobus e pullman.

Conducenti di trasporto passeggeri specializzato o irregolare:

- Indennità per il lavoro notturno tra le ore 22:00 e 06:00
- Indennità forfettaria per interruzioni dei servizi
- Indennità per servizi imprevisti
- Indennità di parcheggio
- Premio interruzione servizio

Conducenti di pullman o conducenti che effettuano servizi di trasporto occasionali

- Supplemento di anzianità per i lavoratori con un'anzianità minima di 10 anni
- Indennità forfettaria per viaggi effettuati con altri mezzi di trasporto
- Autogrill Bus Club Car (pasto gratuito e benefici aggiuntivi in caso di ordinazioni in determinati ristoranti per almeno 20 passeggeri)

Va notato che i conducenti dei servizi pubblici di autobus o di trasporto regolare subappaltati da VVM-De Lijn, SRWT o TEC beneficiano di diversi vantaggi aggiuntivi rispetto ai due sottosettori di cui sopra. Questi includono indennità per un periodo prolungato di lavoro notturno (dalle ore 20:00 alle 06:00), supplemento mensile per almeno dieci giorni di lavoro effettivo al mese; regimi di partecipazione agli utili, premi di anzianità supplementari, bonus per le condizioni climatiche calde, concessione di giorni festivi propri della Comunità fiamminga (VVM), corse gratuite per i lavoratori pensionati, pensione di invalidità, buoni pasto per giorno lavorato, buoni per l'acquisto di prodotti ecologici e buoni regalo.

Nel settore degli autobus sia le scale salariali minime che i vari premi sono disciplinati dai CCL per i diversi sottosettori.

La tabella 4 mostra le retribuzioni orarie e le componenti salariali che sono previste per i conducenti di autobus operanti nel trasporto specializzato sia regolare che occasionale:

Tabella 4: Retribuzioni orarie del personale di guida operante servizi di trasporto in autobus sia regolari che occasionali (a decorrere da ottobre del 2021, in euro)

ANZIANITÀ	SALARIO ORARIO	PREMIO LAVORO DOMENICALE	PREMIO LAVORO NOTTURNO
0 - 2	13,29	26,59	14,31
Cinque periodi di anzianità aggiuntivi fino a 21 anni e oltre	13,88	27,76	14,89

Indennità ARAB

L'indennità ARAB (tariffa giornaliera) ammonta a € 128,66/mese dal 1° luglio 2021 per i conducenti che lavorano a tempo pieno e per coloro che lavorano più di 25/38 ore. Tale importo mensile si applica a decorrere da 6 giorni effettivi di prestazioni mensili. Fino a 5 giorni di prestazioni effettive, a decorrere dal 1° luglio 2021 vengono pagati € 7,07 al giorno.

L'indennità ARAB ammonta a € 17,64/mese a decorrere dal 1° luglio 2021 per i conducenti che lavorano a una tariffa di massimo 25/38 ore. Tale importo mensile si applica a decorrere da 6 giorni effettivi di prestazioni mensili. Fino a 5 giorni di prestazioni effettive, a decorrere dal 1° luglio 2021 vengono pagati € 6,46 al giorno.

Fonte: ABVV - BTB.

Nel settore del trasporto occasionale in pullman, le scale salariali differiscono in due ampiezze di orario di lavoro: fino a 6 ore lavorative al giorno o dalle 6 alle 12 ore. In aggiunta è previsto un premio per lavoro straordinario in caso l'orario di lavoro giornaliero superi le 12 ore.

Le scale salariali differiscono anche per i servizi prestati da un solo conducente o da più conducenti (oltre le 11 ore).

Tabella 5: Salari lordi giornalieri (salario RSZ) e ulteriori componenti salariali per i conducenti nel settore degli autobus (a decorrere da ottobre del 2021, in euro)

AMPIEZZE DELLE FASCE ORARIE DI LAVORO	SALARIO RSZ	Indennità ARAB
Servizi con un solo conducente		
Fino a 6 ore/giorno	68,79	1,85 / ore
6,1 ore e 12 ore	113,31	
Più di 12 ore	12,54 / ora	
Servizi con più conducenti		
11 ore	92,19	1,85 / ore
12 ore	101,66	
13 ore	111,26	
(...)		
19 ore	168,41	
20 ore	178,03	
21 ore	187,60	
Disposizioni congiunte per entrambe le categorie		
<p><i>Straordinari da pagare per un'ampiezza di fasce orarie superiori a 1564,5 al semestre (dal 01/01 al 30/06 o dal 01/07 al 31/12): 14,66 €/u.</i></p> <p><i>Ore di lavoro straordinario effettuate la domenica, nei giorni festivi e relativi giorni retribuiti sono pagati a 19,55 €/u.</i></p> <p><i>Indennità di anzianità: € 2.21/performance sulle retribuzioni giornaliere per i conducenti con un'anzianità di minimo 10 anni di lavoro nella stessa azienda.</i></p>		

Fonte: ABVV - BTB.

5.3 REPUBBLICA CECA

Nonostante numerose richieste inviate dall'ETF e dal wmp ai rappresentanti sindacali cechi, non abbiamo ricevuto alcun feedback sul caso di studio inerente alla Repubblica Ceca. Il caso di studio che segue non è stato pertanto verificato dai rappresentanti sindacali cechi.

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

In Repubblica Ceca sono presenti un totale di oltre 2.300 imprese, di cui 1.114 hanno più di 20 dipendenti e circa 1.200 hanno meno di 20 dipendenti. In altre parole, il mercato ceco è dominato da molte piccole imprese. Il numero di conducenti di autobus impiegati in queste imprese è stimato essere tra le 11.000/12.000 unità.

Il ricorso al lavoro interinale nel settore degli autobus è alquanto diffuso, sebbene sia stato notevolmente ridotto dalla pandemia da COVID-19. I lavoratori interinali sono spesso di origine ucraina e lavorano in Repubblica Ceca su base temporanea. Inoltre, i pensionati che lavorano part-time come conducenti di autobus non sono rari. L'impiego di conducenti in pensione è giudicato in modo critico dal sindacato, poiché i conducenti in pensione minano le condizioni di contrattazione collettiva e ostacolano i negoziati per migliorare le condizioni di lavoro. Alcuni conducenti di autobus sono lavoratori autonomi e sono impiegati come subappaltatori da imprese più grandi, principalmente per evitare tasse e contributi previdenziali. Mentre in passato anche i contratti a tempo determinato rivestivano un particolare ruolo, la loro importanza è diminuita drasticamente a causa della carenza di conducenti nel settore. Proprio come in altri paesi europei, la carenza di conducenti è significativa e si stima che nel settore degli autobus manchino 7.000 conducenti. Secondo il sindacato, la carenza di conducenti è dovuta alle pessime condizioni lavorative, in particolare ai lunghi orari di lavoro, che rendono il lavoro poco attraente per i più giovani. Sebbene si sia tentato di organizzare programmi di formazione professionale per i diplomati al fine di aumentare il numero di conducenti, la carenza non si è attenuata. Il problema è l'età dei diplomati se si considera che gli studenti lasciano la scuola tra i 15 e i 18 anni mentre per i conducenti di autobus o pullman è richiesta un'età minima di almeno 21 anni. Attualmente, è allo studio un programma di riqualificazione rivolto a persone in fasce di età matura.

Come altrove in Europa, anche in Repubblica Ceca la pandemia da COVID-19 ha influenzato in modo significativo la vita lavorativa dei conducenti di autobus. All'inizio della pandemia, il concetto di igiene per la salvaguardia dei conducenti di autobus non era ancora completamente sviluppato. I rappresentanti sindacali hanno dovuto organizzare un concetto di igiene di base per i conducenti, poiché i conducenti si lamentavano, ad esempio, della mancanza di mascherine o dell'uso continuato di contanti al momento del pagamento dei biglietti. Il governo ceco ha fornito sostegno finanziario ai datori di lavoro, ai lavoratori dipendenti e autonomi colpiti dalla crisi. Durante la pandemia, molti conducenti hanno ricevuto circa il 60% della loro retribuzione regolare. Oltre all'entrata in vigore da parte del governo di un programma di lavoro a orario ridotto, alcuni conducenti di autobus hanno anche ricevuto un sostegno finanziario dal proprio datore di lavoro allo scopo di trattenere i conducenti. Il sindacato non ha ricevuto segnalazioni in termini di licenziamenti.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Un'importante legge in materia di condizioni occupazionali e lavorative in Repubblica Ceca è il Codice del Lavoro (Zakonik prace, n. 262/2006 Coll.). Il codice del lavoro comprende norme sul rapporto di lavoro, orari di lavoro standard e pause, salvaguardia della sicurezza e della salute sul lavoro, congedi annuali retribuiti (ferie), tra cui una procedura di informazione e consultazione dei dipendenti, la competenza di un'organizzazione sindacale, un comitato aziendale e un rappresentante per la sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della salute. Per quanto concerne i premi in percentuali in aggiunta al salario orario regolare, il codice del lavoro stabilisce un premio del 25% per il lavoro straordinario (il datore di lavoro può ordinare un lavoro straordinario fino a 8 ore settimanali e 150 ore all'anno). Nel caso di lavoro notturno, lavoro svolto il sabato e la domenica e di lavoro svolto in un ambiente dannoso per la salute, il dipendente ha diritto a un premio di almeno il 10% della retribuzione oraria media. Quando lavora in un giorno festivo, il dipendente riceve un premio al tasso di almeno il 100% della retribuzione oraria media del dipendente. La settimana lavorativa standard consiste di 40 ore per la maggior parte delle professioni. Il diritto minimo alle ferie è di 4 settimane. Anche l'importo delle indennità di viaggio è disciplinato dal Codice del lavoro e varia tra € 35 e € 60 al giorno (a seconda del paese di destinazione). Le indennità di viaggio non sono soggette a tasse o previdenza sociale.

Ai dipendenti della Repubblica Ceca è garantito un salario minimo nazionale stabilito per legge (vedi tabella 6). Il salario minimo viene adeguato annualmente dal governo previa consultazione con i datori di lavoro e i sindacati. Un cosiddetto salario garantito (zaručena mzda) si basa sul salario minimo e si applica a tutti i dipendenti che non sono coperti da un contratto collettivo. Il salario garantito è costituito da otto gruppi salariali, tenendo conto della complessità, della responsabilità e della fatica del lavoro svolto. Nel 2021, il salario minimo nazionale al livello più basso (1) era di CZK 15.200,00 (€ 597,86) al mese (corrispondente a una settimana lavorativa di 40 ore) e al livello salariale più alto (8) CZK 30.400,00 (€ 1.195,72). Il salario minimo è leggermente aumentato rispetto all'anno precedente (livello salariale 1: CZK 14.600,00, € 568,71; livello salariale 5: CZK 21.700,00, € 845,28; livello salariale 8: CZK 29.200,00, € 1.137,43).

Tabella 6: Il salario minimo in Repubblica Ceca

LIVELLO SALARIALE	PAGA MENSILE IN CZK (IN €) ¹⁰
1 (lavoro individuale dello stesso tipo)	15,200.00 (597.86)
2 (lavoro univoco con accordo quadro)	16,800.00 (659.67)
3 (incarico di lavoro diversificato, definito da accordo quadro)	18,500.00 (726.42)
4 (lavoro professionale con sistema stand-alone integrato)	20,500.00 (804.95)
5 (lavoro professionale specializzato)	22,600.00 (888.93)
6 (lavoro sistemico)	24,900.00 (977.72)
7 (lavoro sistemico specializzato)	27,500.00 (1,079.81)
8 (lavoro sistemico creativo)	30,400.00 (1,195.72)

Fonte: WageIndicator Foundation 2021.

In Repubblica Ceca l'**importo totale dei contributi previdenziali** è del 44,8%, di cui la contribuzione da parte del datore di lavoro è pari al 33,8% e la contribuzione da parte del dipendente è pari al 11%. I contributi dell'assicurazione malattia ammontano al 13,5%, di cui il 9% è a carico del datore di lavoro e il 4,5% è a carico del dipendente. L'indennità di malattia ammonta al 60% della retribuzione media giornaliera ed è pagata dal datore di lavoro durante i primi 14 giorni di malattia. Trascorsi i 14 giorni, il sistema di assicurazione obbligatoria statale prevede l'indennità di malattia (60%-72%). I contributi pensionistici di sicurezza sociale sono del 21,5% per il datore di lavoro e del 6,5% per il dipendente. L'importo della pensione di anzianità dipende dal livello di reddito del dipendente e consiste in una pensione di base e una pensione individuale. L'età pensionabile per gli uomini è in continuo aumento e va a raggiungere i 65 anni (65: per gli uomini nati dopo il 1971). L'età pensionabile per le donne nate entro il 1971 è attualmente compresa tra 57 e 60 anni e dipende dal numero di figli allevati. Tuttavia, è pari a 65 anni anche per tutte le donne nate dopo il 1971. In Repubblica Ceca, solo il datore di lavoro versa i contributi (1,2%) al sistema di assicurazione contro la disoccupazione. Le indennità di disoccupazione sono comprese tra il 40 e il 65% della retribuzione precedente (in base alla durata della disoccupazione). In termini di qualificazione e formazione, i datori di lavoro sostengono generalmente tutti i costi della formazione obbligatoria e di altre tipologie di formazione. I datori di lavoro pagano anche le visite mediche.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Il più grande **sindacato** che rappresenta i conducenti è l'OSD (Odborovy svaz dopravy, Repubblica Ceca è l'Unione dei Trasporti della Repubblica Ceca). Oltre ai conducenti di autobus e pullman, il sindacato rappresenta i dipendenti delle compagnie aeree e degli aeroporti (ad eccezione dei piloti), del trasporto fluviale, del trasporto merci su strada e del trasporto pubblico. Nel complesso, l'OSD conta oltre 8.000 membri. Tuttavia, l'adesione sindacale è in calo, anche nel settore degli autobus, che in passato era ben organizzato. Ora ci sono imprese in cui il sindacato organizza solo il 5% dei dipendenti. Il sindacato appartiene all'organizzazione ombrello ČMKOS (Confederazione Cecoslovacca dei Sindacati), che è di gran lunga la più grande confederazione sindacale della Repubblica Ceca; ad essa appartengono 30 sindacati affiliati indipendenti organizzati ampiamente su base industriale.

In Repubblica Ceca il **livello di organizzazione tra le imprese** è generalmente basso, laddove esistono associazioni di datori di lavoro, vi è anche una diffusa riluttanza a condurre contrattazioni collettive e concludere contratti. Le associazioni dei datori di lavoro spesso si considerano gruppi di interesse esclusivamente economico e non come parti sociali. Il settore del trasporto di passeggeri su strada è un'eccezione e il dialogo sociale è relativamente ben strutturato. Il partner negoziale dell'OSD che affianca i datori di lavoro è l'Associazione degli Operatori del Trasporto su Strada (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy), che rappresenta gli operatori del trasporto merci e passeggeri su strada. L'associazione dei datori di lavoro fa parte dell'organizzazione ombrello Svaz průmyslu a dopravy České republiky (Confederazione dell'industria della Repubblica Ceca) ed è la più grande delle 25 associazioni imprenditoriali rappresentate all'interno della Confederazione dell'industria. L'Associazione degli Operatori del Trasporto su Strada dichiara ufficialmente di contare all'incirca un totale di 2.100 membri (trasporto merci e passeggeri su strada), che gestiscono pressappoco 25.000 veicoli (camion, autobus e pullman).

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

In Repubblica Ceca, a livello industriale, i CCL sono conosciuti come "contratti collettivi di livello superiore" e possono essere dichiarati generalmente vincolanti dal Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali per alcune società che svolgono la propria attività principale nell'industria interessata. Il trasporto di passeggeri su strada prevede un accordo di questo tipo che copre anche le attività nel settore del trasporto merci su strada. Il CCL del trasporto su strada è in vigore dal 2021 e ha validità fino al 2024; è stato negoziato tra l'OSD e l'Associazione degli Operatori del Trasporto su Strada (Svazem dopravy CR, sekci silniční dopravy).

Poiché il CCL è generalmente vincolante, si applica a un numero considerevolmente maggiore di imprese rispetto a quelle che sono membri dell'associazione dei datori di lavoro. Tuttavia, le società devono possedere determinate caratteristiche per essere coperte dal contratto collettivo generalmente vincolante. Questi requisiti (tra gli altri) sono che i datori di lavoro devono:

- svolgere la propria attività principale nel settore dei trasporti su strada (CZ-NACE 49.39: altri trasporti passeggeri via terra; 49.41: trasporto merci su strada)
- impiegare specifici tipi di professioni (ad es. conducenti professionali)
- avere almeno 20 dipendenti.

In Repubblica Ceca gli accordi a livello aziendale sono attuabili, ma secondo l'OSD non svolgono un ruolo rilevante.

Innanzitutto, **il contenuto del CCL generalmente vincolante** indica i doveri e i diritti dei lavoratori e del sindacato, nonché i diritti statutari di codecisione. Il CCL contiene disposizioni sulla forma del contratto di lavoro, sul divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro, sulla regolamentazione del licenziamento e sul trattamento di fine rapporto. Riguardo alla salute e alla sicurezza sul lavoro, si fa riferimento anche al diritto dei sindacati di monitorare la sicurezza sul lavoro nelle imprese. I datori di lavoro devono coprire i costi degli esami medici e di altro tipo necessari per lo svolgimento della singola occupazione. Inoltre, il CCL precisa che l'occupazione a tempo determinato non può superare i tre anni. La maggior parte dei regolamenti del CCL sono strettamente basati sulle regole del codice del lavoro sopra menzionato. Come previsto dal Codice del Lavoro, la **settimana lavorativa** consiste di 40 ore (con alcune eccezioni dovute al lavoro a turni) e le **ferie** sono di quattro settimane in un anno solare. Il CCL contiene anche il regolamento secondo cui i dipendenti hanno diritto a un congedo retribuito di un giorno alla nascita dei propri figli, per accompagnare un figlio disabile o un membro della famiglia (non più di 12 giorni all'anno), un giorno all'anno per trasferirsi (se il dipendente cambia residenza permanente) e un giorno in caso di decesso di un familiare. Le **indennità di viaggio** sono pagate sulla base del Codice del Lavoro.

In aggiunta, il CCL prevede anche premi per il lavoro svolto nel fine settimana, il lavoro notturno e gli straordinari. Mentre i supplementi per gli **straordinari** (25%, fino a 8 ore settimanali e 150 ore l'anno), il **lavoro notturno** (10%) e il **lavoro svolto in un ambiente che presenta criticità** (10%) fanno riferimento a quelli previsti dal Codice del Lavoro; il **premio per il lavoro svolto il sabato e la domenica** è pari al 30% del salario minimo (invece del 10% previsto per legge dal § 118 della Legge sul Lavoro). Sulla base del Codice del Lavoro, il contratto collettivo stabilisce che, **in caso di periodo di stasi lavorativa**, un dipendente ha diritto a una retribuzione pari ad almeno il 10% della sua retribuzione media prevista per il periodo di stasi.

In passato, un problema rilevante per i conducenti professionali erano i **tempi di attesa** fino all'inizio o al proseguimento del viaggio, poiché tali tempi non erano considerati come orario di lavoro. La pressione politica dell'OSD ha portato a modifiche di detto sistema. L'interruzione del lavoro per periodi inferiori a 16 minuti è ora conteggiata come normale orario di lavoro e i tempi di attesa più lunghi sono pagati a un tasso inferiore.

Il contratto collettivo generalmente vincolante stabilisce inoltre che i conducenti devono ricevere almeno il **salario minimo** (in base al loro grado di retribuzione). Inoltre, è stato convenuto che, se il salario minimo aumenta, anche lo stipendio del conducente deve essere adeguato di conseguenza. Questo non è sempre stato così prima della conclusione del CCL, sebbene la retribuzione del salario minimo sia in realtà obbligatorio per legge. I conducenti di autobus e pullman sono classificati in base al livello salariale cinque (lavoro specializzato professionale) e ricevono una retribuzione lorda di CZK 134,40 (€ 5,29) all'ora e di CZK 22.600,00 (€ 888,93) al mese.

5.4 GERMANIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

In Germania, i dati vengono raccolti solo per l'intero settore degli autobus, compresi i trasporti pubblici. Il seguente calcolo può fornire un'**approssimazione delle cifre** relative all'ambito del nostro studio: nel trasporto regolare a lunga percorrenza, il numero di imprese nel 2020 in Germania era di 17, di cui 11 erano imprese private o ad economia mista. Nel trasporto occasionale di autobus erano presenti 4.754 imprese (trasporto locale e a lunga percorrenza). Tra queste c'erano 4.488 imprese private o miste (Statistisches Bundesamt 2020). Se si sommano le imprese, ciò si traduce in 4.499 imprese incluse nell'ambito del nostro studio. Le informazioni sul numero di dipendenti sono fornite solo dall'associazione dei datori di lavoro del settore, l'Associazione tedesca degli operatori di autobus e pullman (BDO). Secondo l'associazione dei datori di lavoro, nel 2017 in Germania erano impiegati 103.365 conducenti di autobus in totale (ultimi dati disponibili), di cui 53.074 erano impiegati in imprese private (BDO 2021). Il sindacato ver.di stima che ci siano circa 12.000/13.000 conducenti di autobus impiegati nel trasporto occasionale, in base al numero di autobus presente nel trasporto occasionale e al personale medio per autobus. I contratti di lavoro a tempo indeterminato sono la forma dominante di occupazione nel settore tedesco del trasporto di passeggeri su strada.

Per quanto concerne il **servizio regolare di autobus a lunga percorrenza**, il settore in Germania è cambiato in maniera considerevole negli ultimi anni. Il settore è caratterizzato da un'elevata intensità di concorrenza tra le aziende, che genera uscite dal mercato ma anche nuovi ingressi. La forte concorrenza sul fronte dei prezzi ha avuto spesso effetti devastanti e ha portato a una fase di consolidamento nel 2016. Ciò ha causato le prime uscite dal mercato, insolvenze e acquisizioni di concorrenti. Lo sviluppo delle quote di mercato per gli anni dal 2013 al 2019 mostrato nella tabella 7 si basa sulle percentuali di percorso dei singoli operatori di autobus a lunga percorrenza. Le quote di mercato in calo nel periodo indicato sono alquanto ragguardevoli così come le insolvenze di molti operatori di autobus e pullman. Nel 2017 FlixBus ha successivamente aumentato la propria quota di mercato a circa il 92,6%. FlixBus è stata in grado di espandere la propria quota di mercato agendo principalmente come operatore di piattaforma, collaborando con subappaltatori e rilevando alcune società. Nel 2019, la quota di mercato di FlixBus è poi scesa di circa 6,5 punti percentuali su base annua a circa l'85,0%. Ciò è stato dovuto principalmente all'ingresso sul mercato di BlaBlaBus, che offriva a volte "prezzi predatori" di 0,99 euro per un viaggio in autobus in Germania.

Tabella 7: Quote di mercato di operatori di autobus a lunga percorrenza selezionati per numero di viaggi negli anni dal 2013 al 2019 (in %)

	AGO 13	AGO 14	AGO15	AGO 16	SETT 17	SETT 18	SETT 19
BerlinLinienBus	19.3	15.2	8.5	13.7	/	/	/
BlaBlaBus	/	/	/	/	/	/	7.4
City2City	7.4	3.4	/	/	/	/	/
DeinBus	4.7	4.0	3.1	2.2	0.5	0.5	/
Deutsche Touring	3.0	2.3	2.0	2.1	2.8	2.8	2.8
FlixBus	16.2	20.8	73.0	64.0	92.6	91.5	85.0

	AGO 13	AGO 14	AGO15	AGO 16	SETT 17	SETT 18	SETT 19
IC Bus	3.9	4.1	1.8	3.5	0.8	1.5	0.9
Megabus	0.0	0.0	1.9	1.6	/	/	/
MeinFernbus	30.4	38.5	/	/	/	/	/
Pinkbus	/	/	/	/	/	/	0.7
Postbus	8.3	6.1	7.4	10.4	/	/	/
Sonstige	6.9	5.5	2.2	2.5	3.3	3.7	3.3
Totale	100.0						

Fonte: Ufficio federale tedesco per il trasporto merci 2020, p. 13

L'impatto della **pandemia da COVID-19** ha ridotto drasticamente il numero di passeggeri che viaggiano in autobus in Germania. Nei servizi di autobus di linea a lunga percorrenza, il numero di passeggeri è diminuito di due terzi (-68%) tra il 2019 e il 2020 (tabella 8). Le statistiche mostrano chiaramente un calo dei passeggeri durante i mesi primaverili, autunnali e invernali in relazione all'incremento del numero di casi di COVID-19, mentre il calo durante i mesi estivi è stato un po' meno pronunciato.

Tabella 8: Sviluppo dei servizi di autobus di linea a lunga percorrenza (in milioni di passeggeri)

	2019	2020	20/19 (%)
Gen.	1.5	1.5	0
Feb.	1.5	1.5	0
Mar.	1.7	0.3	-81
Apr.	1.7	0.1	-95
Mag	2.0	0.2	-92
Giu.	2.2	0.3	-85
Lug.	2.2	0.7	-67
Ago.	1.9	0.7	-62
Sett.	1.7	0.6	-65
Ott.	1.8	0.7	-62
Nov.	1.7	0.1	-95
Dic.	1.6	0.2	-90
Totale anno	21.5	6.9	-68

Fonte: Intraplan consult GmbH 2020, p. 18.

Riguardo ai servizi occasionali di autobus con passeggeri, sono disponibili solo stime e si presume che il calo del numero di passeggeri sia ancora più elevato rispetto ai servizi di autobus di linea a lunga percorrenza, poiché il trasporto occasionale è stato quasi bloccato durante i lockdown. Per l'intero anno 2020, il calo è stimato tra il 75 e l'80%.

Nell'ambito dei programmi di aiuti statali Überbrückungshilfe III (sussidi temporanei III) e Überbrückungshilfe III Plus (sussidi temporanei III Plus) le aziende possono ricevere sussidi per costi fissi. Il prerequisito per ricevere tali sussidi è che l'azienda deve dimostrare di avere avuto un calo del fatturato di oltre il 30% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. In caso di una diminuzione ancora maggiore del fatturato, sono disponibili ulteriori supplementi. Proprio come in altri paesi europei, l'indennità di lavoro ridotto è stata ampiamente utilizzata in Germania.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

In Germania, le normative europee per i conducenti di autobus sono implementate attraverso diverse leggi. L'orario di lavoro dei conducenti è disciplinato dalla Legge sull'orario di lavoro (Arbeitszeitgesetz, ArbZG), che attua la Direttiva 2002/15/CE di cui al § 21. La Legge sull'orario di lavoro contiene, tra l'altro, norme sull'orario di lavoro settimanale per i lavoratori del trasporto su strada e disposizioni su ciò che non è considerato essere orario di lavoro. L'Ordinanza sui conducenti (Fahrpersonalverordnung, FPersV) definisce i tempi di guida e i periodi di riposo per i conducenti professionali e include le norme definite per il tachigrafo digitale. Il regolamento sui conducenti (FPersG) contiene, tra l'altro, regolamenti sulle responsabilità e sulle contravvenzioni. Secondo la Legge sulla qualificazione dei conducenti professionali (Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz, BKrFQG), che attua il corrispondente regolamento UE 2003/59/CE, i conducenti professionali sono obbligati a partecipare regolarmente a corsi di perfezionamento. Per i dipendenti regolari, il finanziamento del perfezionamento è talvolta previsto dai contratti collettivi.

La Germania possiede un gran numero di leggi che regolano le condizioni lavorative di base. Tra queste figurano, ad esempio, la Legge federale sul congedo (Bundesurlaubsgesetz BurlG), che prevede **ferie annuali** di almeno 24 giorni lavorativi sulla base di una settimana di sei giorni (§ 3). Tuttavia, a causa della carenza di conducenti, il diritto alle ferie dei conducenti professionali va significativamente oltre il diritto minimo alle ferie legali. Il **salario minimo** in Germania è fondato sulla Legge sul salario minimo (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz, MiLoG). La legge stabilisce che una Commissione per il salario minimo è tenuta ogni due anni a decidere sugli adeguamenti del livello di salario minimo. La Commissione sul salario minimo è composta da un presidente, tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti dei datori di lavoro, nonché due membri consultivi accademici senza diritto di voto.

Il 1° gennaio 2022 in Germania (gennaio 2021: € 9,50) il salario minimo di legge è salito a € 9,82. Di norma, tuttavia, i conducenti di autobus in Germania sono pagati più del salario minimo. Il salario minimo entra in gioco solo in determinate costellazioni.

I costi del lavoro accessori in Germania comprendono **l'assicurazione pensionistica, l'assicurazione sanitaria, l'assicurazione contro la disoccupazione, l'assicurazione per l'assistenza a lungo termine e l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni**. Il livello dei contributi è determinato dal governo federale e i contributi di sicurezza sociale sono obbligatori. I contributi dell'assicurazione sociale (circa il 68% dei salari lordi) sono pagati quasi allo stesso modo dal datore di lavoro e dal dipendente, con i dipendenti che pagano un po' di più per l'assicurazione per l'assistenza a lungo termine e i datori di lavoro che coprono essi stessi l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Il sindacato che rappresenta i conducenti di autobus in Germania è il sindacato del settore dei servizi ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft). Ver.di è affiliato alla Confederazione tedesca dei sindacati (DGB). Il sindacato mira ad organizzare i lavoratori dei servizi sia nel settore privato che in quello pubblico. Con un totale di 1,94 milioni di membri, è il secondo sindacato più grande in Germania. Il numero di membri del sindacato tra i conducenti di autobus e pullman non è noto. Tuttavia, non esiste un sindacato più grande per i conducenti professionali in Germania.

Va notato che alcuni CCL nel settore degli autobus sono stati conclusi con il sindacato giallo GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistung, Unione dei servizi pubblici e dei servizi). Secondo le informazioni del sindacato, GÖD è un sindacato per tutti i settori del servizio pubblico tradizionale a livello federale, provinciale e comunale in Germania e negli enti pubblici.

Sul fronte del datore di lavoro, l'Associazione tedesca degli operatori di autobus e pullman (Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e. V., BDO) rappresenta gli interessi di circa 3.000 operatori privati tedeschi di autobus e pullman. L'Associazione degli operatori di autobus e pullman è organizzata in associazioni regionali e rappresenta principalmente piccole e medie imprese che coprono viaggi occasionali in pullman, servizi di autobus a lunga percorrenza e servizi di autobus di linea locali. Nel 2021, dieci associazioni regionali sono state coinvolte nei CCL.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

I CCL per i conducenti di autobus in Germania sono negoziati individualmente tra le associazioni regionali dell'Associazione federale degli operatori di autobus tedeschi (BDO) e ver.di a livello degli Stati federali tedeschi. Dei 16 stati federali tedeschi, solo due non avevano un CCL nel 2021 (Brema e Brandeburgo). In questi stati federali, solo le norme legali si applicano alle aziende che non operano anche nel settore del trasporto pubblico locale. Il sindacato giallo GÖD ha concluso un CCL in due stati federali: Meclemburgo-Pomerania occidentale e Bassa Sassonia. Tuttavia, per quanto concerne la Bassa Sassonia, ver.di ha anche concluso un CCL affinché siano presenti due CCL per il settore degli autobus. In Germania si contano in totale 15 CCL. Non sono disponibili informazioni in merito alla copertura dei CCL. In generale, i processi di contrattazione collettiva tra gli Stati federali non sono coordinati in larga misura ed esistono discrepanze a livello regionale in merito al livello dei salari collettivi. Tuttavia, si osserva che gli aumenti salariali concordati collettivamente sono per la maggior parte significativamente superiori agli aumenti dei prezzi medi al consumo determinati dall'Ufficio federale di statistica.

I CCL contengono regolamenti per le aziende private che lavorano nel trasporto pubblico locale e/o nel restante segmento del trasporto passeggeri con autobus. Le norme nei CCL variano a in base al sottosegmento dei servizi di autobus e le condizioni di lavoro dei conducenti variano in base al sottosegmento in cui lavorano (ad esempio meno di 50 km, servizi occasionali e a lunga percorrenza, servizi regolari).

I contenuti tipici dei CCL regionali sono: regolamenti sull'orario di lavoro, durata delle ferie, norme sui licenziamenti e la malattia, supplementi per gli straordinari, lavoro notturno e lavoro a turni, benefici in forma di capitale, tutela della razionalizzazione e formazione. Ad esempio, il CCL per la Renania Settentrionale-Vestfalia afferma che l'orario di lavoro settimanale standard per i conducenti di autobus è di 38,5 ore. Il **diritto alle ferie** è di 26 giorni e viene aumentato a 30 giorni in base all'anzianità di servizio. Al contrario, in Baviera tutti i conducenti di autobus ricevono 30 giorni di ferie annuali. In merito al **luogo in cui viene trascorso il periodo di riposo**, il CCL per la Renania Settentrionale-Vestfalia impone che almeno due periodi di riposo settimanale e nove periodi di riposo settimanale per trimestre al di fuori della stagione (da novembre ad aprile) siano trascorsi nel luogo di residenza del dipendente e almeno dodici domeniche l'anno siano esenti da lavoro.

La **retribuzione oraria lorda** dei conducenti di autobus in Germania è nella maggior parte dei casi inferiore a 15 €; ad esempio, è di 14,50 € in Renania Settentrionale-Vestfalia dopo dodici anni di esperienza lavorativa e di 14,86 € in Baviera dopo dieci anni di esperienza lavorativa (tabella 9).

Tabella 9: Salari di contrattazione collettiva per i conducenti di autobus in Renania Settentrionale-Vestfalia e in Baviera a confronto

LIVELLO	REMANIA SETTENTRIONALE-VESTFALIA		BAVIERA	
	Definizione del livello salariale	Salario orario base (lordo, dal 1.4.2022)	Definizione del livello salariale	Salario orario base (lordo, dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022)
I	Conducenti di autobus che non rientrano nel livello salariale II o III	€13.99	Non pertinente per i conducenti	
II	Dopo almeno un anno di impiego in azienda E più di due anni di esperienza come conducente di autobus e formazione come conducente professionale O sei anni di impiego senza formazione certificata come conducente professionale	€14.21	Conducenti di autobus, in base agli anni di impiego	Nuovo assunto, nei primi dodici mesi: € 13,55; nel secondo e terzo anno di occupazione in azienda: € 14,37; dal quarto anno di occupazione in azienda: € 14,76; dal decimo anno di occupazione in azienda: € 14,86
III	Dopo due anni in azienda e dodici anni di esperienza lavorativa	€14.50	Non pertinente	

Fonte: Compilazione propria sulla base del CCL.

I dipendenti ricevono un **pagamento annuale speciale** (bonus di Natale) in base alla durata del servizio.

In **Renania Settentrionale-Vestfalia** è pari a € 605 nel primo anno di occupazione ed a € 935 dopo cinque anni di servizio, in Baviera è pari a € 500 dopo il primo anno di lavoro ed a € 1.100 dopo sei anni di servizio.

In Renania Settentrionale-Vestfalia viene corrisposto un supplemento del 25% per **gli straordinari** per lavoro svolto in eccesso superiore a 173 ore mensili e un supplemento del 25% per **lavoro svolto la domenica**. I lavoratori che lavorano la notte più di due ore (dalle 22:00 alle 05:00) ricevono un **supplemento di lavoro notturno** del 15% per tutte le ore lavorate durante tale periodo. Un supplemento del 100% viene pagato per il **lavoro nei giorni festivi**. In alcuni casi, viene pagato un supplemento di € 5,20 per ogni interruzione di più di un'ora consecutiva che non viene remunerata. In **Baviera** si applica un supplemento per gli straordinari del 20% se l'orario di lavoro mensile supera le 172 ore, un supplemento per il lavoro notturno del 25%, un supplemento del 50% per il lavoro domenicale. Nei giorni festivi viene pagato un supplemento del 100% in molti sottosegmenti del trasporto passeggeri con autobus; la stessa cosa si verifica anche in Renania Settentrionale-Vestfalia.

Le **indennità** per i pasti ammontano a € 24 per ogni giorno di calendario (per 24 ore) in Renania Settentrionale-Vestfalia e a € 28 in Baviera, laddove il dipendente è assente dal proprio domicilio e luogo di lavoro per 24 ore, nonché rispettivamente € 12 e 14 per il giorno di arrivo e partenza.

In Renania Settentrionale-Vestfalia i conducenti di autobus ricevono un'**indennità di qualificazione** per il perfezionamento su base volontaria per un importo calcolato in funzione del rapporto tra il loro orario di lavoro personale e l'orario di lavoro settimanale regolare, ai sensi del contratto collettivo.

Non tutti i CCL in Germania prevedono la retribuzione per i tempi di disponibilità.

5.5 DANIMARCA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

È difficile determinare il numero esatto di compagnie di autobus in Danimarca. Ciò è dovuto principalmente al fatto che molte più aziende richiedono un permesso per il trasporto passeggeri su strada rispetto a quelle operanti nel settore. Tuttavia, Statistic Denmark (2021) afferma che alla fine di novembre 2019 erano presenti 86 “posti di lavoro” per il trasporto con autobus a lunga percorrenza e scuolabus di linea e 393 “posti di lavoro” per pullman turistici e altri trasporti terrestri di passeggeri. Sommato, ciò si traduce in 479 compagnie di autobus e pullman in Danimarca, presupponendo che ciascun “posto di lavoro” corrisponda ad una società. Per entrambe le tipologie di trasporto, il numero di aziende è aumentato dal 2015 (n.: 76 e n.: 337; totale n.: 413) al 2018 (n.: 95 e n.: 399; totale n.: 494) ed è leggermente diminuito nel 2019. Proprio come in alcuni altri paesi europei, anche in Danimarca le piccole imprese tendono ad essere rilevate da aziende più grandi. Questa tendenza è accolta con favore dai sindacati, poiché le grandi aziende sono più facili da organizzare e le violazioni involontarie delle normative sul lavoro sono meno frequenti, essendo più probabile che la direzione abbia una vasta conoscenza delle normative sul lavoro.

Il **numero di conducenti di autobus impiegati** in Danimarca non è registrato con precisione, ma il numero di dipendenti coperti da CCL può fornire una stima. Secondo il sindacato 3F nel giugno 2021 il CCL con l'Associazione dei datori di lavoro dei conducenti di pullman turistici TA e la Confederazione dell'industria danese (DI) copriva 3.210 dipendenti e il CCL per il servizio regolare contava 7.233 dipendenti. I conducenti di autobus e pullman coperti dai CCL con l'Associazione dei datori di lavoro dei conducenti di pullman turistici TA e la Confederazione dell'industria danese (DI) lavorano principalmente nel settore dei servizi occasionali o effettuano viaggi a lunga percorrenza. Va notato, tuttavia, che i conducenti in Danimarca svolgono solitamente numerosi diversi tipi di servizi, tra cui servizi regolari, trasporti occasionali per turisti, viaggi a lunga percorrenza e trasporto con scuolabus. Pertanto, la classificazione dell'appartenenza dei conducenti ai CCL non è sempre evidente.

In Danimarca, la maggioranza dei conducenti di autobus e pullman che effettuano viaggi a lunga percorrenza svolgono servizi occasionali di guida sulla base di un **contratto a pagamento orario**, che aumenta la flessibilità del personale per le compagnie di autobus, ma ha conseguenze negative per le condizioni di lavoro dei conducenti. Per i conducenti di autobus e pullman che lavorano con un contratto a salario orario è quasi impossibile pianificare in modo affidabile il reddito e l'orario di lavoro, questo dovuto alle incertezze e al breve termine degli incarichi. I rapporti di lavoro multipli sono abbastanza frequenti per i conducenti pagati a ore. Il principale datore di lavoro è obbligato a monitorare il rispetto delle norme sull'orario di lavoro in tutti i rapporti di lavoro.

In Danimarca, come in tutti gli altri paesi oggetto di studio, si assiste alla **carenza di conducenti**. In aggiunta, molti conducenti, in particolare i conducenti più anziani che hanno già ricevuto prestazioni pensionistiche, hanno lasciato il settore a causa della pandemia da COVID-19.

Durante la **pandemia da COVID-19** il governo danese ha fornito un ampio sostegno alle imprese. In totale, sono stati attuati oltre 20 diversi programmi di sostegno pubblico che, ad esempio, hanno coperto i costi fissi o hanno parzialmente preso in carico i pagamenti salariali. Tali programmi sono stati negoziati in stretta collaborazione con le parti sociali.

Tra l'altro, sono stati conclusi accordi tripartiti sulla compensazione salariale temporanea per i dipendenti e accordi sulla **condivisione del lavoro**. Rispetto alla situazione presente in altri paesi, il fatto che molte delle compagnie di autobus e pullman danesi operino in svariati segmenti di mercato è stato molto vantaggioso. La maggior parte degli operatori di autobus e pullman effettua anche il trasporto con minibus (ad esempio per scolari, anziani, disabili) e trasporti pubblici. Dato che durante la pandemia il trasporto con minibus e mezzi pubblici non è stato in gran parte sospeso, l'impatto su queste aziende è stato meno drammatico. Pertanto, molte imprese in Danimarca sono state solo parzialmente colpite dalla crisi e i fallimenti sono stati rari.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

La **legislazione** danese definisce solo determinati **standard minimi** mediante la Legge sulle ferie, la Legge sull'ambiente di lavoro e la Direttiva sull'orario di lavoro. La Legge sulle ferie (Ferieoven) stabilisce per i dipendenti cinque settimane di ferie annuali. La Legge sull'ambiente di lavoro (Arbejds miljøloven) garantisce un minimo di 11 ore di riposo, laddove devono essere previste pause di almeno dieci minuti se l'orario di lavoro giornaliero supera le sei ore. La Direttiva sull'orario di lavoro specifica che l'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali e che il lavoro tra mezzanotte e le 5 del mattino è definito come lavoro notturno. Oltre a ciò, le condizioni lavorative e occupazionali, nonché le norme in materia di formazione e sicurezza sociale sono solitamente sancite in CCL settoriali e concordate dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro. Lo stesso dicasi per i salari minimi, laddove, a differenza di molti altri Stati membri dell'UE, non esiste un salario minimo stabilito dalla legge. Infatti, i **salari minimi** sono concordati dalle parti sociali in ciascun settore e definiti nel corrispondente CCL settoriale. Nella maggior parte dei settori, i regolamenti CCL si basano su un sistema di salario minimo (Minimallønssystem), in cui la retribuzione effettiva viene ulteriormente negoziata a livello aziendale. Tuttavia, nel settore degli autobus le norme relative ai salari minimi nel CCL si basano sul cosiddetto sistema salariale normale (Normallønssystem) e sono invece stabilite a livello settoriale.

Il **sistema di sicurezza sociale** della Danimarca è molto diverso da quello di altri paesi dell'UE. I lavoratori dipendenti in Danimarca non pagano i contributi previdenziali, ma pagano invece tasse più elevate. Ad esempio, l'**assicurazione sanitaria** pubblica viene automaticamente pagata dall'imposta sul reddito. Le tasse variano in base all'importo del reddito e al comune in cui risiede il dipendente. Nel 2020, il limite massimo fissato per la tassazione era pari al 52,06% del reddito personale. In Danimarca non esiste un sistema obbligatorio di **assicurazione contro la disoccupazione**. Per avere diritto ai benefici, i dipendenti devono registrarsi presso una cassa di disoccupazione (A-Kassen), che è gestita dai sindacati. Nel caso di 3F, è il Fondo assicurativo 3FA. I dipendenti hanno diritto all'indennità di disoccupazione se hanno guadagnato un certo reddito minimo e sono stati affiliati al Fondo per almeno un anno. Le indennità di disoccupazione non possono superare il 90% del reddito lordo prima di entrare in disoccupazione. Ai dipendenti a tempo pieno viene applicato un importo massimo di DKK 19.083 (€ 2566,05)¹¹ lordi al mese. L'iscrizione alla cassa di disoccupazione 3FA per i dipendenti a tempo pieno ha un costo pari a DKK 509 (€ 68,44) mensili. In aggiunta va considerato anche il pagamento della quota associativa sindacale mensile di circa DKK 460 (€ 61,86), che può, tuttavia, essere parzialmente detratta dalla quota associativa dell'assicurazione contro la disoccupazione.

La pensione pubblica (Folkepension) è finanziata dalle tasse. La pensione pubblica è costituita da un importo di base pari a DKK 6518 (€ 876,46) e da un'indennità di un massimo pari a DKK 7335 (€ 986,32; importo per i single, in base al reddito). Oltre alla pensione pubblica, è presente anche una pensione integrativa del mercato del lavoro (Arbejdsmarkedets tillægspension, ATP) che è imposta dalla legge per ogni dipendente a tempo pieno. Il contributo mensile è stato di DKK 284 (38 euro) nel 2021, di cui i datori di lavoro coprono 2/3 e i dipendenti 1/3 del costo. La maggior parte dei CCL, come quelli relativi al trasporto di passeggeri su strada, contengono anche un regime pensionistico concordato collettivamente.

In base ad una nuova legislazione contro il dumping sociale (*BEK nr 2000 af 11/12/2020: Bekendtgørelse om vilkår for udenlandske virksomheders udførsel af cabotagekørsel med gods, bus eller vejdelene af kombineret transport*), da gennaio 2021 si applicano norme speciali quando le imprese **effettuano il cabotaggio** in Danimarca. Ad esempio, un'azienda deve remunerare i conducenti in base a una tariffa oraria minima per la guida che nel 2022 è pari a DKK 168,31 (€ 22,62) (Danish Road Traffic Authority 2022).

Parti sociali e forme di dialogo sociale

In Danimarca, il principale sindacato nel settore del trasporto di passeggeri su strada è la Federazione unita dei lavoratori danesi 3F (Fagligt Fælles Forbund, 3F). Oltre ai conducenti professionali, il **sindacato** 3F organizza anche lavoratori in settori come l'industria alberghiera e la ristorazione, l'agricoltura e la manutenzione e cura dei giardini, incluso il settore industriale. 3F è membro della Confederazione dei sindacati danesi (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH; ex LO). 3F è il sindacato più rilevante del paese in termini di adesioni (263.061 persone) e il numero di CCL conclusi. Il livello di densità sindacale in Danimarca è di circa il 67% in totale e il 71-73% tra i conducenti di autobus e pullman. La ragione dell'adesione sindacale relativamente elevata rispetto ad altri paesi europei può essere data dal fatto che i dipendenti membri di un sindacato sono assicurati anche nel sistema di assicurazione contro la disoccupazione, essendo il sistema di assicurazione contro la disoccupazione gestito dai sindacati.

Tuttavia, la densità sindacale è in calo da anni, poiché soprattutto i dipendenti più giovani non aderiscono più ai sindacati. Riguardo al settore dei minibus, 3F soffre della concorrenza dei sindacati gialli, in quanto questi ultimi offrono quote associative più basse e non sono affiliati alla FH o a parte del tradizionale sistema di contrattazione collettiva. I CCL negoziati dai sindacati gialli prevedono standard salariali e condizioni occupazionali inferiori rispetto agli accordi all'interno della FH.

Sul fronte dei **datori di lavoro**, sono presenti due principali organizzazioni di datori di lavoro nel trasporto di passeggeri su strada. Una è l'Associazione dei datori di lavoro dei conducenti di pullman turistici TA (TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening), che fa parte della Camera di commercio danese (Dansk Erhverv Arbejdsgiver). La Camera di commercio danese organizza circa 18.000 imprese associate e 100 associazioni settoriali nel settore del commercio, dell'informatica, dell'industria e dei servizi. L'altra associazione di datori di lavoro è la Confederazione dell'industria danese (DI) che conta circa 18.000 membri in totale e circa 3.000 membri nel settore dei trasporti. Oltre ai servizi di autobus e pullman, la Confederazione dell'industria danese conta membri nel settore del trasporto aereo e merci su strada, della logistica e della distribuzione, dei trasporti pubblici, dei porti e degli operatori portuali, nonché dei fornitori di servizi e consulenti legati ai trasporti e alle infrastrutture.

Sebbene non esistano dati ufficiali, il grado di organizzazione delle imprese tra le associazioni di lavoratori del trasporto di passeggeri su strada è considerato molto elevato. Per ottenere la licenza di operatore di autobus o pullman, le aziende sono tenute a dichiarare i pagamenti salariali reali dei propri dipendenti. Il modo più semplice per farlo è attraverso l'appartenenza a un'associazione di datori di lavoro e l'applicazione di un CCL.

Le parti sociali hanno istituito un "Fondo per lo sviluppo e la cooperazione nel settore dei trasporti e dello stoccaggio". Il Fondo è finanziato dai datori di lavoro che pagano annualmente un importo obbligatorio per tutti i dipendenti. Nel secondo trimestre del 2020, il contributo era stato di 0,35 DKK (circa 5 centesimi) per ora lavorativa. Lo scopo di questo Fondo è quello di sviluppare l'industria dei trasporti in generale e di migliorare in particolar modo la situazione legata a formazione e qualificazione. Le attività del Fondo mirano a mantenere e sviluppare le qualifiche e le competenze dei conducenti professionali e ad incrementare il perfezionamento dei dipendenti non qualificati e a cercare di attirare un numero più cospicuo di dipendenti, ad esempio tramite stage formativi. Il Fondo rimborsa ai datori di lavoro il costo dei corsi di formazione per i dipendenti.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Il sindacato 3F ha concluso un CCL settoriale analogo con l'Associazione dei datori di lavoro dei conducenti di pullman turistici TA (TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening) e la Confederazione dell'industria danese (DI) (Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F 2020; MAR/3F 2020). Entrambi i **CCL settoriali** vanno da marzo 2020 a marzo 2023. I CCL includono regolamenti per i conducenti di autobus e pullman (esclusi i servizi regolari di linea/trasporto pubblico), i tassisti, i conducenti di limousine, i conducenti di ambulanze, le hostess per accompagnamento turisti in autobus e gli apprendisti. I regolamenti si applicano anche ai lavoratori assunti tramite agenzia interinale che svolgono tali professioni e lavorano nelle aziende del settore. Sono attuabili anche **CCL a livello aziendale**, ma non sono così frequenti nel settore del trasporto passeggeri su strada come in altri settori in Danimarca.

Come disposizione generale, i CCL settoriali stabiliscono che l'**orario di lavoro** è di 37 ore settimanali. L'orario di lavoro settimanale può essere esteso a 40 ore o persino a 42 da un CCL a livello aziendale. Tuttavia, per la quarantunesima e la quarantaduesima ora di lavoro straordinario devono essere pagate le indennità. L'orario di lavoro giornaliero non può superare le nove ore. I giorni per il **riposo settimanale** devono essere comunicati in anticipo, entro la fine della giornata lavorativa due giorni prima del periodo di riposo. Per il **lavoro notturno** (dalle ore 20:00 alle ore 06:00) deve essere pagato un supplemento di DKK 36,71 (€ 4,94) all'ora. La retribuzione degli **straordinari** è di DKK 36,71 (€ 4,94) per le prime due ore di straordinario e DKK 53,20 (€ 7,15) per la terza ora. Per un numero superiore di tre ore di straordinario un'ora deve essere pagata come supplemento di straordinario, nel caso di lavoro straordinario la domenica o in un giorno festivo, nonché di lavoro straordinario tra le ore 01:00 e le ore 06:00, DKK 96,36 (€ 12,96). Non sono previsti benefici generali per il lavoro svolto la **domenica o nei giorni festivi**.

Riguardo ai **salari**, la tariffa oraria minima per la retribuzione dei conducenti che effettuano viaggi turistici è di DKK 173,65 (€ 23,33) (Autorità danese della circolazione stradale 2022). È previsto un **supplemento per le competenze** pari a DKK 4,00 (€ 0,54) all'ora per i conducenti di autobus e pullman che possiedono un certificato di formazione professionale. Inoltre, i conducenti che hanno completato il corso "Trasporto di persone con disabilità o a mobilità ridotta" ricevono un supplemento di DKK 4,81 (€ 0,65) all'ora. I conducenti di autobus **con contratti pagati a ore** ricevono un supplemento di anzianità. Per i conducenti in possesso di un contratto a ore la Vigilia di Natale e Capodanno non vengono retribuiti se il conducente non è operativo in tali giorni.

È previsto un **conto speciale di risparmio** per ciascun dipendente pari al 4-6% dei salari pagati dal datore di lavoro. I risparmi speciali vanno a coprire le ferie di anzianità o il secondo giorno di malattia dei bambini (vedi sotto). Se non utilizzati, i risparmi speciali vengono corrisposti al dipendente.

Tutti i viaggi di durata superiore a 24 ore ricevono una retribuzione giornaliera (per un pacchetto di 24 ore) pari a DKK 1.863 (€ 250,51) per i conducenti di autobus e pullman non in possesso di un certificato di formazione professionale e DKK 1.926 (€ 258,98) per i conducenti in possesso di tale certificato. Riguardo ai viaggi nazionali, il conducente riceve un supplemento di indennità di viaggio esentasse di DKK 75,00 (€ 10,08) per un intero giorno di assenza trascorso lontano dal proprio luogo di residenza (o DKK 3,12; € 0,42 all'ora). Per i soggiorni trascorsi nello stesso luogo che superano i 28 giorni l'importo viene ridotto di un terzo. Per i viaggi all'estero, il conducente riceve un'indennità di viaggio esentasse di DKK 150,00 (€ 20,17) per giornata intera (o DKK 6,25; € 0,84 all'ora) che viene ridotta di un quarto per soggiorni che superano i 28 giorni trascorsi nello stesso luogo.

I conducenti di autobus hanno diritto a 25 **giorni di ferie annuali** retribuite in base alla Legge danese sulle ferie. Inoltre, i CCL prevedono il diritto dei dipendenti a cinque giorni aggiuntivi di ferie retribuite.

I dipendenti hanno diritto all'**indennità di malattia** per un massimo di 70 giorni di calendario, calcolati dal primo giorno intero di assenza a fronte del livello salariale complessivo. I CCL prevedono giorni di ferie retribuiti quando un dipendente deve **prendersi cura di un bambino malato** (dopo almeno 9 mesi di lavoro ininterrotto nella stessa azienda, bambini di età inferiore ai 14 anni, massimo due giorni l'anno e secondo giorno da pagarsi dal conto speciale di risparmio) o se un bambino è ricoverato in ospedale (retribuzione piena per una settimana, una sola volta in un periodo di 12 mesi).

I CCL stabiliscono inoltre che i conducenti hanno diritto a un regime pensionistico settoriale se il conducente ha lavorato nel settore per almeno due mesi negli ultimi due anni. Il regime è finanziato dai contributi del Fondo **PensionDanmark**, da parte del datore di lavoro (8% dell'importo salariale lordo) e da parte del singolo dipendente (4%).

I dipendenti possono scegliere di partecipare ad un piano pensionistico (la decisione deve essere presa almeno cinque anni prima dell'età pensionabile statale del singolo dipendente). Il piano pensionistico prevede le ferie di anzianità (fino a 32 giorni liberi l'anno). I giorni liberi sono pagati dal conto speciale di risparmio.

Il datore di lavoro è tenuto a pagare i costi necessari affinché un conducente rinnovi le patenti di guida commerciali (compreso il costo per la formazione obbligatoria), ottenga il passaporto e i relativi visti (se necessario).

5.6 FRANCIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

Il settore degli autobus in Francia è composto da 2.900 **aziende**. Nel 2020, le aziende hanno generato un fatturato di 7,1 miliardi di euro. Il settore può essere raggruppato in cinque sottosectori in base alle loro attività principali:

- I servizi appaltati riguardano principalmente gli scuolabus e il trasporto regionale subappaltati dagli enti locali o regionali. I dati delle interviste suggeriscono che questo sottosectore è caratterizzato da piccole imprese locali.
- Il trasporto occasionale e turistico fornisce tour a noleggio che possono durare diversi giorni e svolgersi in Francia o all'estero. Inoltre, il trasporto su richiesta rientra in questa categoria, coprendo servizi flessibili per soddisfare le esigenze delle persone a mobilità ridotta.
- I servizi organizzati aperti coprono i servizi di autobus interurbani. Proprio come altrove nell'Unione europea, il trasporto interurbano da parte di società private senza un contratto pubblico è stato reso possibile nel 2015 attraverso la legalizzazione che liberalizza il trasporto passeggeri. I cosiddetti "bus Macron", Emmanuel Macron era all'epoca ministro dell'Economia e proponente della legge, operavano in 275 città nel 2020 in Francia (Autorité de régulation des transports 2021). Il settore è dominato da BlaBlaCar Bus e dalla società tedesca FlixBus. I due concorrenti gestiscono una rete di circa 160 subappaltatori.
- Il sottosectore del trasporto internazionale di autobus e pullman copre tutti i tipi di viaggi internazionali a lunga percorrenza.

Nel 2020, il settore degli autobus ha impiegato un totale di 102.000 **dipendenti**, di cui l'84% sono conducenti di autobus e pullman. Secondo i dati dell'intervista, nel settore ci sono relativamente pochi casi di lavoro autonomo fittizio o altre forme di lavoro salariato non dichiarato. In Francia, come negli altri paesi oggetto di studio, la **carenza** di conducenti è enorme. In passato, sono stati fatti diversi tentativi per porre fine a tale carenza, l'ultimo dei quali è stato l'abbassamento dell'età minima per ottenere una patente di guida per autobus e pullman a 18 anni. Tuttavia, un conducente di 18 anni può guidare solo un veicolo che trasporta un numero limitato di passeggeri (16 persone). Dall'età di 19 anni, il conducente può guidare un autobus o un pullman senza limiti per quanto concerne il numero di passeggeri, ma solo sul territorio nazionale. Solo a partire dall'età di 21 anni i conducenti possono effettuare trasporti internazionali di passeggeri su strada. Ci sono anche sessioni di formazione come conducente di autobus o pullman offerte attraverso centri di formazione specializzati. Tuttavia, queste misure non sono state finora in grado di compensare la carenza di conducenti.

Proprio come altrove, la **pandemia da COVID-19** ha avuto un impatto drammatico sul settore degli autobus in Francia. Non sono disponibili dati su tutti i sottosectori del settore degli autobus, ma nel trasporto occasionale e turistico il fatturato è diminuito dell'84% a causa della pandemia. L'occupazione in questo sottosectore è crollata da 2.800 dipendenti nel primo trimestre del 2020 (di cui il 90% erano conducenti) a 950 dipendenti entro la fine dell'anno 2020 (Autorité de régulation des transports 2021). Se messa a confronto, l'attività nel sottosectore dei servizi appaltati è stata più stabile. Ad esempio, le scuole francesi sono state chiuse solo durante il primo lockdown. Tuttavia, si stima ancora che il fatturato per i servizi appaltati sia diminuito del 20% dall'inizio della pandemia. Il governo ha stanziato varie misure di sostegno finanziario per le compagnie di autobus e pullman.

La più importante di queste è stato il **lavoro a orario ridotto**, che è stato introdotto in modo massiccio in tutti i settori. All'interno del regime di lavoro ridotto, lo Stato ha surrogato ai datori di lavoro l'85% dei costi salariali. I conducenti di autobus hanno ricevuto circa il 70% del loro stipendio lordo per le ore in cui sono stati senza lavoro. Si stima che da marzo 2020 l'85% delle aziende del settore abbia utilizzato il lavoro a orario ridotto.

Nonostante la compensazione finanziaria data dal lavoro a orario ridotto, l'occupazione ha comunque iniziato ad essere influenzata dalla sfavorevole congiuntura economica. Secondo un'indagine congiunturale condotta dalla Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) nel settembre 2020, oltre il 20% delle imprese intervistate ha dichiarato di aver effettuato licenziamenti o risolto contratti.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Componenti importanti del diritto del lavoro francese sono stabiliti nel **Codice del lavoro** (Code du travail). Il Codice del lavoro contiene, ad esempio, disposizioni sul contratto di lavoro, sul lavoro a tempo determinato, sul licenziamento, sui periodi di riposo e pausa e sul lavoro notturno. L'orario di lavoro legale francese è di 35 ore settimanali. Le ore di lavoro superiori a tali 35 ore sono considerate straordinari. Gli straordinari devono essere compensati con un ulteriore 25% per le prime otto ore di lavoro straordinario a settimana e un ulteriore 50% per ogni ora aggiuntiva. In alternativa, un accordo settoriale o a livello aziendale può sostituire la retribuzione degli straordinari con un tempo supplementare. Il massimo degli straordinari è fissato per legge a 220 ore l'anno, ma gli accordi settoriali o aziendali possono derogare a tali disposizioni entro determinati limiti. In ogni caso, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le 12 ore giornaliere (o notturne), le 48 ore settimanali e le 46 ore per un periodo di 12 settimane consecutive. Nel settore dei trasporti, il codice dei trasporti fissa il limite di orario di lavoro giornaliero a 10 ore (12 ore a determinate condizioni, ma non più di due volte a settimana). L'orario di lavoro settimanale non deve superare in media le 44 ore per un periodo di 12 settimane. Le ferie annuali obbligatorie in Francia sono di 2,5 giorni lavorativi per ogni mese lavorato, ad esempio 30 giorni lavorativi (sei settimane) l'anno. Inoltre, il codice del lavoro concede giorni di assenza dal lavoro per determinate occasioni familiari (ad esempio, matrimonio, nascita/adozione di un bambino o decesso di un familiare). In Francia si contano 11 giorni festivi, inoltre il **salario minimo** per legge (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) è alto rispetto ad altri paesi europei. Nel 2021 il salario minimo orario garantito dalla legge era di € 10,25 lordi. Il salario minimo viene adeguato annualmente.

In Francia, i **contributi previdenziali** obbligatori comprendono, l'assicurazione malattia, l'assicurazione pensionistica, l'assicurazione contro la disoccupazione e l'assicurazione contro gli infortuni. Il pagamento dei contributi sociali è ripartito tra il datore di lavoro e il dipendente; tuttavia, il datore di lavoro detiene la quota maggiore. L'**assicurazione sanitaria** (contributi salute, maternità, invalidità, decesso) ammonta al 7-13% dei costi salariali per i datori di lavoro. In caso di malattia, i dipendenti continuano a ricevere il proprio stipendio durante la loro assenza se soddisfano determinate condizioni stabilite dal Codice del lavoro o da un CCL applicabile. Dopo un periodo di assenza di tre giorni, gli stipendi sono pagati dall'assicurazione sanitaria nazionale.

L'**assicurazione contro la disoccupazione** è pagata solo dai datori di lavoro e ammonta al 4,05% dei costi salariali. Per avere diritto alle prestazioni, se la persona ha meno di 50 anni, deve aver versato nel regime di assicurazione contro la disoccupazione per almeno 122 giorni durante i 28 mesi precedenti la disoccupazione. Se la persona ha più di 50 anni, il numero minimo di mesi di contributi che precedono la disoccupazione è esteso a 36. L'indennità di disoccupazione ammonta a un minimo di € 29,38 al giorno e un massimo del 75% del reddito precedente.

Il **sistema pensionistico francese** è basato su tre pilastri: una pensione di base garantita dallo Stato (datori di lavoro: 8,55%; dipendenti 6,9% del salario), pensioni aziendali obbligatorie e accordi individuali. L'età pensionabile in Francia è di 62 anni per i lavoratori nati nel 1955 o dopo il 1955 e tra i 60 e i 62 anni per le persone nate prima del 1955. Il pensionamento anticipato è generalmente ammissibile.

I conducenti di autobus sono coperti dal **regime pensionistico complementare a livello aziendale** per il settore dei trasporti in Francia. Il regime pensionistico aziendale è gestito da CARCEPT che si occupa della riscossione dei contributi, del calcolo dei diritti pensionistici, del pagamento delle pensioni e sostiene le aziende, i dipendenti e i pensionati offrendo loro consulenza e servizi.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Il concetto di **rappresentatività sindacale** è definito con precisione dal diritto del lavoro francese. Dal 2008, all'interno di un determinato settore, ciascuna organizzazione sindacale deve ottenere almeno l'8% dei voti nelle elezioni tenute sul posto di lavoro per essere considerata rappresentativa a livello settoriale. A questo proposito, il settore degli autobus fa parte del più ampio settore dei trasporti su strada. Diversi sindacati sono attivi nel settore dei trasporti, di cui i seguenti cinque sono rappresentativi (ad agosto 2021): CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, Confederazione francese democratica del lavoro), CGT (Confédération Générale du Travail, Confederazione generale del lavoro), CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, Confederazione generale del lavoro - Forza Operaia), CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Confederazione francese dei lavoratori cristiani) e CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres, Confederazione francese dell'inquadratura - Confederazione generale dei dirigenti). Il sindacato più forte nel settore dei trasporti è CFDT (34,24%), seguito da CGT (24,8%), CGT-FO (20,75%) e CFTC (14,35%). Sebbene CFE-CGC, un sindacato che organizza impiegati, sia al di sotto della soglia dell'8% (5,85%), il sindacato partecipa comunque ai negoziati nel settore dei trasporti avendo raggiunto il limite di rappresentatività a livello nazionale (10% di tutti i voti validi nelle elezioni sul posto di lavoro). Se un sindacato raggiunge la soglia nazionale, viene automaticamente considerato rappresentativo in tutti i settori.

Nel 2014 è stato stabilito un criterio giuridico che stabilisce la rappresentatività settoriale per le organizzazioni dei datori di lavoro. Per essere considerate rappresentative, **le organizzazioni dei datori di lavoro** devono rappresentare l'8% delle imprese o dei dipendenti di un settore specifico. Le seguenti quattro organizzazioni di datori di lavoro soddisfano tali criteri (ad agosto 2021): FNTR (Fédération nationale des transports routiers, Federazione nazionale dei trasporti su strada), TLF (Union des entreprises de transport et de logistique de France, Unione delle imprese di trasporto e logistica in Francia), CNM (Confédération nationale de la mobilité, Confederazione nazionale della mobilità) e OTRE (Organisation des transporteurs routiers européens, Organizzazione europea dei trasportatori su strada). FNTR (43,90%) ha il maggior numero di membri nei settori, seguita da TLF (28,87%), CNM (16,62%, che rappresenta principalmente operatori di trasporto passeggeri, ambulanze e trasporto del contante) e OTRE (10,61%, che rappresenta principalmente le PMI). A livello nazionale, FNTR e TLF sono membri del settore dei trasporti e della logistica della principale associazione dei datori di lavoro francese (MEDEF).

In Francia è presente una Delegazione speciale permanente di negoziazione nel settore dei trasporti: la **CPPNI** (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation Permanent, Commissione Paritaria Permanente di Contrattazione e di Intervento). La CPPNI è composta da un numero paritario di rappresentanti di datori di lavoro e di lavoratori e negozia e conclude i CCL per vari sottosettori del settore dei trasporti, compresi autobus e pullman. La CPPNI valuta anche la conformità dei CCL a livello aziendale in caso vengano sollevate questioni. Ha anche la funzione di monitorare e definire gli sviluppi economici e sociali strategici nel settore dei trasporti. In aggiunta, lo scopo della CPPNI è quello di rivedere e verificare le decisioni e le proposte attuate da vari comitati e gruppi di lavoro nel settore dei trasporti.

Oltre alla CPPNI è presente un'organizzazione bipartita che gestisce il **CFA** (Congés de Fin d'Activité, Sistema di prepensionamento per fine attività). I dipendenti che hanno almeno 57 anni di età e che hanno guidato un autobus o un pullman nel settore per oltre 30 anni possono richiedere la cessazione del lavoro, il che significa che i conducenti possono prendere un congedo di assenza tra i 57 e i 62 anni (l'età pensionabile legale) e ricevere dal 70% all'80% del loro ultimo salario lordo (fino al raggiungimento dell'età pensionabile). Nell'ambito del sistema CFA, i conducenti sono liberi di terminare il congedo di assenza e di tornare attivamente al servizio di guida. Il programma è gestito da un'organizzazione bipartita (**AGECFA-Voyageurs**) istituita da un accordo settoriale nel 1998. Sia i datori di lavoro che i lavoratori contribuiscono al finanziamento del regime attraverso contributi mensili. Lo Stato francese mette a disposizione ulteriori fondi.

I dipendenti del settore trasporti con autobus e pullman sono coperti dal sistema generale di assicurazione sanitaria nazionale. Inoltre, in un accordo settoriale concluso nel 1980, le parti sociali hanno costituito l'Istituto **IPRIAC** (Institution de Prévoyance d'Inaptitude a la Conduite, Istituto per la prevenzione dell'incapacità alla guida) che indennizza i conducenti in caso di perdita della **patente di guida** per motivi di salute. In base all'anzianità, i dipendenti che non sono più in grado di guidare hanno diritto ad una pensione extra compresa tra 1/12 e il 35% del loro stipendio lordo.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

La Francia ha uno dei più alti tassi di copertura della contrattazione collettiva in Europa. Circa il 98% dei lavoratori è coperto da un CCL. Per essere validi, gli accordi settoriali devono essere firmati da uno o più sindacati rappresentativi con un risultato elettorale combinato di almeno il 30% di rappresentanza nelle elezioni sul posto di lavoro. Inoltre, uno o più sindacati che detengono almeno il 50% di rappresentanza possono porre il veto a qualsiasi accordo settoriale. Una volta firmato l'accordo, qualsiasi parte firmataria può chiedere al Ministero del Lavoro francese una proroga. In pratica, tutti i CCL settoriali sono virtualmente presentati e approvati dietro richiesta di proroga. Anche i CCL nel settore degli autobus sono stati dichiarati generalmente vincolanti. Questi CCL coprono tutte le aziende del settore, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia affiliato a una delle parti firmatarie o che il singolo dipendente sia membro di un sindacato. Attualmente, tutte le parti sociali rappresentative del settore: CFTD, CGT, CGT-FO, CFTC e CFE-CGC da parte dei sindacati e FNTR, TLF, CNM e OTRE da parte dei datori di lavoro, firmano accordi nel settore degli autobus. Tuttavia, non tutti gli accordi sono firmati da tutte le parti sociali; esistono infatti accordi che sono firmati solo da uno o da due sindacati rappresentativi.

Il diritto del lavoro francese stabilisce un elenco di problematiche per le quali le negoziazioni settoriali risultano essere obbligatorie (cfr. Tabella 10). Nel settore dei trasporti su strada, il CCL iniziale del 1950 è stato modificato da circa 180 successivi CCL di approfondimento mirati ad una vasta gamma di problematiche e ad un numero ancora maggiore di accordi salariali.

Tabella 10 – Tematiche di carattere obbligatorio per le negoziazioni settoriali in Francia

TEMATICA	FREQUENZA
Salari	Annuale
Parità di genere	Triennale
Condizioni lavorative e occupazionali; salute e sicurezza sul posto di lavoro	
Occupazione e pianificazione delle competenze	
Lavoratori con disabilità	
Formazione professionale e apprendistato	
Categorie professionali nell'ambito dell'accordo	Ogni cinque anni
Piani di risparmio dei lavoratori dipendenti	

Fonte: Compilazione propria.

I CCL del settore dei trasporti effettuati con autobus e pullman contengono regolamenti sul lavoro notturno e supplementi per il lavoro svolto nel fine settimana: è previsto un supplemento del 10% per il **lavoro notturno** e i dipendenti hanno diritto a un bonus di € 4013 se lavorano la **domenica** o nei **giorni festivi**. Le ore di lavoro straordinario, le ferie annuali obbligatorie e i giorni non lavorativi straordinari sono disciplinati dal Codice del lavoro. L'orario di lavoro è regolato dalle norme dettate dal Codice dei Trasporti. Riguardo ai **contratti di lavoro**, sono previste due particolarità che esistono solo nel settore degli autobus e che sono state introdotte dai contratti collettivi, vale a dire i contratti **CPS** (Contrat Períodes scolaire, contratti previsti per i conducenti operanti nei periodi scolastici) e le possibilità estese di utilizzare il **lavoro a tempo parziale**. I **contratti CPS** sono stati istituiti da un CCL nel 2004 e pensati per soddisfare le esigenze del trasporto scolastico (compresi i servizi ausiliari come le gite scolastiche). I contratti CPS prevedono per legge un orario di lavoro minimo di 600 ore l'anno. Durante le vacanze scolastiche, il lavoro può essere sospeso, ma il datore di lavoro può, mediante un addendum al contratto di lavoro, proporre che il conducente sia disponibile, ad esempio, per viaggi occasionali o servizi regolari, a condizione che il diritto alle ferie sia garantito. Un altro CCL più recente estende la possibilità di utilizzare il lavoro a tempo parziale nel settore del trasporto passeggeri. Il CCL stabilisce che le aziende possono offrire un contratto a tempo parziale pari ad un orario di lavoro di 800 ore l'anno. Il dipendente può utilizzare tale periodo in modo flessibile per l'intero arco di un anno. È anche data la possibilità di aggiungere ore di straordinario fino a 1/3 dell'orario di lavoro contrattuale. Nel caso in cui il dipendente dovesse lavorare per un numero di ore superiore a 1440, il contratto dovrà essere convertito in un contratto a tempo pieno. L'accordo è stato firmato da due dei cinque sindacati rappresentativi (CFDT e CFTC).

Come accennato in precedenza, la copertura della contrattazione collettiva è elevata e i salari concordati collettivamente si applicano praticamente a tutti i dipendenti. Tuttavia, i **livelli salariali** nei CCL sono di solito relativamente modesti e si avvicinano spesso al salario minimo nazionale. La Tabella 11 riassume lo stipendio minimo al livello d'ingresso per i conducenti nel settore degli autobus e pullman secondo l'accordo salariale settoriale risalente a marzo del 2021. Nel settore viene effettuato il **pagamento della tredicesima mensilità**.

Tabella 11 – Livelli salariali secondo l'Accordo settoriale nazionale (da marzo 2021)

GRADO DI RETRIBUZIONE	DESCRIZIONE DEL LAVORO	SALARIO MENSILE LORDO AL LIVELLO D'INGRESSO (€)
137 V	Conducente di scuolabus (contratto CPS)	1,600.68
140 V	Conducente di scuolabus (contratto CPS) responsabile di gite scolastiche o gite di un giorno occasionali, conducente di scuolabus addetto alla vendita di biglietti, conducente di autobus responsabile della vendita di biglietti e della gestione bagagli	1,641.43
142 V	Conducente su pullman interurbani ("Bus Macron")	1,657.86
145 V	Conducente di autobus su pullman turistici	1,675.38
150 V	Conducente di autobus su pullman turistici con responsabilità di gestione di basso livello, competenze linguistiche e alcune abilità nella riparazione di autobus	1,716.10
155 V	Conducente di autobus su pullman turistici con responsabilità di gestione di basso livello, competenze linguistiche e alcune abilità nella riparazione di autobus	1,802.10

Fonte: Compilazione propria in base ai CCL.

Al salario base viene aggiunto un **premio di anzianità** (vedi Tabella 12). Inoltre, un ulteriore 3% è concesso ai dipendenti che hanno una qualifica formale, ad esempio come meccanico.

Tabella 12 – Premi salariali di anzianità

Anni di anzianità	1	5	10	15	20	25	30
Premio salariale	2%	6%	8%	10%	14%	17%	20%

Fonte: Compilazione propria sulla base dei CCL.

L'**assenza dal luogo di residenza** del conducente per **24 ore** viene pagata con un bonus del 25%. Sono previsti anche vari compensi per le spese per viaggi che superano le 24 ore. Questi includono: buoni pasto generali € 13,55, buoni pasto singoli € 8,37, indennità speciali € 3,79, buoni snack € 6,70, buoni colazione speciali € 3,79 e alloggio con o senza colazione (€ 28,76 - € 31,67).

I regolamenti del CCL settoriale possono essere modificati dai regolamenti previsti da un **CCL aziendale** in una determinata azienda. Gli accordi a livello aziendale svolgono un ruolo importante nel settore degli autobus, ad esempio per quanto concerne la strutturazione precisa dei salari, dei bonus e dell'orario di lavoro per i conducenti.

5.7 ITALIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

Sono 6.300 le **imprese** attive nel settore degli autobus in Italia. La maggior parte di loro sono piccole o medie imprese. Il settore può essere ulteriormente suddiviso in servizi di noleggio e servizi di linee di trasporto commerciali. Il sottosectore dei **servizi di noleggio con conducente** (noleggio autobus con conducente) è composto da 6.000 imprese, che in genere hanno una dimensione ridotta. Oltre al trasporto per alunni in gita scolastica o per turisti, ecc., questi operatori spesso offrono anche il trasporto locale (pubblico) e altri servizi. Le normative relative a questo sottosectore variano tra le regioni italiane, determinando una significativa concorrenza tra operatori di regioni diverse. Anche gli operatori internazionali di autobus sono presenti in questo sottosegmento. Riguardo ai **servizi di linee di trasporto commerciali** (linee commerciali), si contano in Italia 300 imprese per lo più di medie dimensioni che coprono per lo più rotte interregionali, ma spesso offrono anche viaggi internazionali.¹² In questo sottosectore si registra una chiara tendenza all'espansione della rete e delle destinazioni offerte. Mentre in passato i servizi di autobus si concentravano principalmente sul collegamento tra il sud, in particolare le aree meno collegate alla rete ferroviaria, e il nord del paese, la gamma di servizi in questo sottosectore è stata ora notevolmente ampliata per coprire tutte le aree del paese e, in particolare, anche i collegamenti internazionali. Nel mercato degli autobus a lunga percorrenza questo sottosectore è anche caratterizzato da una concorrenza internazionale.

Secondo le associazioni dei datori di lavoro, il sottosectore del servizio di noleggio con conducente impiega 25.000 **lavoratori**. L'associazione dei datori di lavoro dei servizi di linee commerciali sostiene che 5.000 dipendenti lavorano in questo sottosectore.

In Italia si contano conducenti di autobus che **lavorano per agenzie interinali**, tuttavia, l'impiego del lavoro interinale nel settore è limitato per via della regolamentazione. I lavoratori tramite agenzia interinale sono coperti da un CCL per il lavoro interinale che tutela le condizioni occupazionali e lavorative nel settore. Il lavoro temporaneo nel settore è caratterizzato da **conducenti stagionali**. Il 20% dei conducenti di servizi di noleggio ha un contratto a tempo determinato, mentre il 52% della domanda di questo servizio avviene tra marzo e giugno. In Italia, il lavoro autonomo o il lavoro autonomo fittizio non viene preso in considerazione. Essendo la pensione per i conducenti di autobus solitamente bassa e in presenza di una dilagante carenza di conducenti, nel settore succede spesso che i **conducenti che hanno superato l'età pensionabile** continuino a guidare. Oltre alle condizioni di lavoro critiche, una delle principali ragioni della **carenza di conducenti** è considerata essere il costo elevato per il conseguimento della patente di guida. I sindacati stimano che una licenza costi circa 5.000 euro.

A causa della **pandemia da COVID 19**, la domanda e il fatturato per i servizi di noleggio e i servizi di linee di trasporto commerciali sono diminuiti drasticamente tra marzo 2020 e aprile 2021, con tendenze simili nei due sottosectori: mentre il fatturato del noleggio di autobus con conducente era pari a circa 2,2 milioni di euro prima dell'inizio della pandemia, tra marzo 2020 e aprile 2021 è diminuito del 75%. Il fatturato delle linee commerciali era di 400 milioni di euro prima della pandemia ed è diminuito del 73%. Gli effetti economici della pandemia sono stati in parte mitigati dalla erogazione di servizi aggiuntivi per il trasporto pubblico locale attraverso compagnie di autobus che avevano perso la propria attività in altri sottosectori. Tuttavia, molti conducenti di autobus hanno lasciato il settore, aumentando così la necessità di manodopera qualificata. L'Italia ha offerto un grande sostegno statale agli operatori di autobus, tra cui 40 milioni di euro in fondi a fondo perduto per le aziende operanti nei servizi di linee di trasporto commerciali e noleggio autobus con conducente (20 milioni di euro ciascuno), 70 milioni di euro per rimborsare rate su prestiti leasing per l'acquisto di autobus e 20 milioni di euro per compensare le perdite subite dagli operatori del trasporto scolastico. In totale, queste misure di sostegno ammontavano a 135 milioni di euro nel 2021. In aggiunta, sono state attuate sovvenzioni non settoriali specifiche, ad esempio per i pagamenti

56 ¹² In passato vi erano differenze tra i servizi di linee di trasporto commerciali regionali o subregionali e i servizi a lunga percorrenza, tuttavia, tali differenze normative sono state attenuate a novembre del 2021.

dei noleggi, che hanno raggiunto i 75 milioni di euro. Grazie al sostegno finanziario, non si sono verificate insolvenze all'interno del settore. La perdita di reddito per i conducenti di autobus dovuta alla sospensione o alla riduzione del lavoro è stata tamponata dai pagamenti del Fondo bilaterale di solidarietà (vedi sotto) e del Fondo di garanzia salariale (Cassa Integrazione). Di conseguenza, durante la pandemia, i conducenti di autobus hanno ricevuto circa l'80% del loro precedente stipendio (equivalente a circa € 1100,00 al mese, nella maggior parte dei casi).

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

I principi fondamentali del lavoro sono sanciti dalla **Costituzione italiana** (ad esempio, sulla retribuzione, l'orario massimo di lavoro, il riposo settimanale, le ferie annuali, le malattie professionali e gli infortuni, l'assicurazione sociale, la libertà di associazione e il diritto di sciopero). Inoltre, diversi atti legislativi integrano questi principi con dettagli. Secondo la Legge italiana (legge n. 66/2003), l'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali e l'orario di lavoro medio non può superare le 48 ore settimanali comprese le ore straordinarie (calcolate come media su quattro mesi). La quantità massima di straordinari è di 250 ore l'anno. Sono previsti 4 giorni di giorni festivi retribuiti (Legge n. 937/1977) e un minimo legale di quattro settimane di ferie annuali l'anno. I CCL o i contratti individuali di lavoro possono prevedere disposizioni più favorevoli per i dipendenti. Per lavoro notturno si intende qualsiasi periodo non superiore a 8 ore calcolato sulla media di 24 ore, compreso l'intervallo di tempo tra la mezzanotte e le ore 06:00 (Legge n. 66/2003). Il dipendente ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive che di solito coincide con la domenica (art. 9 della Legge n. 66/2003). La normativa comunitaria in materia di trasporto passeggeri su strada ha trovato applicazione univoca nella Legge italiana.

Non esiste un **salario minimo** ufficiale in Italia. I livelli salariali più bassi sono stabiliti nei CCL per ogni tipo di lavoro.

I **contributi previdenziali** in Italia sono elevati e ammontano a circa il 40% della retribuzione lorda del dipendente. L'importo esatto dei contributi previdenziali dipende, tra l'altro, dal settore, dalle dimensioni dell'impresa e dal tipo di attività. L'importo dei contributi previdenziali in Italia è calcolato in percentuale sulla retribuzione lorda. Nella maggior parte dei casi la percentuale totale è del 33%, laddove il 9,19% è pagato dal dipendente e il 23,81% dal datore di lavoro. L'età pensionabile è di 67 anni. Il sistema pensionistico è costituito da pensioni pubbliche, regimi pensionistici professionali su base volontaria e piani pensionistici privati. Nel 2019, il pagamento medio annuo lordo della pensione pubblica ammontava a 13.200 euro per beneficiario (Statista 2021). Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è finanziato dall'imposta regionale sul valore aggiunto (IRAP) che ammonta a circa il 3,9 - 4,8% del fatturato di un'azienda. Il servizio sanitario statale eroga assistenza sanitaria gratuita per tutti i cittadini. In caso di malattia, le retribuzioni salariali continuano ad essere erogate per almeno 180 giorni. I contributi all'assicurazione contro la disoccupazione sono pari all'1,4% della retribuzione lorda, di cui due terzi sono pagati dal datore di lavoro e un terzo dal dipendente. Nei primi tre mesi di disoccupazione, le prestazioni ammontano all'80% del salario precedente; tale percentuale diminuisce gradualmente fino a quando le indennità di disoccupazione si esauriscono dopo 24 mesi di disoccupazione.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Sul fronte dei sindacati, il settore è rappresentato dai sindacati FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti), FIT-CISL (Federazione Italiana Trasporti) e UILTRASPORTI. I sindacati fanno parte delle rispettive confederazioni sindacali CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL (Unione Italiana del Lavoro). Nel settore sono inoltre presenti due sindacati più piccoli: FAISA-CISAL e UGL-FNA che svolgono principalmente un ruolo nei servizi di linee di trasporto commerciali. La percentuale di dipendenti del trasporto passeggeri su strada che sono membri di un sindacato è stimata essere intorno al 70%. Complessivamente, il grado di densità sindacale è del 37% e il tasso di copertura della contrattazione collettiva è dell'80% (Pedersini 2021).

Le principali **organizzazioni datoriali** settoriali del sottosectore del servizio di noleggio con conducente sono ANAV (L'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiatori) e l'Associazione Artigiani. ANAV è mem-

bro della Federazione delle Associazioni dei Datori di Lavoro Confindustria (Confederazione Generale dell'Industria) e rappresenta prevalentemente operatori di autobus con attività nei servizi interregionali di autobus e nel servizio di noleggio con conducente. L'Associazione Artigiani rappresenta per lo più piccole aziende con un massimo di otto dipendenti operanti nel sottosectore del servizio di noleggio con conducente. Circa il 40-50% delle compagnie di autobus sono membri di una delle due associazioni di datori di lavoro. Sono inoltre presenti le organizzazioni ASSTRA e AGENS che rappresentano principalmente aziende operanti nel trasporto pubblico locale.

In Italia, nel settore dei passeggeri su strada si contano **quattro fondi bilaterali**. Tutti e quattro i fondi bilaterali sono stati istituiti dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro e sono finanziati dai contributi versati dai datori di lavoro e dai dipendenti. Esiste un Fondo pensione **Priamo**, che è stato istituito nel 1998 ed eroga ai dipendenti un regime pensionistico complementare per compensare la riduzione delle pensioni pubbliche. Datori di lavoro e dipendenti versano nel Fondo rispettivamente l'1-2% del salario lordo. I pagamenti sono esentasse. I contributi vengono investiti sul mercato finanziario da fornitori di servizi finanziari fino al pensionamento del determinato dipendente. Priamo è in realtà rivolto ai dipendenti del settore dei trasporti pubblici, ma copre anche settori correlati. Il **Fondo TPL Salute** integra i servizi sanitari per i dipendenti e, a seguito di un contributo volontario da parte dei dipendenti, anche per le loro famiglie. È finanziato solo dai datori di lavoro e assicura i dipendenti di società coperte da uno dei due CCL nel settore degli autobus. Il Fondo TPL Salute finanzia servizi di fornitori terzi che offrono ulteriori prestazioni di assicurazione sanitaria, quali varie campagne di prevenzione ed esami di screening. Il **Fondo di solidarietà Bilaterale** ha lo scopo di sostenere gli stipendi dei lavoratori in caso di difficoltà economiche di un'azienda. Ha svolto un ruolo importante durante la pandemia da COVID-19, in quanto ha compensato le perdite di reddito dei conducenti di autobus. Le indennità del Fondo sono generalmente fissate quando l'orario di lavoro è involontariamente ridotto o il lavoro è temporaneamente sospeso a causa di difficoltà economiche legate ad un'azienda. Il Fondo versa un'indennità mensile pari all'80% dello stipendio imponibile previdenziale, per un massimo di 90 giorni nell'arco di un biennio (tale periodo può essere prorogato). Le indennità del Fondo vengono pagate anche quando un'azienda è costretta a chiudere. In questo caso gli ex dipendenti ricevono un'indennità straordinaria a integrazione delle indennità di disoccupazione. Il supplemento equivale alla somma delle prime tre mensilità di prestazioni lavorative più € 250. Il Fondo è finanziato dallo 0,50% del reddito imponibile; i datori di lavoro (2/3) e i dipendenti (1/3) condividono i costi. Il recente Fondo bilaterale nel settore degli autobus, Fondimpresa, rientra nella categoria dei **Fondi Paritetici Interprofessionali**. Fondimpresa è il Fondo Paritetico Interprofessionale di Confindustria, CGIL, CISL e UIL ed è aperto ad aziende di varie dimensioni e settori oltre al settore degli autobus. I Fondi Comuni Interprofessionali sono regolati dalla legge (Legge n. 388/2000) e promuovono attività di formazione per i dipendenti di un determinato settore. I contributi al fondo ammontano allo 0,30% dei salari lordi. Le aziende possono richiedere lo stesso importo che hanno versato nel Fondo per il finanziamento di attività di formazione per i propri dipendenti. Da questo Fondo gli operatori di autobus erogano solitamente i costi che vanno a coprire la formazione periodica obbligatoria conosciuta anche come Codice 95.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Nel settore degli autobus in Italia si contano **due CCL** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, CCNL). Un CCL copre il sottosectore noleggio autobus con conducente e attività correlate (CCNL Noleggio autobus con conducente e attività correlate) mentre l'altro CCL copre i servizi di linee di trasporto commerciali (CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori). In Italia i CCL non possono essere estesi per legge. Tuttavia, i datori di lavoro possono applicare un CCL, anche se non sono membri dell'associazione dei datori di lavoro e tutte le aziende del settore applicano uno dei due CCL.

Il CCL per il sottosectore noleggio autobus con conducente è stato concluso dai tre sindacati FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, dall'Associazione datoriale ANAV e dall'Associazione Artigiani. Il CCL per i servizi di linee di trasporto commerciali è stato sottoscritto da tutte e cinque le organizzazioni sindacali attive nel settore (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA CISAL e UGL-FNA) e ASSTRA e AGENS per i conseguenti soci. L'obiettivo futuro dei sindacati è quello di avere un CCL per l'intero settore. Finora, tuttavia, tali negoziati non sono stati realizzabili. Il CCL per i servizi di linee di trasporto commerciali è stabilito nel Testo Unico del 1976, che ha consolidato i precedenti CCL nel sottosectore. Fino al 2015 il testo

consolidato è stato costantemente aggiornato. Nel 2021, il CCL nella versione del 2015 è stato prorogato in quanto i negoziati non hanno potuto portare a un nuovo accordo (principalmente a causa delle sfide legate alla pandemia da COVID-19). Il CCL per il sottosettore noleggio autobus con conducente e attività correlate risale ad un CCL firmato nel 2015 che scaturiva dal precedente CCL; quest'ultimo è scaduto il 31 dicembre 2020 e, all'inizio del 2022 è stato tema di discussione ai fini del rinnovo.

In Italia, i **CCL a livello aziendale** sono alquanto rari nel settore degli autobus e rivestono un ruolo solo nelle aziende di dimensioni più grandi. Gli accordi a livello aziendale non sono autorizzati a derogare ai CCL settoriali a discapito dei dipendenti. Gli argomenti delle trattative a livello aziendale sono spesso modelli di lavoro e turni, premi di produttività, periodi di ferie, assunzioni e perfezionamento in termini di formazione.

Sebbene i due CCL settoriali non siano identici, le norme relative alle condizioni di lavoro sono abbastanza simili. La similarità è dovuta al fatto che entrambi i CCL erano originariamente basati sul CCL per il settore pubblico. Riguardo all'**orario di lavoro**, i CCL stabiliscono che l'orario di lavoro settimanale è fissato a 39 ore e non può superare le 48 ore, compresi gli **straordinari** (esistono eccezioni, ad esempio, nel quadro dei CCL a livello aziendale). L'orario di lavoro (e gli straordinari) sono calcolati su un periodo di 26 settimane. Gli straordinari sono limitati a 150 ore in 26 settimane. La retribuzione degli straordinari è pari a un supplemento orario del 10% rispetto alla normale retribuzione oraria, compresi i supplementi per la tredicesima e quattordicesima mensilità. Il lavoro notturno viene svolto tra le ore 22:00 e le ore 5:00. La retribuzione per il **lavoro notturno** è pari a un supplemento del 20% rispetto al salario normale, compresi i supplementi per la tredicesima e quattordicesima mensilità in caso di lavoro notturno regolare di turni a rotazione e +30% in caso di turni di lavoro a rotazione. Per quanto concerne la durata dei **periodi di pausa e di riposo**, entrambi i CCL fanno riferimento al Regolamento CE 561/2006 (e al corrispondente D.Lgs. n. 234/2007). I CCL prevedono fino a **dieci giorni aggiuntivi di assenza dal lavoro** per prendersi cura di figli malati (età 0-3) o per assistere familiari con disabilità. I CCL non prevedono un regolamento sulle **ferie annuali**; le ferie annuali obbligatorie sono di quattro settimane (vedi sopra). Riguardo al lavoro svolto di domenica, il CCL per i servizi di linee di trasporto commerciali stabilisce che venga pagato un importo di € 5,81 per ogni giorno lavorativo effettivo che cade di domenica. Nel sottosettore noleggio autobus con conducente i dipendenti hanno diritto a un'indennità di € 4,00 per il lavoro svolto la domenica. Per il lavoro svolto in un giorno festivo, i dipendenti hanno diritto a un'indennità pari al 20% della retribuzione oraria media del dipendente. Il tempo di attesa e il servizio di guardia vengono retribuiti solo in una certa misura. Il rimborso delle spese di viaggio è comunque previsto. Riguardo al noleggio autobus con conducente, i conducenti hanno diritto a un'indennità di € 5,29 per ogni giorno di lavoro svolto lontano dalla propria residenza. Nei servizi commerciali è prevista un'indennità di mensa corrispondente a € 16,53 mensili.

Lo **stipendio base** per i conducenti di autobus, chiamato anche stipendio normale, viene pagato per **14 mesi** l'anno (12 mensilità a cui si aggiungono 2 mensilità per retribuzione vacanze e bonus Natale). Come accennato in precedenza, in Italia non esiste un salario minimo nazionale, ma i CCL devono prevedere un salario che definisca il **salario minimo** applicabile ai dipendenti che lavorano in questo settore. I CCL del settore degli autobus prevedono un salario minimo che consiste in una remunerazione di base e di una remunerazione in situazioni di emergenza. Il salario dei conducenti di autobus è basato sulla categoria professionale e sugli anni di esperienza.

Complessivamente, i parametri 100-250 nella tabella retributiva dei CCL coprono tutti i dipendenti che lavorano nel settore. Il margine tra due parametri consecutivi corrisponde a circa € 20. Riguardo ai servizi di linee di trasporto commerciali, la professione di conducente di autobus è classificata tra i parametri 140 e 183 (vedi Tabella 13). All'inizio della loro carriera, i conducenti di autobus o pullman sono classificati al parametro 140, dopo otto anni di esperienza al parametro 158, dopo 16 anni di esperienza al parametro 175 e dopo 21 anni al parametro 183. Il parametro più basso è 140, quindi corrisponde al salario minimo. Nel 2021 i CCL hanno fissato il salario base a € 886,22 a cui va aggiunta l'indennità di contingenza di € 533,58. Il salario medio di un conducente di autobus o pullman nei servizi di linee di trasporto commerciali corrisponde ai parametri 175-183 (dopo 16-21 anni di esperienza di guida) e nel 2021 era compreso tra € 1.107,77 e € 1.158,40.

Tabella 13: Tabella di remunerazione per i servizi di linee di trasporto commerciali

PARAMETRI	SALARIO MENSILE LORDO (IN €)	INDENNITÀ DI CONTINGENZA	SALARIO MENSILE LORDO (IN €)
183	1.158,41	540,51	1.698,92
175	1.107,77	539,62	1.647,39
158	1.000,16	536,60	1.536,76
140	886,22	533,58	1.419,80

Fonte: Compilazione propria in base ai CCL.

La scala retributiva dei CCL per i conducenti nel noleggio di autobus con conducente è strutturata in modo leggermente diverso rispetto alla scala per i servizi di trasporto di linee commerciali. In tale contesto, i conducenti di autobus sono classificati nel parametro 134 e il loro salario mensile lordo è di € 1.432,19. Il salario mensile è costituito da una retribuzione base (976,97 euro) e da un'indennità di contingenza (517,26 euro).

Riguardo all'**assistenza indennitaria in caso di malattia**, i CCL fanno riferimento alle norme di legge. In aggiunta, sono previste disposizioni finanziarie per i dipendenti in caso di malattia, che possono essere estese anche in caso di malattia prolungata; i CCL fanno anche riferimento al "Fondo TPL Salute", che integra i servizi sanitari.

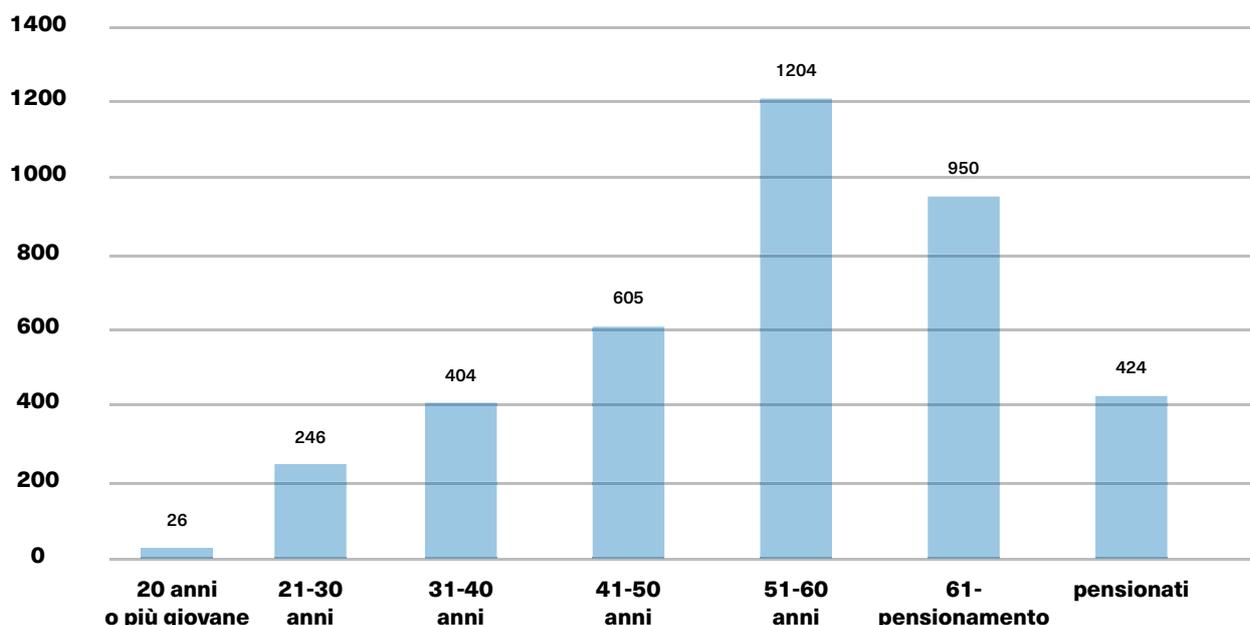
Riguardo alle **infrastrutture ricettive** per i conducenti in viaggio, i CCL stabiliscono che ai conducenti di autobus o pullman deve essere garantita una sistemazione dignitosa.

5.8 PAESI BASSI

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

In relazione alla **struttura del mercato**, al 31 dicembre 2020 erano presenti 260 aziende olandesi che gestivano autobus e pullman (Panteia/Stichting UST 2021). Gran parte di queste società svolge una o più attività ausiliarie, quali il trasporto in taxi, la manutenzione e la riparazione per conto terzi, l'autolavaggio, e via dicendo. Il mercato è composto da molte aziende di piccole dimensioni e da alcuni grandi operatori internazionali. Nel 2020 solo cinque aziende contavano più di 250 dipendenti, mentre 208 aziende impiegavano meno di 20 conducenti. Il mercato è caratterizzato da un **alto grado di concorrenza**, con conseguente concorrenza sui prezzi e diminuzione dei profitti. Oltre alla concorrenza interna, la concorrenza è data anche da operatori stranieri dei paesi limitrofi che conducono cabotaggio illegale nei Paesi Bassi. Il **subappalto** assume un ruolo rilevante all'interno del mercato olandese degli autobus, in quanto le aziende vengono utilizzate come subappaltatori per il segmento del trasporto pubblico. L'azienda che si aggiudica un'offerta come appaltatore per il trasporto pubblico di solito non può soddisfare l'offerta autonomamente e subappalta per una percentuale di commissione compresa tra il 5 e il 10%. In base alle normative, solo l'85% dei conducenti nel trasporto pubblico deve essere pagato secondo quanto previsto dai CCL. Spesso il 15-20% dei conducenti assunti a tempo pieno nei trasporti pubblici vengono effettivamente retribuiti in base al CCL per i conducenti di autobus, che retribuisce salari inferiori e consente orari di lavoro più lunghi. Nel 2020, le compagnie olandesi di autobus hanno impiegato oltre 3.850 dipendenti. Il numero è diminuito drasticamente rispetto al 2019 (5.592). È evidente che il mercato del lavoro nel settore degli autobus nei Paesi Bassi è costituito da un ampio segmento di **lavoratori a tempo parziale**. Nel 2020 si contavano nel settore 2.890 dipendenti a tempo parziale e solo 969 a tempo pieno. Ciò è dovuto all'obiettivo di **flessibilità** dei datori di lavoro. Non vi è alcun limite legale alla quantità di straordinari. I conducenti lavorano solitamente 50 ore a settimana, con la possibilità per il datore di lavoro di ridurre tale numero di ore nella stagione più tranquilla. Oltre ai lavoratori a tempo parziale, i sindacati stimano che altri gruppi di dipendenti flessibili costituiscano fino al 65% della forza lavoro nei Paesi Bassi nel settore degli autobus. Fino alla fine del 2020, quando questa pratica era vietata, i contratti a zero ore si applicavano al 30% dei conducenti del settore. Un **contratto a zero ore** è un tipo di contratto in base al quale il datore di lavoro non è obbligato a fornire alcun orario di lavoro minimo. L'uso di lavoratori autonomi o autotrasportatori autonomi fittizi da parte dei datori di lavoro è vietato ai sensi dei CCL. Un altro quarto dei conducenti è costituito da pensionati che arrotondano la pensione, mentre il resto è costituito da lavoratori interinali. L'elevata percentuale di pensionati si riflette anche nella struttura per età della forza lavoro (cfr. Figura 3). Assumere pensionati è più economico per gli operatori, in quanto non è necessario pagare i contributi pensionistici e i pensionati beneficiano solitamente di aliquote fiscali più basse.

Figura 3: Struttura per età dei conducenti nei Paesi Bassi



Fonte: Panteia/Stichting FSO 2021

La **pandemia da COVID-19** ha bloccato gran parte del settore. Nel 2020, il passeggero-chilometro (pkm)¹³ è sceso del -63% rispetto al 2019 (-56% dei trasporti all'interno dei Paesi Bassi; 84% dei trasporti all'estero). Il fatturato totale nel trasporto privato con autobus delle aziende olandesi è diminuito del 63%. Nel 2019, il numero di dipendenti è sceso drasticamente da 5.592 a 3.859. Tuttavia, la riduzione del numero di occupati non è dovuta ai licenziamenti, ma piuttosto ai conducenti che lasciano il settore degli autobus. Le misure finanziarie statali hanno per lo più impedito fallimenti e licenziamenti. Le sovvenzioni statali prevedevano un sostegno salariale dell'80% e la retribuzione dei costi mensili (ad esempio le cancellazioni) se le imprese subivano una grave perdita di fatturato; in aggiunta, il pagamento delle tasse è stato posticipato di 5 anni. Nell'autunno del 2021 si sono potuti percepire i primi segnali di ripresa della situazione economica, laddove i sindacati già prevedono una drammatica carenza di conducenti.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Nei Paesi Bassi, il diritto nazionale del lavoro disciplina i diritti minimi in materia di condizioni di lavoro. La maggior parte delle norme e degli obblighi per i conducenti è stabilita nella **legislazione dell'UE**. Ad esempio, il decreto sull'orario di lavoro (Arbeidstijdenbesluit Vervoer) recepisce la direttiva 2002/15/CE¹¹ nel diritto olandese. La Legge sull'orario di lavoro (Arbeidstijdenwet, ATW) attua il regolamento (CE) n. 561/2006 relativo ai periodi di guida e ai periodi di riposo giornalieri e settimanali e disciplina, tra l'altro, l'orario di lavoro massimo e le norme per i periodi minimi di riposo.

In merito ai **conducenti stagionali**, il contratto di lavoro può essere esteso a un massimo di nove mesi, che si discosta dai sei mesi solitamente previsti in altri settori. La modifica è stata apportata specificamente per il settore degli autobus dalla Legge sull'equilibrio nel mercato del lavoro, che ha sostituito l'ambito di applicazione del Codice civile olandese.

Nei Paesi Bassi, il **salario minimo** legale viene adeguato due volte l'anno, il 1° gennaio e il 1° luglio. A partire dal 1° luglio 2021, il salario minimo orario lordo per un dipendente a tempo pieno di età pari o superiore a 21 anni era di € 9,82. Grazie ad un CCL generalmente vincolante applicabile nel settore del trasporto di passeggeri su strada, la remunerazione dei conducenti di autobus è significativamente superiore rispetto al salario minimo olandese.

13 Un passeggero-chilometro (pkm) è l'unità di misura della quantità di trasporto corrispondente al trasporto di un passeggero su un chilometro.

In merito alle ferie, il § 7 del Codice civile olandese (*Burgerlijk Wetboek*, BW) prevede un diritto minimo alle ferie. Il diritto minimo alle ferie è calcolato dal numero di giorni lavorativi settimanali $\times 4$ (di solito $4 \times 5 = 20$ giorni di ferie). Tale diritto è considerato lo standard di base e in molti settori si applicano regolamenti settoriali supplementari o contratti collettivi. Questo vale anche per il settore del trasporto passeggeri su strada.

Per quanto concerne l'**assicurazione sociale**, l'**assicurazione contro la disoccupazione** è finanziata congiuntamente dai datori di lavoro e dai dipendenti e il livello dei contributi dipende dal settore, dalle dimensioni dell'impresa e da altri aspetti. L'**assicurazione sanitaria** nei Paesi Bassi è obbligatoria ed è finanziata dai datori di lavoro e dai dipendenti. Riguardo alle **pensioni**, la pensione di base finanziata dallo Stato (Legge sull'assicurazione generale di vecchiaia (*Algemene Ouderdomswet*, AOW) riveste il ruolo più importante. Inoltre, sono previsti pagamenti pensionistici basati su normative specifiche del settore. La Cassa pensione dei trasporti (*Pensioenfonds Vervoer*) garantisce la previdenza per tutti i dipendenti operanti nel trasporto professionale. Nel settore dei trasporti stradali, i datori di lavoro pagano circa due terzi e i dipendenti circa un terzo dei contributi pensionistici, pari a circa il 10% dei salari. L'età pensionabile nei Paesi Bassi nel 2021 era di 67 anni e 9 mesi. Il pensionamento anticipato è generalmente attuabile per i dipendenti di età superiore ai 63 anni. Tuttavia, per la maggior parte dei conducenti il pensionamento anticipato non costituisce un'opzione in quanto non otterrebbero prestazioni pensionistiche sufficienti.

I contributi sociali totali, calcolati sulla base del salario lordo totale (assistenza sanitaria, invalidità, disoccupazione, pensionamento) applicabili ai conducenti ammontano a circa il 39,1% per i datori di lavoro e l'11,3% per i dipendenti.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Nei Paesi Bassi i conducenti di autobus sono rappresentati da due sindacati. Uno è il **FNV**, che è il più grande sindacato nei Paesi Bassi con circa 1,2 milioni di membri e 16 singoli sindacati. L'altro sindacato rappresentativo dei conducenti di autobus è il **CNV Vakmensen** (CNV Professionals), che appartiene all'organizzazione ombrello Christian National Trade Union Confederation (*Christelijk Nationaal Vakverbond*, CNV). CNV Vakmensen rappresenta gli interessi dei dipendenti in molti diversi settori, tra cui edilizia, industria, generi alimentari, vendita al dettaglio, commercio all'ingrosso e servizi. Nei Paesi Bassi, si stima che circa il 15-20% dei conducenti di autobus sia affiliato a un sindacato.

L'associazione dei datori di lavoro nel settore degli autobus è **Busvervoer Nederland** (BVN, Trasporto autobus Paesi Bassi). Busvervoer Nederland è il partner contrattuale dei sindacati nella contrattazione collettiva. Si stima che l'85% delle aziende siano membri del Busvervoer Nederland.

Inoltre, il dialogo sociale CCL è praticato nell'ambito di un fondo comune tra i sindacati e l'organizzazione dei datori di lavoro. Lo **Stichting FSO - Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer** (FSO - Fondo per l'educazione e lo sviluppo del trasporto privato con autobus) è il fondo sociale per l'industria del trasporto privato con autobus e mira a finanziare e sovvenzionare attività che promuovono buone condizioni di lavoro. Ciò include sistemi di valutazione del lavoro, promozione della formazione e misure per il rispetto dei CCL. Il FSO è finanziato dai contributi annuali dei datori di lavoro (0,66%) e dai contributi dei lavoratori (0,22%), che ammontano allo 0,88% del salario lordo sul quale sono dovuti i contributi previdenziali.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Nei Paesi Bassi, i CCL sono conosciuti come *Collectieve Arbeidsovereenkomst* (CAO). Gli accordi possono essere conclusi sia a livello industriale che a livello aziendale. In generale, i CCL si applicano ai membri delle organizzazioni dei datori di lavoro. Inoltre, le parti sociali possono chiedere al governo, come è avvenuto nel settore del trasporto passeggeri su strada, di rendere i termini dell'accordo generalmente vincolanti per tutti i dipendenti. Perché ciò accada, l'accordo deve già coprire una "proporzione sostanziale" di coloro che lavorano nel settore, normalmente il 60% o oltre.

Il **CCL generalmente vincolante** per il settore degli autobus, il Contratto collettivo sulle condizioni di lavoro per il trasporto privato con autobus (*Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer*) è stato

negoziato tra le organizzazioni dei datori di lavoro Busvervoer Nederland e i sindacati CNV Vakmensen e FNV. L'accordo copre il periodo dal 1° gennaio 2020 al 1° gennaio 2021. Nel settembre 2021 sono iniziati nuovi negoziati.

Il CCL non copre solo i conducenti ma anche gli addetti all'autolavaggio, i meccanici, gli elettricisti e il personale amministrativo nel settore degli autobus. Il settore dei trasporti pubblici ha un proprio CCL. L'obiettivo attuale di FNV è quello di istituire un unico CCL per l'intero settore del trasporto passeggeri su strada. Nei Paesi Bassi non ci sono presenti **CCL a livello aziendale** nel settore del trasporto passeggeri su strada.

Il CCL generalmente vincolante copre un'ampia gamma di condizioni di lavoro. In merito alla remunerazione, il CCL è basato su 0-12 gradi secondo gli anni di esperienza (vedi Tabella 14). I conducenti iniziano dal grado 0 e salgono di un grado per un anno intero di lavoro fino a raggiungere il massimale (15 anni). Ogni grado specifica le tariffe salariali lorde settimanali, mensili e orarie, le retribuzioni per 4 settimane di lavoro e le ponderazioni da applicare per gli straordinari. Secondo le informazioni provenienti da interviste tenute con i sindacati, il più delle volte i conducenti di autobus nei Paesi Bassi sono pagati in base al grado di retribuzione 12, che eroga un importo mensile di € 3.016,29 (o € 2.784,00 per un periodo di quattro settimane lavorative).¹⁴ La tabella dei salari si applica anche ai **lavoratori interinali temporanei** che lavorano come conducenti di autobus.

Tabella 14: Tabella salariale nel CCL per i conducenti di autobus e pullman (dal 01.01.2021)

GRADO	ANNI DI ESPERIENZA	SALARIO MENSILE	SALARIO ORARIO	SALARIO STRAORDINARIO
0	0-3	€2,504.75	€14.45	€19.51
1	4	€2,591.93	€14.95	€20.18
2	5	€2,677.66	€15.45	€20.86
3	6	€2,697.85	€15.56	€21.01
4	7	€2,718.05	€15.68	€21.17
5	8	€2,737.88	€15.80	€21.33
6	9	€2,757.73	€15.91	€21.48
7	10	€2,800.25	€16.16	€21.82
8	11	€2,842.75	€16.40	€22.14
9	12	€2,885.28	€16.65	€22.48
10	13	€2,927.81	€16.89	€22.80
11	14	€2,971.74	€17.14	€23.14
12	15	€3,016.29	€17.40	€23.49

Fonte: Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV 2019.

È anche interessante notare che il CCL per il periodo 2020-2021 prevede un aumento del 3,5% dei pagamenti salariali dal 1° gennaio 2020 e del 3% dal 1° gennaio 2021 nonostante la pandemia. Tuttavia, va notato che dieci minuti di ogni ora lavorata sono conteggiati come pause non retribuite, con il risultato che **solo 50 minuti di lavoro vengono effettivamente pagati all'ora**. Questo aspetto normativo del CCL è un residuo dei vecchi tempi, quando i conducenti di autobus erano soliti trascorrere lunghi tempi di attesa.

64 ¹⁴ L'orario di lavoro settimanale medio utilizzato nel calcolo è di 40 ore. Un salario di quattro settimane è 160 volte il salario orario. Un salario mensile è 173,33 volte il salario orario.

Poiché i conducenti di autobus stanno ora guidando con tempi di attesa molto ridotti, i tempi di attesa non costituiscono più un problema e gli sforzi sindacali si concentrano sull'abolizione dei regolamenti. Per straordinario si intende qualsiasi ora di lavoro che superi le 40 ore settimanali. Il compenso per il lavoro **straordinario** è pari alla maggiorazione del 35% rispetto al salario regolare (vedi salario straordinario). In merito al **lavoro nel fine settimana**, il supplemento per il lavoro di sabato è di € 3,71 l'ora e per la domenica di € 5,58 l'ora. Per il **lavoro notturno** durante le ore notturne nei giorni feriali (ore 00:00 – ore 06:00) è prevista una maggiorazione oraria di € 3,71. I bonus sono soggetti a detrazioni contributive e non sono esenti da imposte. La **tredicesima mensilità** non è prevista nei Paesi Bassi; mentre è previsto il rimborso per le **spese di viaggio**; per viaggi di più giorni, il conducente che trasporta passeggeri senza guida turistica ha diritto ad una remunerazione giornaliera netta di € 7,75; per i viaggi di più giorni che prevedono la presenza di due conducenti, ciascun conducente ha diritto ad una remunerazione giornaliera netta di € 7,16; per le escursioni di più giorni effettuate con una guida turistica, il conducente ha diritto ad una remunerazione giornaliera netta di € 5,73. Sono previste anche indennità di pasto a seconda della durata del viaggio; ad esempio, nel caso di un periodo di servizio superiore alle 11 ore (e non interamente tra le ore 07:30 e le ore 19:00) l'**indennità di pasto** ammonta a un massimo di € 18,50.

Gli **alloggi** sono pagati separatamente. Secondo il CCL il conducente ha diritto a una camera d'albergo singola con servizi igienici e doccia in camera. Sono previsti anche requisiti sulla qualità per quanto concerne i **punti di trasferimento**, ad esempio dove i conducenti trascorrono le pause.

È **prevista un'indennità di interruzione** di € 14,72 per i conducenti che non svolgono alcun lavoro in caso di lavoro consecutivo/tra una guida e l'altra se l'orario di servizio viene interrotto per più di un'ora e l'orario di servizio totale non supera le 12 ore (si applicano alcune specifiche).

In base al CCL, i **giorni di assenza dal lavoro** devono essere comunicati con 28 giorni di anticipo e il programma giornaliero con 4 giorni di anticipo. Tuttavia, le interviste con i sindacati sottolineano che questa non è una pratica diffusa; al contrario, gli orari sono solitamente comunicati con un giorno di anticipo (ad eccezione dei viaggi internazionali di più giorni, che vengono comunicati in precedenza). Il CCL non prevede pagamenti per i **tempi di disponibilità**.

Il CCL estende il **diritto alle ferie ufficiali** (Tabella 15). Ad eccezione dei dipendenti di età inferiore ai 20 anni, il numero di giorni di ferie aumenta con l'età e gli anni di servizio del dipendente (fino a un massimo di 27 giorni).

Tabella 15: Diritto alle ferie secondo il CCL

ETÀ DEL DIPENDENTE	DIRITTO ALLE FERIE (IN GIORNI)
Età 20 anni o inferiore	24
21-49 anni	23
50-54 anni	24
55-60 anni	26
60 anni e oltre	27

Fonte: Compilazione propria in base ai CCL.

Ai conducenti di età pari o inferiore a 20 anni viene concesso un giorno di riposo extra (24 giorni), poiché, come spiega il CCL, la natura del lavoro, come l'irregolarità, il lavoro notturno e il lavoro pesante all'interno del settore, rendono necessario che i dipendenti più anziani e più giovani dispongano di giorni di riposo aggiuntivi.

I costi per la **formazione sul lavoro**, compresi quelli relativi al Codice 95, sono di solito a carico del datore di lavoro, ma il/la conducente partecipa ai CCL di formazione nel suo tempo libero. Si prevede un minimo di un giorno (otto ore) l'anno nell'arco di cinque anni, riservato ai fini della formazione del Codice 95. Il tempo di percorrenza di andata e ritorno dai corsi conta come orario di lavoro.

5.9 SLOVACCHIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

Nel 2020, in Slovacchia 13.807 persone risultavano impiegate nel settore degli autobus. Non sono presenti statistiche sul numero di compagnie di autobus o pullman in Slovacchia. Il settore è caratterizzato da una **carenza di conducenti** e l'età media dei conducenti è elevata (55 anni). Per combattere la carenza di conducenti, i conducenti stranieri che trovano impiego in Slovacchia sono per lo più di origine ucraina. Un'indagine condotta dai sindacati nel 2020 ha rilevato che il 17% delle aziende utilizza conducenti stranieri, laddove il 27% delle aziende fa uso del lavoro interinale. La mancanza di conducenti porta anche ad una crescente pressione sui conducenti in servizio. L'orario di lavoro viene prolungato a discapito dei periodi di riposo e pausa, e gli straordinari incalzano. I sindacati stimano che attualmente manchino 1.500 conducenti.

A causa dell'impatto dovuto alla **pandemia da COVID-19**, i conducenti hanno lasciato il settore o sono andati in pensione (anticipata), il che può essere rilevato nei dati sull'occupazione in calo. I dati sono scesi da 14.267 nel 2019 a 13.142 nel primo semestre del 2021 (vedi Tabella 16).

Tabella 16: Dati sull'occupazione degli operatori di autobus (2019 - primo semestre 2021)

	2019	2020	2021, prima metà
Numero di dipendenti	14,267	13,807	13,142

Fonte: ŠÚ SR, citato nella presentazione di esperti nazionali durante il workshop di novembre 2021.

Durante la crisi, le vendite sono diminuite del 31% nel 2020 rispetto al 2018; anche se sono aumentate del 15% nel 2019 rispetto al 2018. Lo Stato ha stanziato sostegni finanziari e di altro tipo ai datori di lavoro, quali le indennità per il lavoro ridotto. Circa il 65% degli operatori di autobus ha beneficiato del sostegno finanziario dello Stato; tuttavia, i conducenti hanno spesso considerato il sostegno insufficiente a coprire i salari che sono andati persi.

Quadro giuridico e ruolo della contrattazione collettiva

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative è definito in varie parti della legislazione. Il Codice del lavoro, la Legge sull'orario di lavoro nei trasporti, la Legge sui trasporti su strada, l'Ordinanza sulle qualifiche di base obbligatorie e la formazione periodica, la Legge sulla salute e la sicurezza, la Legge sulla contrattazione collettiva, la Legge sul Fondo sociale, la Legge sull'ispezione del lavoro e l'attuazione delle varie direttive europee sui trasporti su strada rivestono un ruolo decisivo. Disposizioni rilevanti in merito alle condizioni lavorative e occupazionali per i conducenti di autobus e pullman non coperte dai CCL sono previste nel **Codice del lavoro**, che è stato rivisto l'ultima volta nel febbraio 2021. Il Codice del Lavoro contiene le seguenti importanti norme in materia di:

- **Lavoro a tempo determinato** che può essere concordato per un massimo di due anni. L'impiego per un periodo determinato può essere prorogato o rinegoziato non più di due volte nell'arco di un periodo di due anni.
- **Orario di lavoro** nelle 24 ore limitato a otto ore (prorogabile a massimo 12 ore) e orario di lavoro settimanale di 40 ore (prorogabile ad un massimo di 56 ore). L'orario di lavoro settimanale medio di un dipendente, compresi gli straordinari, non può superare le 48 ore per un periodo di quattro

mesi consecutivi. Il **lavoro straordinario** è compensato con una maggiorazione salariale pari ad almeno il 25% della retribuzione media del dipendente.

- Il **lavoro notturno** è il lavoro svolto tra le ore 22:00 e le ore 06:00. Un dipendente che svolge un lavoro notturno ha diritto a un supplemento salariale per ogni ora lavorata. Dal 2021 la maggiorazione è pari a un pagamento fisso di € 1,43 l'ora.
- Riguardo al lavoro nei **fine settimana** è previsto un pagamento fisso pari a € 1,79 per ora lavorata il sabato e € 3,58 per ora lavorata la domenica.
- Riguardo al lavoro svolto in un **giorno festivo ufficiale**, il dipendente ha diritto ad una indennità salariale di almeno il 50% della retribuzione media.
- Le **ferie** sono almeno di quattro settimane. Per un dipendente di età superiore ai 33 anni le ferie sono estese a cinque settimane.
- Il datore di lavoro è tenuto a fornire **pasti** comprensivi di una bevanda adeguata ai dipendenti durante il loro turno di lavoro. Se il turno di lavoro ha una durata superiore alle 11 ore, il datore è tenuto a fornire un pasto aggiuntivo. Se il dipendente è in viaggio di lavoro, il datore di lavoro deve coprire i costi dei pasti del 55-75% (a seconda della durata del viaggio).

Il **salario minimo** in Slovacchia è negoziato dalle parti sociali nel quadro del Consiglio economico e sociale tripartito e i negoziati si svolgono annualmente. Solo se le parti sociali non riescono a raggiungere un accordo, il salario minimo è determinato dal Ministero del Lavoro, degli Affari sociali e della Famiglia. A partire dal 1° gennaio 2021, il salario mensile minimo lordo slovacco era pari a € 623, il che rappresenta un aumento alquanto cospicuo se paragonato ai salari degli anni precedenti (2019: € 520; 2020: € 580).

Il salario minimo di un dipendente viene determinato dal grado di difficoltà lavorativa del lavoro da lui svolto. La valutazione della difficoltà dipende dalla complessità, dalla responsabilità e dalla laboriosità del lavoro. Sono previsti 6 gradi di difficoltà (vedi Tabella 17).

Tabella 17: Salario minimo in Slovacchia (dati 2021)

GRADO DI DIFFICOLTÀ LAVORATIVA	COEFFICIENTE APPLICATO AL SALARIO MINIMO	SALARIO MINIMO MENSILE (IN €)
1	1,0	623
2	1,2	739
3	1,4	855
4	1,6	971
5	1,8	1,087
6	2,0	1,203

Fonte: Grantthornton 2020.

Le **indennità di viaggio** dipendono dal paese in cui il conducente trascorre la giornata e sono comprese tra € 36 e € 53 al giorno, all'interno dell'Unione Europea. Le indennità di viaggio non sono soggette a contributi previdenziali o tasse.

I **contributi previdenziali** sono in media pari al 34,6% del salario lordo e sono ripartiti tra il dipendente e il datore di lavoro. I contributi sociali a carico del datore di lavoro ammontano al 25,2% e a carico del dipendente al 9,4% dello stipendio lordo. Le indennità per malattia, le prestazioni di vecchiaia, le prestazioni di invalidità e l'assicurazione contro la disoccupazione sono ripartite tra il datore di lavoro e il dipendente; l'assicurazione contro gli infortuni è pagata solo dal datore di lavoro. L'importo dell'indennità di malattia dipende dalla durata della malattia. Da marzo 2020, a causa della pandemia da COVID-19, tutte le indennità di malattia sono pagate dall'Agenzia di Previdenza Sociale (SP). In precedenza, il datore di lavoro pagava i primi dieci giorni di indennità di malattia.

In merito al **sistema pensionistico**, sussiste un regime volontario in aggiunta ai contributi obbligatori. Nel caso del regime volontario, i dipendenti possono decidere di aderire al regime prima dei 35 anni per ottenere prestazioni pensionistiche aggiuntive. Attualmente, un totale del 5,25% della retribuzione lorda viene versato nel regime volontario da datori di lavoro e dipendenti. Dal 2017 in poi, l'età pensionabile legale sta gradualmente aumentando in concomitanza con l'aumento dell'aspettativa di vita. Nel 2019, l'età pensionabile per ricevere la pensione di vecchiaia era di 62 anni e sei mesi. Tuttavia, i dipendenti che hanno allevato figli, beneficiano di un'età pensionabile più bassa.

A differenza di altri paesi europei, l'**età minima per ottenere una patente di guida per autobus** è di 24 anni in Slovacchia.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

Il **sindacato** che rappresenta i conducenti di autobus e pullman in Slovacchia è OZ KOVO. Oltre al trasporto stradale privato e pubblico, il sindacato OZ KOVO rappresenta i dipendenti delle industrie metalmeccaniche, elettrotecniche, metallurgiche, del vetro, dei servizi, delle scuole secondarie e professionali, del servizio antincendio e soccorso e altre industrie. OZ KOVO è membro della Confederazione dei sindacati della Repubblica slovacca (Konfederacia odborovych zväzov Slovenskej republiky, KOZ SR). Riguardo al trasporto urbano anche il sindacato IOZ (Associazione Sindacale Integrata) riveste un ruolo pur essendo tuttavia molto più piccolo. Il sindacato IOZ è stato fondato nel 2009 quando il sindacato tessile e dell'abbigliamento e il sindacato dei trasporti si sono fusi con l'associazione sindacale delle costruzioni. I membri sindacali nel settore del trasporto passeggeri con autobus sono costituiti principalmente da conducenti nel trasporto pubblico urbano e in altre forme di trasporto locale, mentre i conducenti nei viaggi internazionali a lunga percorrenza e in altri viaggi commerciali sono raramente membri del sindacato. In Slovacchia, la densità sindacale in termini di dipendenti attivi per tutti i settori è stimata essere di circa il 12%. Prima del 2002, i dipendenti erano rappresentati solo dai sindacati; da allora, i dipendenti possono essere rappresentati dai consigli di fabbrica. Poiché i comitati aziendali guidati dalla direzione sono abbastanza diffusi in Slovacchia, i sindacati considerano l'istituzione di comitati aziendali in modo alquanto critico.

L'adesione alle **organizzazioni dei datori di lavoro** è volontaria. La densità delle organizzazioni dei datori di lavoro per tutti i settori in Slovacchia è stimata essere intorno al 45% in termini di copertura dei dipendenti. Riguardo al settore degli autobus, le parti sociali a livello aziendale sono ČESMAD – l'Organizzazione dei datori di lavoro per i trasporti e ZAD SR – l'Associazione dei datori di lavoro del trasporto con autobus. ZAD SR rappresenta principalmente aziende nel trasporto pubblico su strada. ČESMAD rappresenta gli interessi degli operatori del trasporto di passeggeri e merci su strada.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Nel settore degli autobus la contrattazione collettiva a due velocità avviene a livello settoriale e aziendale, dove vengono conclusi contratti collettivi legati ad un unico datore di lavoro. Il CCL settoriale più recente è stato concordato tra OZ KOVO a livello sindacale e ZAD SR a livello aziendale. L'estensione del CCL è consentita dalla legge, ma nel caso del trasporto effettuato con autobus, le parti sociali non hanno presentato alcuna proposta per l'estensione del CCL. Nell'ultimo decennio si è assistito ad una tendenza verso il decentramento della contrattazione dal livello settoriale al livello aziendale in Slovacchia (Cziria 2021). Tale tendenza si è potuta riscontrare anche nel settore degli autobus. Il "**contratto collettivo di livello superiore**" settoriale è scaduto il 31 dicembre 2021 e, finora, OZ KOVO non è riuscito a concordare un nuovo CCL settoriale con l'associazione dei datori di lavoro. La sfida più grande per il sindacato è quindi il rinnovo delle contrattazioni collettive settoriali. Il CCL non viene applicato in continuo e i dipendenti non coperti da accordi a livello aziendale hanno diritto solo al salario minimo. Una tale situazione comporta la minaccia di uno sminuimento delle condizioni lavorative e sociali dei conducenti e l'aggravarsi delle disparità regionali all'interno del settore. D'altra parte, nel settore si contano circa 30 CCL a livello aziendale che includono diritti che superano gli standard minimi. La maggior parte dei CCL a livello aziendale sono concordati tra OZ KOVO e IZO a livello sindacale e filiali dei cinque maggiori operatori slovacchi: SAD, Arriva, Arriva Liorbus, SKAND ed EUROBUS.

Il **CCL settoriale**, scaduto nel 2021, includeva per lo più disposizioni del Codice del lavoro, ma prevedeva anche risparmi pensionistici integrativi, giorni liberi da dedicare all'assistenza all'infanzia per i bambini di età inferiore ai dieci anni. L'orario di lavoro è stato fissato a 37,5 ore. In merito ai salari, il CCL prevedeva una scala salariale con dodici CCL tariffari. Nel 2019 la tariffa oraria minima di questa scala era pari a € 2,57 nei CCL più bassi (1) e a € 5,14 nei CCL più alti (12) (vedi Tabella 18). Il tempo di attesa non è stato incluso come orario di lavoro.

Tabella 18: Gradi tariffari nei CCL settoriali (dati 2019)

GRADI	SALARIO ORARIO (IN €)
1	2.57
2	2.83
3	2.96
4	3.09
5	3.34
6	3.60
7	3.60
8	4.11
9	4.37
10	4.63
11	4.89
12	5.14

Fonte: OZ KOVO.

Ad esempio, per i CCL a livello aziendale, quanto segue si basa su un estratto di un **CCL** di una grande azienda in Slovacchia. In merito alla remunerazione, il CCL contiene dodici gradi tariffari. I gradi tariffari sono definiti in base al grado di complessità, responsabilità e difficoltà del lavoro del dipendente. Il salario mensile di grado tariffario 1 è pari a € 432,09 e il grado tariffario 12 è pari a € 1.037. Va notato che il salario di base nei primi quattro gradi tariffari è inferiore al salario minimo in Slovacchia. Tuttavia, i conducenti sono raramente classificati nei primi quattro gradi di retribuzione e, per via dei bonus e dei supplementi, il salario effettivo del conducente è superiore al salario minimo. Inoltre, l'azienda prevede **bonus legati alle prestazioni**. Il sistema di bonus si basa sulla valutazione mensile delle **prestazioni del dipendente** (indicatori qualitativi di prestazione, obiettivi individuali e comportamento del dipendente). Il bonus è generalmente fissato al 7% dello stipendio (ma è più alto per alcune posizioni) e viene ridotto se le prestazioni del dipendente non soddisfano i requisiti. È previsto anche un bonus per uno stile di **guida ecologica**, il cui importo è legato all'attuale prezzo medio del carburante e dal volume di carburante utilizzato; è ugualmente previsto anche un **bonus annuale** (bonus di Natale) che corrisponde a 1/12 dello stipendio base annuale. In merito agli **straordinari**, la maggiorazione ammonta al 30% della retribuzione media dei dipendenti, a meno che il datore di lavoro e il dipendente non abbiano concordato il ricorso al congedo compensativo; in caso di **lavoro notturno** (dalle ore 22.00 alle ore 6.00) il dipendente ha diritto ad una maggiorazione del 40%. Il **servizio di guardia** mentre si è fuori turno è limitato a 8 ore settimanali (e ad un massimo di 100 ore in un anno solare); la maggiorazione prevista per il servizio di guardia è pari al 20% del salario minimo secondo la Legge sul salario minimo, e di almeno € 3,49 al giorno e almeno € 7,08 se si tratta di un giorno festivo. In caso di lavoro nel **fine settimana**, il dipendente ha diritto a indennità salariali pari al 35% della

retribuzione media per ogni ora di lavoro il sabato e del 100% per la domenica. Quando lavora in un **turno frazionato**, il conducente ha diritto a un supplemento salariale di € 3,00 per turno frazionato.

È previsto anche un compenso per il lavoro svolto in ambienti esposti a **temperature elevate**. I conducenti hanno diritto a un supplemento di 0,166 € per ogni ora di guida in condizioni in cui la temperatura dell'aria raggiunge i 26 °C o oltre. Il dipendente ha diritto al rimborso del reddito in caso di **malattia** (o inabilità temporanea al lavoro) dal primo giorno dell'inabilità fino al terzo giorno per un importo pari al 30%, e pari al 60% dal quarto al decimo giorno di inabilità.

Un'indagine svolta dal sindacato OZ KOVO nel 2020 ha mostrato che la maggior parte dei conducenti di autobus e pullman in Slovacchia hanno ricevuto da € 3,60 a € 6,10 l'ora, che equivale a un **salario lordo mensile** compreso tra € 1.100 e € 1.700 inclusi bonus e supplementi (ad esempio, per gli straordinari). La stessa indagine ha anche rilevato che il 33% dei dipendenti riceve un bonus di anzianità. Tuttavia, all'interno del paese sono presenti grandi differenze a livello regionale.

5.10 SPAGNA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

Il trasporto di passeggeri su strada riveste un **ruolo significativo per l'economia e il mercato del lavoro** in Spagna. Le reti di autobus in Spagna sono estese e sono un elemento chiave per sostenere la mobilità dei trasporti collegando i villaggi (remoti) con i centri regionali. Senza tralasciare il fatto che il turismo è di grande importanza per il paese e, soprattutto il turismo in autobus. Il credo nazionale è "servizi di autobus per tutti" a livello nazionale, regionale e locale. Al fine di garantire il "diritto alla mobilità" e l'"accessibilità universale", alle compagnie di autobus in Spagna vengono accordate concessioni. Tale sistema di concessioni ha lo scopo di migliorare la coesione e l'equilibrio territoriale e il "diritto alla mobilità", indipendentemente dalla situazione locale. Il **sistema di concessioni** non riguarda solo il trasporto pubblico (locale), ma anche le linee di trasporto passeggeri interurbane e a lunga percorrenza di autobus e pullman. Nel quadro del sistema di concessioni, le società private rilevano un pacchetto di linee di autobus che includono percorsi redditizi ma anche non redditizi che devono essere serviti. Gli appalti pubblici per queste concessioni si svolgono ogni dieci anni.

Per il trasporto di passeggeri su strada all'interno di un perimetro di 50 km, le concessioni sono accordate dal governo regionale, mentre al di fuori di tale ambito, ad esempio, in caso di trasporto a lunga percorrenza con autobus e pullman, le concessioni sono accordate a livello nazionale. Il sistema di concessioni ha un effetto stabilizzante sulle condizioni lavorative e occupazionali nei segmenti interessati. Nel caso del traffico occasionale (non di linea) di autobus, il trasporto avviene sul mercato liberalizzato e qui si può notare la tendenza di quanto le condizioni lavorative si stiano deteriorando negli ultimi anni. A differenza di altri settori del trasporto di passeggeri su strada, le condizioni in questo sottosectore del trasporto occasionale di passeggeri con autobus hanno maggiori probabilità di essere regolate dai CCL a livello aziendale piuttosto che a livello provinciale. Nel 2012, una riforma del mercato del lavoro del governo di destra ha permesso ai CCL a livello aziendale di fissare standard inferiori a quelli dei CCL provinciali. Tuttavia, il governo di coalizione di sinistra ha modificato le misure di riforma del lavoro del 2012, in modo che, a partire da gennaio 2022, i CCL a livello aziendale siano subordinati ai CCL provinciali.

Nel 2020 in Spagna, nell'intero settore degli autobus, compreso il trasporto pubblico, operavano 3.154 **imprese** (CONFEBUS 2020, p. 12). Circa il 95% di tali imprese impiegava solo fino a cinque dipendenti, in altre parole la stragrande maggioranza delle imprese sono microimprese. Le cifre ripartite per sottosectore sono disponibili solo per il fatturato e l'occupazione (cfr. Tabella 19).

Tabella 19: Fatturato e occupazione nel settore degli autobus in Spagna (2018)

	FATTURATO (IN MILIONI DI EURO)	DIPENDENTI
Trasporto di linea (senza trasporto pubblico urbano)	1,603.1	18.884
Trasporto occasionale	1,304.0	15.361
Trasporto scolastico	786.1	9.260
Trasporto di lavoratori	224.9	2.649
Totale	3,918.13	46,154

Fonte: CONFEBUS 2019; p. 29-30.

Nel 2018, il settore del trasporto passeggeri con autobus in Spagna ha realizzato un fatturato totale di 3.918 milioni di euro e ha impiegato 46.254 lavoratori. Il più grande sottosettore del settore degli autobus è il trasporto di linea (1.603 milioni di euro di fatturato, 18.884 dipendenti) seguito dal trasporto occasionale (1.304 milioni di euro di fatturato, 15.361 dipendenti).

Il **lavoro temporaneo, il lavoro autonomo e il lavoro autonomo fittizio** sono relativamente diffusi in Spagna rispetto agli altri paesi esaminati in questo studio: il 20-25% dei lavoratori dipendenti ha contratti temporanei. Esistono catene di subappalto illegali. Le condizioni di lavoro (soprattutto nelle microimprese nelle catene di subappalto) sono descritte dal sindacato come precarie. Anche la Spagna soffre di **carezza di conducenti** e si assiste al fenomeno dell'età media elevata tra la forza lavoro degli operatori di autobus, pertanto si tratta di una situazione simile presente in altri paesi dell'UE.

La gravità dell'impatto dovuto alla **pandemia da COVID-19** sull'economia e sul mercato del lavoro in Spagna è stata colossale. Tra il 2019 e il 2020, il turismo è diminuito del 77,4%, con un impatto particolarmente massiccio sul trasporto occasionale di autobus. In aggiunta, durante la pandemia, il trasporto interurbano è stato ridotto di quasi il 90% in determinate aree. Gli scuolabus non funzionavano quando le scuole erano chiuse. Al fine di attenuare questi effetti negativi, sono stati attuati programmi speciali per il trasporto di passeggeri su strada, che sono stati negoziati con la partecipazione delle parti sociali. I programmi si sono concentrati, ad esempio, sull'estensione dei licenziamenti temporanei e dei regimi di riduzione dell'orario lavorativo. Riguardo ai regimi di lavoro ridotto, lo Stato ha continuato a pagare dal 70 all'80% dello stipendio dei lavoratori dipendenti per diversi mesi e ad esentare il datore di lavoro dal versamento dei contributi previdenziali. Sono stati inoltre attuati programmi speciali per il trasporto occasionale e in particolare per il trasporto turistico nelle regioni della Spagna che sono state pesantemente colpite dal calo del turismo, come le Isole Baleari. Nonostante tali sostegni, si presume ampiamente che la crisi abbia avuto un enorme impatto negativo sul settore, in particolare sugli autotrasportatori autonomi e sulle microimprese nel sottosettore dei trasporti occasionali. Tuttavia, gli ultimi dati di settembre 2021 indicano che il settore è in ripresa. I trasporti interurbani (+37,1%), i trasporti occasionali e speciali (+26,4%) sono aumentati significativamente rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

Il diritto del lavoro è stabilito principalmente nello **Statuto dei diritti dei lavoratori** (Estatuto de los Trabajadores). Lo Statuto dei diritti dei lavoratori è stato approvato per la prima volta nel 1980 e da allora è stato modificato più volte. Oltre alle norme in materia di condizioni occupazionali e lavorative, lo Statuto dei diritti dei lavoratori contiene disposizioni sul rapporto di lavoro individuale, sulle forme di rappresentanza collettiva, sulla contrattazione collettiva e sui contratti collettivi. Lo Statuto è completato dal Regio decreto legislativo n. 1561 (Real decreto n. 1561) per il settore dei trasporti su strada, che stabilisce le norme relative ai tempi di guida, all'orario di lavoro, alle pause e al riposo in conformità con la legislazione dell'UE.

In merito all'orario di lavoro, lo Statuto dei diritti dei lavoratori stabilisce un massimo di 40 ore settimanali (calcolate annualmente) e nove ore al giorno. Gli straordinari sono definiti come ore oltre la nona ora lavorativa. È consentito un massimo di 80 ore di straordinario l'anno. Il lavoro notturno è definito come il lavoro svolto tra le ore 22.00 e le ore 06.00. Nello Statuto non sono presenti disposizioni sul lavoro del fine settimana o sul lavoro nei giorni festivi. Lo Statuto afferma che è previsto il diritto di usufruire di una pausa per almeno 15 minuti dopo sei ore ininterrotte di lavoro. Il riposo settimanale è fissato a un giorno e mezzo la settimana o oltre. Il periodo di preavviso è di massimo 2,7 mesi (per i dipendenti con un mandato di 20 anni), che, per la Spagna, è considerato essere piuttosto breve (Molina 2021).

L'importo del **salario minimo** in Spagna è determinato dal governo e adeguato annualmente. L'importo esatto del salario minimo è regolato nello Statuto dei diritti dei lavoratori. Sotto l'attuale governo socialdemocratico, il salario minimo legale ha riscontrato un aumento considerevole negli ultimi anni ed è stato di € 965 al mese nel 2021 (2018: € 735,90). Proprio come per altri pagamenti salariali in Spagna, è prevista la retribuzione di 14 mensilità (bonus di Natale, bonus ferie) del salario minimo annuale. I conducenti di autobus non sono retribuiti in base al salario minimo, ma ricevono un reddito leggermente più alto. I sindacati stimano che la retribuzione percepita dai conducenti di autobus sia per lo più localizzata al livello di reddito medio-basso.

Per quanto concerne il **Regime generale di sicurezza sociale** (Regime generale di Seguridad Social), i contributi totali per dipendente sono in media pari a circa il 37,95% della retribuzione lorda; possono tuttavia variare in base al contratto di lavoro e al settore in cui il dipendente è impiegato. Del totale dei contributi previdenziali, il 6,35% è a carico del dipendente e il 31,6% a carico del datore di lavoro. L'assicurazione pensionistica e sanitaria rappresenta il 28,3% (23,6% datore di lavoro, 4,7% dipendente), l'assicurazione contro la disoccupazione il 7,05% (5,5% datore di lavoro, 1,55% dipendente), la formazione professionale lo 0,7% (0,6% datore di lavoro, 0,1% dipendente) e il fondo di garanzia salariale lo 0,2% della retribuzione lorda. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ammonta all'1,7% ed è pagata solo dal datore di lavoro (GTAI 2021).

Riguardo all'**assicurazione contro la disoccupazione**, i dipendenti hanno diritto alle prestazioni quando hanno versato contributi per un periodo di almeno 360 giorni negli ultimi sei anni prima di entrare in disoccupazione. I disoccupati hanno diritto al 70% della loro retribuzione precedente per i primi 180 giorni di disoccupazione e al 50% dal 181° giorno in poi. Tuttavia, è previsto un importo minimo di indennità di disoccupazione, che è più alto per i disoccupati con figli.

La Spagna ha un **sistema sanitario** pubblico che fornisce assistenza medica gratuita. I copagamenti (ad es. per i farmaci) sono richiesti solo quando i redditi sono pari o superiori a € 18.000. In merito al congedo per malattia, durante i primi tre giorni di malattia il dipendente non riceve alcuna prestazione. Tra il quarto e il ventesimo giorno, il tasso di sostituzione dell'indennità è pari al 60% della regolamentare retribuzione di base. Dopo il ventesimo giorno, il tasso di sostituzione dell'indennità è del 75%. Per avere diritto al congedo per malattia, il dipendente deve aver contribuito alla sicurezza sociale per 180 giorni durante i cinque anni precedenti il congedo per malattia.

L'età pensionabile in Spagna è in continuo aumento e sarà di 67 anni entro il 2027. I dipendenti che hanno contribuito al regime pensionistico per 37 anni e tre mesi possono andare in pensione all'età di 65 anni (a partire dal 2021). Il pensionamento parziale o anticipato è attuabile. La Spagna prevede un importo minimo e massimo di **pensione statale**. L'importo massimo nel 2019 è stato di € 2.617,53 e il minimo di € 642,90 per i dipendenti con un coniuge che lavora e € 835,80 per quelli con un coniuge a carico.

Parti sociali e forme di dialogo sociale

I più importanti **sindacati** nel settore degli autobus in Spagna sono UGT e CCOO. Oltre a ciò, sono presenti diversi sindacati più piccoli che non sono determinati come rappresentativi e quindi non hanno diritto a negoziare CCL. Pertanto, CCOO e UGT firmano tutti i CCL del settore a livello provinciale e aziendale. UGT e CCOO mantengono un rapporto di cooperazione e unità d'azione. UGT (Unión General de Trabajadores, Unione generale dei lavoratori) è affiliata al Partito socialista operaio spagnolo (Partido Socialista ObreroEspañol; PSOE) ed è organizzata in sezioni (settori economici) e unioni territoriali. Oltre al trasporto passeggeri e merci, UGT copre il settore metallurgico, l'edilizia, il commercio, i servizi pubblici e l'istruzione. CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras; Commissioni Operaie) è affiliata al Partito Comunista ed è strutturata anche da divisioni settoriali e territoriali quali federazioni settoriali di CCOO nell'ambito di edilizia e servizi, istruzione e sanità. In Spagna, la densità sindacale è stimata essere in totale pari a circa il 15-20% (Molina 2021). Mentre per i trasporti con autobus coperti dalle concessioni, ad esempio i viaggi regolari, a media e lunga percorrenza, la densità sindacale corrisponde ai dati nazionali; i tassi di adesione sono molto più bassi nel sottosectore dei trasporti occasionali. In generale, il basso numero di iscritti al sindacato tra i conducenti di autobus in Spagna è dovuto, da un lato da una grande presenza di autotrasportatori autonomi senza affiliazione, e dall'altro dalle condizioni normative spagnole che consentono anche ai non membri di beneficiare dei CCL negoziati dai sindacati.

L'**associazione dei datori di lavoro** nel settore degli autobus è CONFEBUS. CONFEBUS è la Confederazione Spagnola del Trasporto in Autobus e rappresenta gli interessi delle imprese di autobus attive in vari sottosectori (regolare, urbano, occasionale, scolastico, turistico, gestione dei terminali, ecc.). CONFEBUS rappresenta oltre il 90% delle aziende del settore degli autobus in Spagna.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

In Spagna i CCL a livello provinciale rivestono un ruolo importante nel sistema di relazioni industriali del paese. Di conseguenza, il settore degli autobus è regolato da vari CCL a livello provinciale. In totale, sono presenti 51 **CCL provinciali** nel settore degli autobus in Spagna, praticamente uno per provincia. Il tasso di copertura della contrattazione collettiva nel settore è elevato: circa l'80% dei dipendenti e il 70% degli operatori di autobus sono coperti da un CCL. Tutti i CCL sono stati conclusi dall'UGT e dal CCOO a livello sindacale e da CONFEBUS a livello aziendale. Poiché i CCL presentano tra loro molte divergenze, ad esempio in materia di salari e altre condizioni lavorative, la divergenza dei CCL comporta vari problemi legati ai criteri unificati per i negoziati e al miglioramento delle condizioni lavorative. La divergenza tra i CCL favorisce inoltre la concorrenza tra operatori di diverse province e si traduce in una concorrenza di sottoquotazione dei prezzi a scapito delle condizioni sociali. Un'altra questione che induce a condizioni di lavoro precarie e al dumping sociale sono i CCL a livello aziendale. Fino a gennaio 2022, le aziende potevano concludere CCL a livello aziendale che minavano gli standard dei CCL provinciali, ad esempio introducendo salari inferiori a quelli definiti negli accordi provinciali.

L'obiettivo generale dei sindacati è quello di introdurre condizioni minime per combattere il dumping sociale tra le imprese.

Il 95% dei 51 CCL provinciali include regolamenti solo per il settore degli autobus, mentre il resto copre l'intero settore del trasporto su strada, incluso il trasporto merci su strada (Barbadillo et al. 2019). In merito all'orario di lavoro, il CCL con il maggior numero di ore di lavoro stabilisce un importo annuo di 1.826 ore e 27 minuti, mentre il CCL con l'orario di lavoro più breve stabilisce un totale di 1.720 ore di lavoro l'anno (Barbadillo et al. 2019). Alcuni CCL riservano una quantità specifica di tempo di lavoro per scopi di formazione. La maggior parte dei CCL calcola una settimana lavorativa di 40 ore. Proprio come nello Statuto dei diritti dei lavoratori, la maggior parte dei CCL limita gli **straordinari** a 80 ore l'anno. La retribuzione oraria degli straordinari varia tra € 10,46 e € 7,45, e alcuni CCL stabiliscono che gli straordinari non possono essere inferiori al + 50% del normale salario orario. Riguardo al **lavoro notturno**, un CCL fissa un bonus orario di € 1,60 mentre altri concedono un bonus del 15-25% sulla base dello stipendio base più l'anzianità. Non tutti i CCL includono disposizioni per il **lavoro nei giorni festivi**. I CCL che regolano questa voce forniscono benefici molto diversi, ad esempio un CCL paga una tariffa giornaliera di € 117,25 (2019) per il lavoro nei giorni

festivi, mentre un altro paga un beneficio pari a 1,5 volte il normale salario giornaliero. Un altro prevede un bonus di € 30 per il lavoro svolto nel giorno di Natale e a Capodanno.

Quasi la metà degli accordi prevede una **remunerazione** complessiva superiore a 20.000 euro l'anno. Tuttavia, lo stipendio medio può differire considerevolmente, ad esempio, da oltre € 30.000 l'anno a Madrid a circa € 16.000 l'anno a Huesca. Generalmente, i CCL stipulano indennità di anzianità. Per esempio, i dipendenti ricevono per cinque anni di impiego nella stessa azienda un aumento salariale del 10% (per dieci anni + 16%, 15 anni: + 22%, 20 anni: + 28%, 25 anni: + 34% e 30 anni: + 40%). La maggior parte dei CCL prevede 14 o 15 mensilità l'anno (retribuzione per ferie, bonus di Natale). Alcuni CCL prevedono indennità extra quando i conducenti sono multilingue e la conoscenza di una particolare lingua è ritenuta necessaria dall'operatore per un determinato viaggio. Sono previste **indennità di viaggio** per viaggi nazionali e internazionali che durano più di 24 ore. L'indennità di viaggio giornaliera va da € 31 a € 55 per i viaggi nazionali e da € 46 a € 91 per i viaggi internazionali in base al CCL.

Per quanto concerne le **ferie annuali retribuite**, i CCL garantiscono tra 30 e 35 giorni di ferie. Alcuni CCL stabiliscono che tutti i giorni di ferie non possono essere presi contemporaneamente. Il 78% dei CCL concede un giorno libero per la nascita di un figlio e il 90% dei CCL in occasione di un matrimonio. Un CCL prevede addirittura altri venti giorni di assenza dal lavoro in caso di matrimonio. I CCL concedono anche giorni di assenza dal lavoro in caso di malattia grave o decesso di un parente fino al secondo grado (da due a quattro giorni di calendario, in caso si debba viaggiare). Circa il 40% degli accordi include assenze dal lavoro **non retribuite** oltre al congedo retribuito (Barbadillo et al. 2019).

Quasi il 61% dei CCL stabilisce regolamenti in materia di **pensionamento**. Ad esempio, possono essere previsti accantonamenti per il pensionamento parziale o il pensionamento anticipato (ad esempio, per i conducenti di 60 anni). La formazione obbligatoria per i conducenti relativa al CODICE 95 è a carico dell'azienda e oltre l'80% dei CCL include il diritto a partecipare a corsi di **formazione professionale**. Quasi il 70% degli accordi prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di predisporre **visite mediche periodiche** per i dipendenti (Barbadillo et al. 2019).

5.11 SVEZIA

Dinamiche congiunturali nel settore degli autobus

L'industria svedese degli autobus è solitamente divisa in tre segmenti o sottosettori principali:

- Servizi commerciali regolari (autobus espressi, autobus aeroportuali e altri tipi)
- Servizi commerciali turistici e on-demand.
- Trasporto pubblico a contratto e trasporto scolastico.

Secondo l'autorità ufficiale svedese dei trasporti (Transport Styrelsen), nel 2018 (ultimi dati disponibili), sul mercato erano attive 901 aziende, di cui 272 operavano servizi regolari e 629 servizi charter e a lunga percorrenza (Transport Styrelsen 2020). Nel corso del tempo si è registrata una diminuzione del numero di operatori di autobus, tra cui una diminuzione del numero di servizi charter e a lunga percorrenza, anche a causa della concorrenza dovuta all'aumento della competitività dei servizi ferroviari.

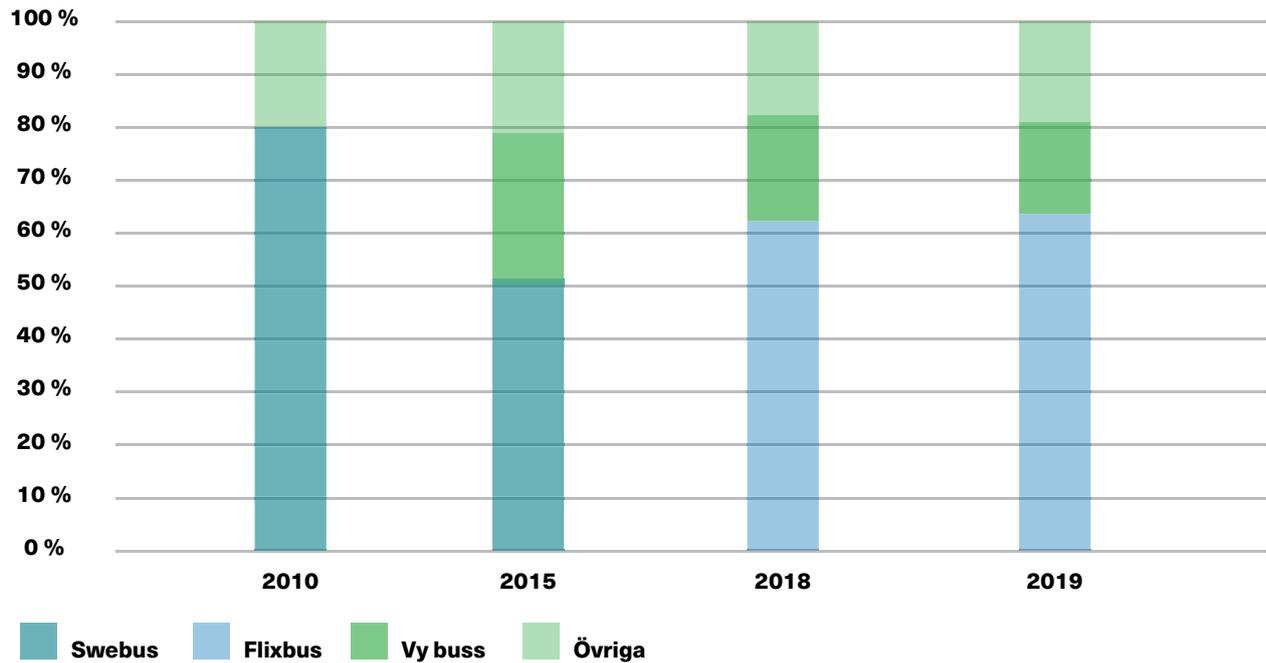
La maggior parte degli operatori di autobus in Svezia sono piccole imprese, mentre allo stesso tempo il mercato è dominato da alcune aziende più grandi. Quasi il 50% delle aziende opera in veste di impresa individuale, si tratta quindi di lavoratori autonomi, mentre un ulteriore 22% ha da uno a quattro dipendenti. Solo il 3% ha più di 100 dipendenti; sono presenti 20 aziende con più di 500 dipendenti.

Figura 4 mostra la distribuzione delle quote di mercato nei servizi commerciali di autobus nel 2018. La più grande compagnia con una quota di mercato (in termini di partenze giornaliere) è stata FlixBus con il 63% di partenze giornaliere totali. La seconda società più grande risultava essere Vy Buss con una quota del 22%, mentre varie società private più piccole rappresentavano il restante 15%.

La figura mostra anche che la struttura del mercato è cambiata nel tempo: in primo luogo, con la norvegese Vy Buss che entra nel mercato svedese nel 2015 e in secondo luogo con l'acquisizione di Swebus da parte della tedesca FlixBus nel 2018. Di conseguenza, oltre l'80% del settore svedese degli autobus commerciali è oggi dominato da due operatori stranieri.

La concentrazione delle quote di mercato si è verificata anche nei servizi appaltati di trasporto regolare con autobus, dove quasi il 70% del mercato è concentrato nelle cinque maggiori società (Transport Styrelsen 2020, p. 45). Secondo l'autorità svedese dei trasporti è tuttavia ancora presente un mercato per le piccole imprese, ad esempio nel settore delle joint venture o della cooperazione nel contesto degli appalti pubblici.

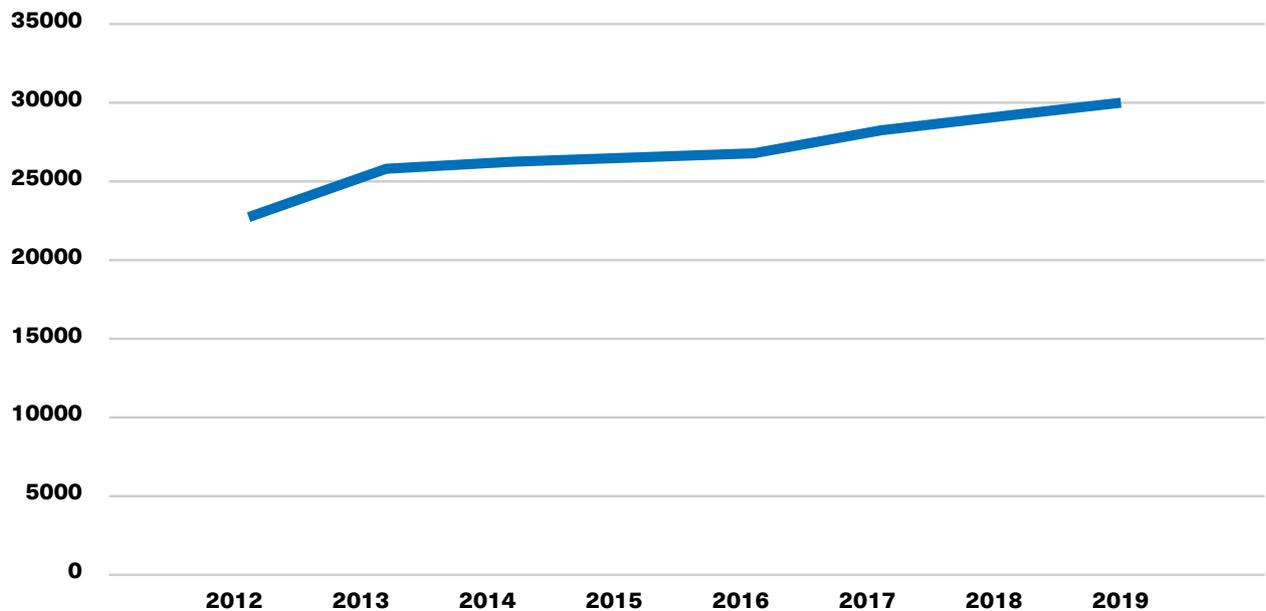
Figura 4: Distribuzione dei servizi di autobus commerciali, numero di partenze giornaliere



Fonte: Transport Styrelsen: RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019, p. 45

Se si considera il periodo dal 2012 al 2019, il numero di dipendenti nel settore degli autobus è stato abbastanza stabile, con continui lievi incrementi nel corso dell'intero periodo, come mostrato in Figura 5. L'occupazione complessiva è aumentata da 23.852 a 31.496 durante tale periodo (Sveriges Bussföretag 2020, pag. 15).

Figura 5: Numero di dipendenti nel settore svedese degli autobus, 2012-2019



Fonte: Sveriges Bussföretag (2020, p. 14)

Per quanto concerne i diversi gruppi occupazionali, i conducenti di autobus detengono una quota dell'85% mentre il 12% personale meccanico e il 3% personale amministrativo e dirigenziale (dati 2017).

La quota di conducenti di autobus di sesso femminile in Svezia varia tra il 13,3% (nelle aziende private) e il 22% (nelle società di proprietà pubblica).¹⁵ La quota complessiva di conducenti di autobus di sesso femminile nel 2018 è stata del 14% (Transportföretagen 2019).

La carenza di manodopera, in particolare per quanto concerne i conducenti di autobus, è una delle maggiori sfide per il settore degli autobus in Svezia. Come mostrato in un'analisi statistica sul rilascio annuale delle patenti di guida, si è registrata una marcata diminuzione del numero di patenti rilasciate ogni anno, da 226 nel 2000 a solo 162 nel 2019. Va qui notato che anche la quota di patenti di guida rilasciate ai conducenti di sesso femminile durante questo periodo è rimasta bassa dal 9,7% al 9,9% (Sveriges Busföretag 2020, pp. 15-16).

La carenza di conducenti diventerà sempre più drammatica nel prossimo futuro. Nel 2018, un conducente di autobus su quattro aveva più di 60 anni e nei prossimi tre anni circa 2.600 conducenti di autobus andranno probabilmente in pensione. Da un'indagine condotta in merito all'adesione di membri, le aziende di trasporto hanno mappato il fabbisogno di reclutamento per 7.300 conducenti di autobus fino al 2020 incluso. Nello stesso periodo saranno necessari 400 nuovi meccanici di autobus e 120 gestori del traffico (Transportföretagen 2019).

Allo stesso tempo, nell'ultimo anno, otto aziende su dieci hanno avuto difficoltà a reclutare conducenti di autobus. Le aziende più grandi con oltre 500 dipendenti hanno avuto più difficoltà a reclutare conducenti: ben tre quarti hanno notato di aver avuto difficoltà a reclutare conducenti di autobus nell'ultimo anno. Inoltre, tre delle quattro aziende hanno sottolineato la difficoltà nel reperire soggetti dotati di un'adeguata formazione professionale. Circa la metà degli intervistati ha risposto che è stato difficile trovare soggetti dotati di adeguata esperienza professionale o competenze linguistiche sufficienti (Transportföretagen 2019).

A fronte della carenza di manodopera e della difficoltà nell'assumere conducenti di autobus, le imprese del settore degli autobus si affidano sempre più spesso all'assunzione di personale di guida proveniente da un contesto migratorio, vale a dire straniero. La quota di tali conducenti nel settore è aumentata dal 25% al 46% tra il 2005 e il 2016 (Transportföretagen 2019). In base ad un'intervista con i rappresentanti del sindacato Kommunal, più della metà di tutti i conducenti di autobus in Svezia presentava un background migratorio non essendo nati in Svezia.

Sebbene non esistano dati ufficiali, la pandemia da COVID-19 ha avuto un impatto enorme sul trasporto di autobus in Svezia, in particolare sul trasporto in pullman e sul trasporto occasionale, che nel 2020 si sono praticamente fermati e hanno lentamente ripreso l'attività nel 2021.¹⁶

Mentre i servizi regolari e specializzati, diminuiti durante il 2020, sono nuovamente aumentati nel 2021. Questo anche dovuto ai pacchetti di assistenza finanziaria attuati dal governo nel 2020 e nel 2021 e alle soluzioni flessibili del settore degli autobus (ad esempio i conducenti di pullman utilizzati per servizi specializzati o regolari), nei primi due anni della pandemia da COVID-19 sono stati segnalati licenziamenti e fallimenti comunque inferiori alle previsioni, se non addirittura assenti.

Tuttavia, secondo il sindacato Kommunal, le misure adottate a partire dal 2020 al fine di contrastare la pandemia quali porte d'ingresso chiuse, file sbarrate, mascherine, pulizia e disinfezione specifiche, numero limitato di passeggeri, barriere protettive, autobus fantasma senza passeggeri e l'Autorità svedese per l'ambiente di lavoro che inizialmente ha agito in modo incoerente e talvolta anche contraddittorio, non hanno fatto altro che peggiorare in modo significativo la situazione dei conducenti di autobus nei servizi regolari e nel trasporto pubblico appaltato. Questa situazione, affiancata dalla chiusura totale dei servizi turistici e on demand, ha portato molti conducenti di autobus a lasciare il settore alla ricerca di altri lavori, senza poi farvi ritorno.

¹⁵ Calcolazione propria basata sui dati del 2016 presentati da Kommunal, Workshop di presentazione "Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa", Workshop 1, 22-23 giugno 2021.

¹⁶ Informazione basata sulla presentazione di Kommunal al workshop ETF di giugno del 2021 e ad un'intervista risalente a settembre del 2021.

Il quadro giuridico delle condizioni occupazionali e lavorative

In merito alle diverse fonti di regolamentazione delle condizioni sociali e lavorative nel mercato svedese del lavoro, è presente uno stretto legame tra le fonti giuridiche e i risultati del dialogo sociale e della contrattazione collettiva.

In effetti, il modello svedese del mercato del lavoro si basa sull'interazione tra legislazione e contratti collettivi firmati dai partiti autonomi del mercato del lavoro, dai sindacati e dalle organizzazioni dei datori di lavoro. Le parti sociali possono operare estesi scostamenti dalla legislazione attraverso accordi collettivi. Possono anche regolare altre condizioni tra datori di lavoro e dipendenti.

Tuttavia, le norme sociali fondamentali del mercato del lavoro e le norme minime delle condizioni lavorative e occupazionali sono disciplinate da atti normativi, compresi quelli che recepiscono la legislazione dell'UE nel contesto nazionale. Le principali fonti giuridiche in questo contesto sono:

- Codeterminazione sul luogo di lavoro e legge sulla rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro
- Legislazione sull'ambiente di lavoro e assicurazione infortuni sul lavoro
- Legislazione sull'indennità di malattia
- Legislazione sulla tutela dell'occupazione
- Legislazione sull'orario di lavoro
- Legislazione relativa ai lavoratori mobili, ai tempi di guida e di riposo e al distacco dei lavoratori
- Legislazione sul congedo annuale
- Legislazione sul congedo parentale
- Divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato
- Diritto del dipendente al congedo per motivi di studio
- Procedura Whistleblowing sulle denunce di irregolarità

Per circa il 90% dei dipendenti, il contratto collettivo di retribuzione e condizioni generali costituisce le condizioni lavorative e occupazionali sul luogo di lavoro.

Tuttavia, dei circa 700 contratti collettivi in Svezia, meno di 250 includono livelli specifici per i salari minimi. La maggior parte degli accordi non indica alcun salario specifico per un potenziale dipendente. A differenza di molti altri paesi con salari minimi legali, la retribuzione in Svezia viene negoziata individualmente al momento dell'assunzione, a volte in base ai livelli retributivi più bassi specificati in un accordo (Hällberg / nessuna data).

Tradizionalmente la contrattazione collettiva nel settore privato si è svolta a tre livelli:

- tra le confederazioni sindacali e la principale associazione dei datori di lavoro, la Confederazione delle imprese svedesi (Svenskt Näringsliv, SN) a livello nazionale;
- tra singoli sindacati o gruppi di sindacati e le associazioni industriali dei datori di lavoro a livello industriale;
- e tra l'impresa e il sindacato locale a livello locale.

Mentre per decenni il livello nazionale della contrattazione collettiva è stato l'arena principale dei negoziati salariali in Svezia, questa era si è conclusa durante gli anni 1980 e la negoziazione salariale è diventata più decentralizzata, sebbene LO svolga ancora un ruolo di coordinamento della contrattazione salariale. Tuttavia, i negoziati su questioni non salariali sono proseguiti a livello nazionale e gli accordi firmati a questo livello in passato continuano a garantire i principali diritti dei lavoratori dipendenti. Esempi delle questioni coperte da tali accordi includono le pensioni aziendali e professionali, l'assicurazione malattia, le prestazioni parentali, le prestazioni in caso di decesso in servizio e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Un'indicazione più recente del ruolo che i negoziati possono svolgere a livello nazionale è dimostrata dalle discussioni sulla tutela dell'occupazione nel 2020. Dopo aver assunto l'impegno politico di modificare la legislazione svedese in materia di tutela dell'occupazione, il governo ha trasmesso la questione ai sinda-

cati e ai datori di lavoro a livello nazionale, al fine del raggiungimento di un accordo sui dettagli. L'accordo emerso da tali negoziati nel dicembre 2020 non è stato firmato da LO, ma è stato accettato da Kommunal e IF Metall, le due maggiori affiliate di LO, e da PTK, che riunisce sindacati non manuali nel settore privato. Il governo svedese ha segnalato che l'accordo costituirà la base per la futura legislazione.

Tuttavia, attualmente, il livello principale delle trattative salariali è il livello settoriale (come nel settore degli autobus) o il livello aziendale, per cui il livello settoriale è più importante per gli operai mentre i livelli salariali degli impiegati sono spesso negoziati con il datore di lavoro locale.

Va notato che, a differenza di molti altri paesi, la Svezia non dispone di una struttura di consultazione tripartita che riunisca sindacati, datori di lavoro e governo. I sindacati e i datori di lavoro svedesi sono riluttanti a vedere l'ingerenza del governo nei settori delle relazioni industriali che ritengono dovrebbero essere riservati a loro.

Gli accordi riguardano tutti i dipendenti di un datore di lavoro che ha firmato un accordo o è membro di un'associazione di datori di lavoro che firma un accordo, indipendentemente dal fatto che il soggetto sia o meno membro del sindacato.

Non esiste un meccanismo per estendere i contratti collettivi ai datori di lavoro non aderenti all'accordo. Tuttavia, un'alta percentuale (circa l'82%) dei dipendenti del settore privato lavora per datori di lavoro coperti dalla contrattazione collettiva, così come il 100% dei dipendenti nel settore pubblico. Di conseguenza, la copertura complessiva della contrattazione all'88% è da considerarsi elevata a fronte di dati che sono rimasti praticamente invariati per 10 anni (Kjellberg 2020).

Parti sociali e forme di dialogo sociale

La rappresentanza collettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro in Svezia è tra le più forti d'Europa. I membri dei sindacati sono circa 3,6 milioni. Secondo studi nazionali sull'appartenenza sindacale, circa il 68% dei dipendenti è membro di un sindacato (Kjellberg 2020). Sebbene l'adesione ai sindacati sia diminuita dall'inizio del 1990, dal 2008 i tassi di densità sono stati segnalati come abbastanza stabili.

In Svezia si contano tre confederazioni sindacali, organizzate secondo profili industriali (LO, TCO) e professionali (Saco che organizza professionisti accademici): LO è la più grande confederazione con circa 1,2 milioni di membri, seguita dal TCO con circa 1,1 milioni di membri e dalla più piccola Saco con circa 548.000 membri.¹⁷ Sebbene tutte e tre le confederazioni siano in competizione tra loro, le relazioni tra le tre sono generalmente buone e vi sono, ad esempio, accordi tra la maggior parte degli affiliati LO e TCO per aiutare a risolvere potenziali conflitti sull'adesione. Tuttavia, la concorrenza tra le due federazioni sindacali dei colletti bianchi TCO e Saco è piuttosto accentuata.

I dipendenti del settore degli autobus sono organizzati dal sindacato Kommunal affiliato alla LO, il Sindacato dei lavoratori comunali che organizza non solo lavoratori e dipendenti nei servizi pubblici, ma anche dipendenti del settore privato in settori come il trasporto. Con circa 500.000 membri, Kommunal è il più grande dei 14 sindacati affiliati alla LO.

Oltre a Kommunal, sono presenti anche gli affiliati TCO e SACO, attivi nel settore degli autobus e nel Sindacato svedese dei lavoratori dei trasporti (Svenska Transportarbetareförbundet).

Le controparti dei datori di lavoro sono la Confederazione svedese delle imprese di trasporto (Transport-företagen) e la sua affiliata settoriale, la Federazione svedese degli autobus (Sveriges Bussföretag) nel settore privato degli autobus commerciali e degli autobus e l'organizzazione dei datori di lavoro delle imprese municipali, Sobona.

Prassi di contrattazione collettiva e contenuto dei contratti collettivi

Nel settore degli autobus esistono attualmente solo due contratti collettivi a livello settoriale. Entrambi

¹⁷ Tutti i dati risalenti a fine 2019, come riportato dal profilo del paese sulla Svezia, nella banca dati delle relazioni industriali dell'ETUI. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

gli accordi sono stati negoziati dal sindacato Kommunal, uno firmato con l'organizzazione dei datori di lavoro, la Federazione svedese degli autobus (Sveriges Bussföretag) che copre i lavoratori delle aziende private che gestiscono tutti i tipi di trasporto con autobus, vale a dire servizi pubblici regolari e trasporto scolastico a contratto, servizi commerciali regolari e servizi commerciali turistici nonché servizi on-demand.

Il secondo accordo è firmato con l'organizzazione dei datori di lavoro Sobona, un'organizzazione di datori di lavoro per le imprese di proprietà pubblica, che riguarda i lavoratori degli stessi settori del primo accordo.

Il sindacato Kommunal considera l'esistenza di un unico accordo per l'intero settore commerciale che copre tutti i sottosegmenti dei trasporti come un risultato importante e un esempio di buona pratica. In precedenza, sono stati attuati cinque diversi accordi a livello settoriale, regionale o aziendale, ciascuno con disposizioni e regolamenti diversi in materia di condizioni occupazionali e lavorative. Di conseguenza, le condizioni occupazionali e lavorative nel settore erano piuttosto eterogenee e diversificate; sussisteva anche il rischio di concorrenza tra le imprese circa le considerazioni relative ai costi. A fronte di ciò, dovrebbe essere considerato un risultato importante il fatto che Kommunal, nel contesto dei cambiamenti nel mercato degli autobus, sia stato in grado di promuovere un unico accordo settoriale universale che copra tutti i diversi segmenti del traffico di autobus, vale a dire i servizi regolari e occasionali, i servizi di autobus e i servizi specializzati di trasporto effettuato con autobus.

Di seguito vengono presentati i principali contenuti dell'accordo nel settore commerciale degli autobus. L'accordo (BBA) è stato negoziato nel 2020 e ha un periodo di validità dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2023.¹⁸

- **Occupazione e norme generali:** norme relative al periodo di prova e al cambio di appaltatore (responsabilità del datore di lavoro; norme di non discriminazione; portabilità delle ferie; contratti con i conducenti scolastici).
- **Lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo parziale:** condizioni di lavoro a tempo determinato, norme relative al diritto di convertire un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato; conversione di contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno; obblighi del dipendente e del datore di lavoro.
- **Orario di lavoro:** durata della settimana lavorativa (40 ore) e norme relative alla riduzione dell'orario di lavoro; retribuzione dei periodi di pausa/riposo, conversione degli orari notturni; norme sul periodo di riposo per i lavoratori a tempo parziale; regolamentazione dei turni frazionati (limitazione a 13 ore al massimo); riduzione dell'orario di lavoro in caso di giorni festivi ufficiali.
- **Normative in materia di pause:** l'accordo prevede normative di pause fisse per i servizi regolari quando la lunghezza del percorso è inferiore a 50 km (pausa di almeno 10 minuti dopo 2,5 ore); le pause dovrebbero essere programmate e dovrebbero normalmente avvenire in un luogo dotato di servizi sanitari. Per i servizi regolari in cui la percorrenza è superiore a 50 km, deve essere raggiunto un accordo a livello locale sulla regolamentazione delle pause. Lo scostamento dalle normative in materia di pause può essere effettuato mediante accordo locale.
- **Indennità giornaliera:** in caso di programmazione del personale superiore a 40 ore settimanali vengono stabilite indennità giornaliere per le guide.
- **Retribuzioni, compensazioni, supplementi e indennità:** principi di formazione salariale e di politica salariale per i conducenti di autobus; definizione di 5 gruppi salariali; norme in materia di aggiornamento/anzianità; trattamento dei lavoratori a tempo parziale; indennità di soggiorno, indennità di trasferimento e di viaggio; norme sul pernottamento (diritto a una camera propria); premi per gli straordinari e loro calcolo, indennità per orario di lavoro non programmato; pagamento delle retribuzioni, ecc.
- **Ferie annuali:** riferimento alla disposizione giuridica sulle ferie annuali; calcolo delle ferie e della retribuzione delle ferie, ecc.
- **Qualifiche, istruzione e formazione richieste,** compresi gli obblighi dei datori di lavoro per quanto concerne la formazione continua e il perfezionamento, ad esempio in materia di sicurezza stradale, ergonomia, questioni informatiche, stile di guida sostenibile, integrazione delle prestazioni parentali, formazione e orario di lavoro, incentivazione dei lavoratori a impegnarsi nell'apprendimento permanente su questioni generali di interesse/istruzione non professionale, tutta la formazione intrapresa dal dipendente dovrebbe essere registrata in una cartella di lavoro personale.

- **Congedo retribuito dovuto a motivi personali**
- **Congedo parentale/assicurazione di indennità**
- **Indennità di malattia, trattenute per assenza**
- **Rimborso spese per i conducenti internazionali in caso di malattia o infortunio**
- **Cessazione del rapporto di lavoro, norme preferenziali in caso di licenziamento**
- **Procedura di negoziazione**
- **Assicurazione obbligatoria per le cure medico-sanitarie, assicurazione previdenziale in caso di licenziamento, assicurazione sulla vita e regimi pensionistici.**

L'accordo BBA che va dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2023 prevede un aumento salariale complessivo del 5,4% (pagato in due tranches). Tabella 20 elenca le retribuzioni mensili per entrambi i periodi.

Tabella 20: Salari nel settore degli autobus – BBA, 1° gennaio 2021 – 30 settembre 2023 in euro (al 15 giugno 2021, 1 euro = 10.098 SEK)

GRADO / ANZIANITÀ	SALARIO MENSILE DAL 1 MAGGIO 2021	SALARIO MENSILE DAL 1 OTTOBRE
1 (salario iniziale)	2 569	2 618
2 (due anni come conducente)	2 635	2 690
3 (quattro anni come conducente)	2 677	2 733
4 (sei anni come conducente)	2 764	2 825
5 (otto anni come conducente)	2 830	2 908
Compensazione oraria per orari di lavoro disagiati	Sere + notti, Lun – Ven: 2,65 Fine settimana: 4,15 Giorni festivi ufficiali: 8,10	+ 2,4%

Fonte: Kommunal

In questa sede va notato che il grado di anzianità di un conducente rimarrà lo stesso indipendentemente da un cambiamento del datore di lavoro. Anche questa potrebbe essere considerata una buona pratica settoriale.

6. Sfide per la contrattazione collettiva

La ricerca svolta negli undici Stati membri rivela che il dialogo sociale ha portato a miglioramenti delle condizioni lavorative e occupazionali nei paesi. I CCL, in particolare, sono in grado di garantire condizioni sociali per i conducenti rispondendo ed eliminando le sfide che le tendenze economiche hanno causato alle condizioni occupazionali e lavorative dei conducenti. Tuttavia, ciò non dovrebbe nascondere il fatto che è necessario affrontare ancora un certo numero di sfide che hanno origine dalle conseguenze negative delle tendenze e delle condizioni economiche, ma si basano anche su questioni riguardanti la forza e la tenacia sindacale. Va anche sottolineato che tali sfide sono state riscontrate da un gran numero di rappresentanti sindacali in tutti i paesi oggetto di studio e possono quindi essere intese come problemi presenti in molte parti d'Europa.

Tutti i paesi presi in esame hanno istituito pacchetti di aiuti finanziari e misure di emergenza per le imprese durante l'emergenza Covid-19. Ciò nonostante, il volume occupazionale dei conducenti di autobus è diminuito. Le aziende che non disponevano di un modello commerciale vario e flessibile o non potevano diversificare la propria attività sono state particolarmente colpite. I conducenti delle compagnie di autobus interessate hanno lavorato a orario ridotto o non hanno lavorato per niente. Soprattutto l'occupazione marginale ha subito tagli. I sussidi previsti per il lavoro a orario ridotto hanno rivestito un ruolo significativo in tutti i paesi oggetto di studio, evitando così licenziamenti su larga scala. Tuttavia, tali sussidi sono stati accompagnati da elevate perdite di reddito per i conducenti, poiché hanno compensato solo una parte del pagamento del salario. Va notato che la risposta politica alla pandemia è stata raramente negoziata nel quadro del dialogo sociale nei paesi studiati.

Secondo i rappresentanti sindacali, una questione riguardante le condizioni di lavoro che svolge un ruolo importante è il fatto che molti CCL settoriali non sono stati finora in grado di alleviare il problema dei **bassi salari** all'interno del settore. Per potere compensare i bassi salari i conducenti di autobus si vedono costretti ad accollarsi una grande quantità di ore di lavoro e straordinari. Inoltre, i conducenti in età pensionabile sono costretti a continuare a lavorare per potere integrare i loro bassi redditi da pensione. I pagamenti delle pensioni sono bassi a causa dei bassi livelli salariali del settore. Inoltre, il diritto alle prestazioni pensionistiche può dipendere dall'anzianità di servizio presso un determinato datore di lavoro.

Un ulteriore problema relativo alle condizioni di lavoro che la maggior parte dei CCL non è stato in grado di risolvere è lo scarso **equilibrio tra lavoro e vita privata** dei conducenti. Lo squilibrio tra lavoro e vita privata è causato da **lunghe ore di lavoro**, ma anche dall'elevata pressione dovuta alla **disponibilità permanente** dei conducenti presso il datore di lavoro. A tale problema è legato anche il fatto comune che **i turni sono annunciati (troppo) in ritardo** ed è presente una generale incertezza sul numero preciso di ore di lavoro e sull'orario di lavoro esatto negli orari di lavoro dei conducenti. Va inoltre notato che la pianificazione dei turni e l'assegnazione del personale sono regolate principalmente a livello aziendale e non fanno parte dei CCL settoriali. Solo il CCL settoriale per i conducenti di autobus in Danimarca e nei Paesi Bassi regola l'orario di notifica anticipata degli orari. Inoltre, in molti paesi il **numero di ore di lavoro varia** notevolmente, soprattutto per quei conducenti di autobus che non sono assunti sulla base di un numero fisso di ore.

Allo stesso tempo, i casi di studio per paese hanno evidenziato in tutti i paesi presi in esame una **carenza di conducenti** in forte aumento, che viene addirittura definita "emergenza conducenti". Tuttavia, si deve anche tener conto del fatto che l'offerta e la domanda variano a livello regionale e stagionale, in particolare per quanto concerne il trasporto occasionale effettuato con autobus. Il **cambiamento demografico** è molto evidente nel settore degli autobus: una grande percentuale di conducenti di autobus ha più di 50 anni e ci sono persino conducenti che lavorano pur avendo raggiunto l'età pensionabile, mentre si assiste alla presenza di pochissimi conducenti giovani. Finora, i tentativi di reclutare nuovi conducenti sono in gran

parte falliti. A causa del calo della domanda dovuto alla pandemia da COVID-19 e delle perdite di reddito, il settore sta vivendo una nuova fluttuazione sulle tendenze dell'occupazione. I rappresentanti sindacali hanno sottolineato l'improbabilità che i conducenti che hanno lasciato il settore potrebbero eventualmente tornarci, poiché le condizioni di lavoro nel settore del trasporto con autobus sono considerate carenti rispetto a molti altri settori.

Si assiste anche ad una generale **mancanza di conducenti di sesso femminile** nel settore. Uno studio internazionale della Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti (ITF) sull'impatto del futuro del lavoro delle donne nel trasporto pubblico, che si basa su studi di casi condotti al di fuori dell'Europa, evidenzia che le ragioni della scarsa partecipazione delle donne nel settore dei trasporti sono dovute alle cattive condizioni di lavoro (compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata), dalla sicurezza (esperienze di molestie e violenze) e dagli stereotipi e dalla discriminazione di genere (Giannelos et al. 2019; Wright 2018). Inoltre, i rappresentanti sindacali collegano strettamente il **problema globale della carenza di conducenti alle mediocri condizioni di lavoro**, laddove particolarmente i bassi salari e un deficit nell'equilibrio tra lavoro e vita privata, rendono l'occupazione meno attraente quando si tratta di assumere nuovi conducenti, fornendo ai conducenti esistenti un motivo per cambiare settore. In definitiva, la carenza di candidati ha anche un impatto negativo sui conducenti che lavorano nel settore in quanto porta a straordinari, sostituzioni impreviste, pause e tempi di riposo ridotti. La carenza di conducenti non è stata ancora affrontata nei CCL. In alcuni paesi, le iniziative nel quadro del dialogo sociale o le misure politiche volte ad aumentare il numero di candidati (ad esempio, abbassamento dell'età dei conducenti o riduzione del periodo di formazione) non sono state finora in grado di avere successo. Tali iniziative sono viste in una certa misura come "cambiamenti estetici" dai rappresentanti sindacali perché non affrontano il problema reale delle carenti condizioni di lavoro nel settore.

In aggiunta, sono presenti anche sfide alla contrattazione collettiva che esulano dall'ambito di applicazione dei CCL e sono generalmente difficili da affrontare nell'ambito del loro quadro. Queste includono la mancanza di infrastrutture (servizi igienici, ristoranti, alloggi) per i conducenti di autobus. Solo in tre paesi (IT, NL e SE) i CCL fanno riferimento a requisiti infrastrutturali specifici.

Un'altra sfida alla contrattazione collettiva nel settore è il dumping sociale a causa di pratiche commerciali sleali e l'elusione e la violazione delle norme. In generale, i rappresentanti sindacali ritengono che i principali problemi della legislazione siano legati alla **insufficiente attuazione e applicazione delle norme** negli Stati membri. La Direttiva 2006/22/CE sulle norme minime per l'applicazione dei regolamenti stabilisce livelli minimi di controlli su strada a cui sono soggetti annualmente gli Stati membri e impone la comunicazione di informazioni sui controlli e sulle infrazioni rilevati nelle relazioni nazionali. La ripartizione delle infrazioni riscontrate su strada nel 2017-2018 rientra principalmente nelle categorie: infrazioni per il mancato rispetto dei periodi di riposo (27%), tempi di guida (18%), dispositivi di registrazione (17%), registrazione dei tempi di guida (16%) e pause (15%) (Commissione europea 2021).

Durante le interviste e le conferenze, i rappresentanti sindacali hanno riferito che il **distacco illegale di lavoratori** attraverso agenzie di lavoro interinale straniere e l'elusione delle **norme in materia** di cabotaggio costituivano in alcuni paesi un problema prima dell'inizio della pandemia da COVID-19, ma da allora non ha avuto più alcun ruolo, poiché la domanda di trasporto passeggeri con autobus si è generalmente ridotta. Un problema fondamentale, tuttavia, si riscontra nel basso numero di controlli e nelle blande sanzioni per determinati reati. In vari paesi, inoltre, i rappresentanti segnalano gravi carenze di personale nell'ambito delle autorità di controllo.

Ulteriori sfide si riscontrano nella **mancanza della corretta applicazione del contenuto dei CCL** e nel problema di spingere i datori di lavoro a rispettare i termini e le condizioni degli accordi. Correlato a questa difficoltà è il problema globale dell'equilibrio di poteri tra datori di lavoro e dipendenti. Alcuni conducenti non sono disposti a lamentarsi delle cattive condizioni di lavoro per paura di essere puniti dal datore di lavoro, ad esempio esclusi da tour redditizi, come i viaggi internazionali.

In aggiunta, la posizione dei sindacati nel sistema di contrattazione non è sempre garantita. In alcuni paesi ci sono diversi sindacati, a volte in competizione tra loro. Tuttavia, i problemi con i sindacati gialli favorevoli ai datori di lavoro sono stati menzionati solo in due paesi (DE, DK). I rappresentanti sindacali hanno riferito di associazioni di datori di lavoro disinteressate ai processi di contrattazione collettiva che non intendono affatto concludere negoziati o trascinare inutilmente a lungo la conclusione dei negoziati.

Va inoltre ricordato che i CCL non hanno condotto ovunque a fare sì che i conducenti siano sufficientemente ben coperti in tutti i settori del trasporto passeggeri su strada con autobus e pullman. **Si assiste a differenze tra gruppi di lavoratori dipendenti** (lavoratori interinali, lavoratori a tempo parziale o a tempo pieno, conducenti retribuiti settimanalmente/mensilmente e a ore) **e sottosettori** (servizi occasionali, servizi regolari specializzati, viaggi internazionali), laddove è stato riscontrato che il sottosettore del servizio regolare speciale ha spesso condizioni lavorative particolarmente carenti.

In alcuni paesi è presente anche una sfida dovuta alla **manca di membri sindacali** tra i conducenti di autobus. Sebbene i dati specifici del settore siano scarsi, si può presumere che la densità sindacale vari ampiamente da un paese all'altro. I paesi che collegano le prestazioni sociali con l'appartenenza sindacale di solito se la cavano bene (ad esempio, la densità sindacale in DK è del 71-73%). I conducenti di autobus lavorano solitamente in maniera autonoma e sono pertanto difficili da gestire. Se nel settore la densità sindacale dovesse diminuire, potrebbero esserci conseguenze legate ai risultati dell'azione sindacale (ad esempio scioperi), alla rappresentatività e quindi verrebbe a mancare il presupposto indispensabile affinché i CCL siano generalmente vincolanti.

7. Conclusioni: la contrattazione collettiva fa la differenza

Le criticità nel settore degli autobus

Uno degli obiettivi dello studio è quello di fornire un quadro generale delle tendenze e degli sviluppi attuali e futuri del mercato che influenzano le condizioni sociali dei conducenti nel trasporto di passeggeri su strada in Europa. A questo proposito, sono stati identificati i massicci effetti della pandemia da COVID-19, che sono stati finora attenuati dai programmi di sussidi governativi. Inoltre, le conseguenze della nazionalizzazione interna e della liberalizzazione del mercato degli autobus hanno rivestito un ruolo significativo, in termini di aumento della concorrenza e di concentrazione del mercato, con un calo del numero di micro e piccole imprese. Sempre più riscontrabile è anche la diversificazione dei servizi e modelli di business misti nelle compagnie di autobus. Si può anche osservare la tendenza a fare maggiore utilizzo del subappalto, laddove le compagnie di autobus di grandi dimensioni operano esclusivamente in veste di piattaforme che assumono compiti organizzativi e amministrativi, mentre i viaggi sono effettuati da conducenti di autobus di micro, piccoli e medi subappaltatori.

Sulla base di interviste mirate, workshop e ricerche bibliografiche, il presente studio ha dimostrato che le tendenze economiche del settore e le mutevoli condizioni di mercato hanno avuto un impatto enorme sulle condizioni sociali dei conducenti di autobus (vedi anche Vitols / Voss 2021). Le condizioni occupazionali e lavorative dei conducenti di autobus hanno subito una maggiore pressione sui costi e strategie per massimizzare i profitti. L'“ottimizzazione” delle risorse umane dal punto di vista del management ha portato ad una occupazione atipica, a una carenza di personale con relative conseguenze legate al carico di lavoro e all'intensità di lavoro dei restanti dipendenti, nonché conseguenze negative nella retribuzione dei conducenti. L'equilibrio tra vita professionale e vita privata di molti conducenti è minacciato da lunghi periodi di lavoro senza giorni di ferie, elevate esigenze sulla disponibilità dei conducenti e notifiche tardive dei turni successivi.

Implementare i miglioramenti attraverso le norme giuridiche

Lo studio ha mostrato come varie forme di regolamentazione possono prevenire e mitigare le conseguenze negative degli sviluppi del mercato. Gli studi nazionali hanno dimostrato che le normative della legislazione nazionale o le disposizioni giuridiche derivanti dai CCL e dal dialogo sociale possono migliorare notevolmente le condizioni sociali generali dei conducenti di autobus.

La situazione iniziale in materia di normative e direttive europee sui tempi di guida, il riposo, le pause, ecc. è relativamente simile, in quanto adottata biunivocamente dagli Stati membri oggetto di studio. Tuttavia, le leggi nazionali sul lavoro che disciplinano tutta una serie di aspetti rilevanti in termini di tutela dei lavoratori variano notevolmente da un paese all'altro. La loro importanza è fondamentale in quanto possono, ad esempio, fissare salari minimi di legge. Le leggi sul lavoro definiscono le condizioni occupazionali e lavorative in materia di diritti minimi alle ferie, l'orario di lavoro e gli straordinari; inoltre, le condizioni quadro relative alle condizioni sociali nel settore sono anche modellate da sistemi di previdenza sociale che definiscono la strutturazione e l'entità dell'assicurazione sociale.

Lo studio ha anche evidenziato che, a fianco della legislazione sociale europea e nazionale e dei sistemi di sicurezza sociale, i CCL e altri risultati del dialogo sociale costituiscono un altrettanto livello di regolamentazione sociale molto importante all'interno del settore. La contrattazione collettiva non solo integra le disposizioni giuridiche esistenti, ma colma le lacune e prevede disposizioni più specifiche necessarie per garantire condizioni lavorative e retribuzioni dignitose. I CCL regolamentano un gran numero di aspetti delle condizioni occupazionali e lavorative, migliorando gli standard minimi stabiliti nelle leggi sul lavoro

o regola aspetti che non sono affatto formulati nel diritto del lavoro. La continua rinegoziazione dei CCL consente inoltre di rispondere rapidamente alle nuove dinamiche congiunturali. In aggiunta, i CCL creano un quadro trasparente a cui i lavoratori possono facilmente fare riferimento e rivendicare i propri diritti. Oltre ai CCL, le istituzioni congiunte e le ulteriori attività delle parti sociali, ad esempio nel contesto dei fondi sociali, creano un'ulteriore base stabile per la cooperazione e il miglioramento delle condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus.

Vari sistemi di relazioni industriali portano a buoni risultati

I sistemi di relazioni industriali nei paesi oggetto di studio sono piuttosto eterogenei. Il numero delle parti sociali, i diritti di rappresentanza, la densità sindacale, l'appartenenza alle organizzazioni dei datori di lavoro, le procedure e i processi di negoziazione e l'integrazione e l'istituzionalizzazione del dialogo sociale differiscono da un paese all'altro. Tuttavia, lo studio mostra che, in tutti i paesi presi in esame, il dialogo sociale e i CCL stanno plasmando e migliorando le condizioni occupazionali e lavorative dei conducenti. È anche interessante notare che, sebbene la struttura e la portata dei CCL siano molto diverse, i CCL in tutti i paesi oggetto di studio sono riusciti ad affrontare le sfide poste dalle tendenze di mercato e spesso lo ha fatto affrontando aspetti molto simili.

I CCL tutelano le condizioni occupazionali e lavorative attraverso aspetti normativi simili

I CCL includono una compilazione di aspetti che hanno come obiettivo le sfide individuate in termini di condizioni lavorative e occupazionali dei conducenti di autobus. Ad esempio, i CCL fissano i livelli salariali e determinano le componenti retributive che vanno oltre i requisiti giuridici dei rispettivi Stati membri. Estendono le disposizioni giuridiche sull'orario di lavoro, le ferie annuali retribuite e il periodo di riposo e specificano i diritti di qualificazione (compreso il finanziamento) tra gli altri contenuti normativi.

I casi di studio per paese hanno dimostrato che in molti paesi i CCL regolamentano aspetti molto simili. Aspetti normativi analoghi sono ad esempio le norme sull'orario di lavoro settimanale, i supplementi per gli straordinari, la definizione di bonus per il lavoro notturno, i supplementi per il lavoro nei fine settimana e/o nei giorni festivi, le disposizioni in caso di viaggi che superano un certo numero di ore e/o viaggi all'estero, nonché la formazione. Mentre gli aspetti normativi sono molto simili, il contenuto normativo, tuttavia, non è lo stesso.

Per quanto concerne la retribuzione, i livelli salariali variano notevolmente da un paese all'altro e i livelli retributivi o le classificazioni dei gruppi salariali differiscono. I livelli e le classificazioni dipendono spesso dalla qualifica e/o dall'anzianità dei conducenti di autobus. Numerosi CCL hanno disposizioni sulle indennità di anzianità (AT, BE, FR, NL, ES in parte, SE). In merito alla indennità di anzianità viene fatta distinzione tra anni di servizio in una stessa azienda (AT) e anni di esperienza (BE, FR, NL, ES in parte, SE). Quest'ultima disposizione è particolarmente vantaggiosa per i dipendenti in quanto i diritti rimangono in vigore anche quando cambiano datore di lavoro. In alcuni dei paesi esaminati i CCL sanciscono la retribuzione della tredicesima mensilità (bonus di Natale). Inoltre, sebbene gli importi differiscano notevolmente da un paese all'altro, tutti i CCL prevedono i supplementi per gli straordinari, il lavoro notturno e il lavoro nei fine settimana e nei giorni festivi.

In molti CCL sono previste anche disposizioni speciali per viaggi a lunga percorrenza e assenze di 24 ore o oltre. Alcuni CCL prevedono la retribuzione di una determinata tariffa giornaliera fissa, mentre altri prevedono una combinazione di rimborsi, ad esempio per le spese di viaggio o sotto forma di indennità di mensa o buoni pasto.

Un certo numero di CCL (CZ, DE in parte, DK, NL, ES in parte) estendono i diritti alle ferie legali previsti dalla legislazione nazionale. Vari CCL garantiscono anche giorni di riposo extra per occasioni speciali. Questi includono, ad esempio, giorni per l'assistenza di figli/e malati/e, matrimoni o funerali di parenti. Va notato che tali regolamenti sui giorni di riposo aggiuntivi possono, in senso più ampio, migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei conducenti.

Regolamenti abbastanza comuni in tutti i CCL analizzati riguardano la formazione periodica per mantenere il Certificato di Competenza Professionale (Codice 95) in conformità alla Direttiva 2003/59/CE. I CCL stabiliscono che le spese di formazione nell'ambito del certificato sono a carico del datore di lavoro e che il tempo dedicato alla formazione è considerato come orario di lavoro e pertanto deve essere retribuito.

Alcuni servizi di autobus sono di carattere prettamente stagionale (ad esempio, influenzati dal picco turistico marittimo, dalle vacanze scolastiche). Riguardo alla flessibilizzazione dell'occupazione, alcuni CCL prevedono norme speciali per i lavoratori stagionali e alcuni fanno riferimento alla possibilità di adozione di sistemi di contabilizzazione delle ore lavorate. Altri CCL garantiscono orari di lavoro minimi o regolamenti specifici a tempo determinato. In tale contesto, il regolamento sui contratti a tempo determinato può anche discostarsi dalla legislazione nazionale.

Il forte ruolo del dialogo sociale in alcuni paesi è rappresentato dai fondi che sono stati istituiti congiuntamente dalle parti sociali (BE, DK, FR e IT). Le attività dei fondi sono generalmente finanziate dai datori di lavoro e dai dipendenti, o solo dai datori di lavoro, e si concentrano sul miglioramento delle condizioni all'interno del settore. Includono offerte e finanziamenti di formazione e perfezionamento e prestazioni sociali specifiche per estendere la sicurezza sociale dei conducenti di autobus (pagamenti pensionistici extra, servizi sanitari specifici), insieme ad altre soluzioni.

Buone prospettive future dovute alla carenza di conducenti?

La carenza di conducenti è un problema serio per il settore in tutti i paesi presi in esame. Gli studi per paese indicano un'alta percentuale di conducenti attempati, conducenti in età pensionabile e pochissimi giovani conducenti. Inoltre, sono raramente presenti conducenti di sesso femminile, il che significa che un ampio gruppo del mercato del lavoro non viene utilizzato nel settore degli autobus. Per non tralasciare il fatto che la pandemia da COVID-19 ha innescato un'ondata di fluttuazioni occupazionali nel settore, aggravando ulteriormente l'attuale carenza di conducenti.

La motivazione spesso addotta dalle associazioni dei datori di lavoro per la mancanza di conducenti è la scarsa attrattività del lavoro. Tuttavia, i rappresentanti sindacali in interviste mirate e in workshop hanno sottolineato che la carenza di conducenti non è tanto il risultato dell'"attrattività del lavoro", ma è piuttosto correlata a cattive condizioni lavorative e sociali per i conducenti del settore. Per quanto concerne le condizioni lavorative, sono in particolare considerati responsabili della carenza di manodopera i bassi salari, le lunghe ore di lavoro e la programmazione. È quindi ovvio che la carenza di conducenti potrebbe essere contrastata migliorando le condizioni lavorative. Inoltre, i rappresentanti sindacali hanno sottolineato che tali questioni potrebbero essere affrontate nella contrattazione collettiva e che si potrebbero trovare soluzioni nel quadro del dialogo sociale e dei CCL. Ad esempio, una possibilità di miglioramento è considerato essere l'aumento dei salari, che ridurrebbe anche la necessità dell'elevato numero di ore lavorative con conseguenze positive per l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Per garantire ulteriormente un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, la pianificazione del lavoro dovrebbe cercare di evitare che il lavoro venga svolto in "orari disagiati" (ossia a tarda notte, al mattino presto, nei fine settimana o nei giorni festivi). Per quanto concerne la comunicazione ritardata dei turni, una migliore programmazione del personale che consentisse di comunicare ai conducenti gli orari lavorativi e non lavorativi con largo anticipo potrebbe essere la soluzione al problema.

In presenza di orari realistici potrebbe in tal modo essere ridotta la pressione temporale dovuta ad una pianificazione in tempi stretti. A riguardo dello stress professionale dovuto alla presenza di passeggeri a bordo, gli intervistati hanno riferito di programmi di formazione di successo che migliorano la gestione e la resilienza dello stress mentale. Questi aspetti si applicano anche al miglioramento dell'occupazione femminile nel settore dei trasporti: le questioni rilevanti per migliorare l'equilibrio di genere nel settore sono spesso ravvisate nella conciliazione tra vita professionale e familiare, nella salute e sicurezza sul posto di lavoro, nella formazione, nel reclutamento e nella parità salariale (UITP/ETF 2014). Nel complesso, l'attuazione di condizioni per un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è considerato un fattore chiave per rendere la professione più interessante.

In relazione al futuro, non è probabile che la carenza di conducenti possa risolversi da sola, al contrario, il problema continuerà a sussistere o si trascinerà. Il calo della domanda di conducenti di autobus dovuto

alla pandemia da COV-ID-19 ha solo rinviato il problema della carenza di conducenti. Il cambiamento demografico tra i conducenti impiegati nel settore si intensificherà nel tempo. Senza tralasciare il fatto che i conducenti che sono passati ad un altro settore durante la pandemia non torneranno nel settore degli autobus. Molti conducenti hanno trovato lavoro nel trasporto pubblico, dove le condizioni lavorative e occupazionali sono migliori, e sono quindi poco incentivati a tornare nel settore degli autobus.

Una questione chiave sarà in che modo la carenza di conducenti può essere utilizzata per migliorare le condizioni sociali nel settore degli autobus. La carenza di conducenti e la necessità di aumentare l'attrattività del settore attraverso migliori condizioni sociali e lavorative dovrebbero creare nuovi punti di partenza e nuove leve per l'attività sindacale e contribuire a far valere gli interessi e le richieste dei lavoratori. I punti di partenza potrebbero certamente essere un'equa retribuzione e garantire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché impegno nel rafforzare l'equilibrio di genere. Ovviamente rivestono un ruolo anche la continua attenzione all'istruzione e alla formazione e gli investimenti nel processo di reclutamento. Finora, tuttavia, da parte dei datori di lavoro scarseggiano le iniziative volte ad affrontare tali difficoltà. A tutt'oggi sembra che il problema della carenza di conducenti non sia stato ancora preso in seria considerazione dai datori di lavoro, non avendo loro ancora visto la necessità di modificare i propri modelli di comportamento. A fronte dell'attuale situazione è palese che l'eliminazione del problema non può essere troppo a lungo rinviata se si desidera che il settore rimanga un pilastro portante del trasporto passeggeri.

BIBLIOGRAFIA

Allinger, B. (2021): Working life in Austria. Working Life Research Centre (FORBA), EUROFOUND; <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria#actors-and-institutions> (aufgerufen am 15.01.2022)

Autorité de régulation des transports (2021): Rapport annuel sur le marché du transport par autocar et sur les gares routières en France en 2020. https://www.autorite-transport.fr/wp-content/uploads/2021/06/rapport_trvgr_2020.pdf (aufgerufen am 15.01.2022)

Barbadillo, R. et al. (2019): Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España: Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial. CONFEBUS. <http://cdn.confibus.org/cdn/u/3a39d49626fff9b298d9a31d8bddd1683.pdf> (aufgerufen am 15.01.2022)

BDO (2021) Der Wirtschaftsfaktor Bus. <https://www.bdo.org/zahlen-fakten-positionen> (aufgerufen am 15.01.2022)

Bundesamt für Güterverkehr (2020): Marktbeobachtung Güterverkehr: Marktanalyse des Fernbuslinienverkehrs 2019. https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2019-I.pdf?__blob=publicationFile (aufgerufen am 05.01.2022)

Busvervoer Nederland/CNV Vakmensen/FNV (2019): Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten - Busvervoer voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. <https://www.fnv.nl/getmedia/3b41e1ff-3b9c-4847-baaf-14edb-76b2954/504-besloten-busvervoer-cao-2019.pdf?ext=.pdf&time=20200324084451> (aufgerufen am 14.01.2022)

Buswell, G. (2021): A guide to the Spanish pension system. <https://www.expatica.com/es/finance/retirement/spain-pension-846584/> (aufgerufen am 14.01.2022)

CONFEBUS (2020): Plan de Recuperación y Resiliencia del Transporte de Viajeros por Carretera. <http://www.confibus.org/publicaciones/plan-recuperacion-confibus/index.html#page=1> (aufgerufen am 14.01.2022)

CONFEBUS (2019): El bus, una visión de presente y futuro: Liderando el cambio de rumbo para la movilidad sostenible de las personas. http://docs.confibus.org/Memoria-ElAutobusEnEspana_2019.pdf (aufgerufen am 14.01.2022)

Cziria, L. (2021): Working in Slovakia. Institute for Labour and Family Research, Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#collective-bargaining> (aufgerufen am 14.01.2022)

Danish Road Traffic Authority (2022): Cabotage and combined transport Minimum wages. <https://www.fstyr.dk/en/Cabotage-and-combined-transport/Cabotage-and-combined-transport/Salary-conditions> (aufgerufen am 11.01.2022)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/3F (2020): Landsoverenskomst: Turistbuschauffører, OST-chauffører, taxichauffører, busstewardesser, ungarbejdere, andre og lærlinge/elever, 2020/2023. <https://docplayer.dk/203028781-2020-2020-turistbuschauffoerer-ost-chauffoerer-taxichauffoerer-busstewardesser-ungarbejdere-andre-og-laerlinge-elever-landsoverenskomst.html> (aufgerufen am 11.01.2022)

DI/3F (2020): Turistoverenskomsten. <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-dokumenter-kun-til-dokumenter-i-radgivningsunivers/for-alle-kraver-ikke-login/overenskomst-fx-io/turistoverenskomsten-2020-2023.pdf?v=211130> (aufgerufen am 11.01.2022)

ETF (2018): Road safety before profits! <https://www.etf-europe.org/road-safety-before-profits/> (aufgerufen am 05.01.2022)

ETF (2019): The Mobility Package so far: A brief guide to the Council of Ministers' and the European Parliament's positions: Information for trade unions and professional drivers. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2019/09/ETF_Mobility-Leaflet_2019_EN.pdf (aufgerufen am 11.01.2022)

ETF (2020): European Commission initiative on assessing the needs for specific driving and rest time rules for drivers in occasional transport of passengers by bus or coach: ETF's feedback on the European Commission roadmap. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/02/EC_Initiative_on_bus_coach_drivers ETF_feedback.pdf —(aufgerufen am 11.01.2022)

ETF (2021a): ETF puts reality of professional drivers at the core of its contribution to evaluation of Driving Licence Directive. <https://www.etf-europe.org/etf-puts-reality-of-professional-drivers-at-the-core-of-its-contribution-to-evaluation-of-driving-licence-directive/> (aufgerufen am 06.01.2022)

ETF (2021b): ETF views on the ex-post evaluation of Directive 2006/126/EC. <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/01/Online-consultation-Dir-2006-126-EC-ETF-views-EN.pdf> (aufgerufen am 06.01.2022)

European Commission (2021): Commission staff working document accompanying the report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation in 2017-2018 of Regulation (EC) No 561/2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and of Directive 2002/15/EC on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities: 30th report from the Commission on the implementation of the social legislation relating to road transport. COM(2021) 610 final, 30.9.2021, Brussels. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8ea0835-228c-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en> (aufgerufen am 04.01.2022)

European Commission/Directorate-General for Mobility and Transport (2021): EU transport in figures: Statistical pocketbook 2021. Publications Office; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/733836> (aufgerufen am 05.01.2022)

Fitness A. et al. (2019): Bus Driver Fatigue. Final Report, Transport Safety Research Group, Loughborough University, Transport for London (TfL); <https://content.tfl.gov.uk/bus-driver-fatigue-report.pdf> (aufgerufen am 11.01.2022)

Flixbus (2022): About us. <https://global.flixbus.com/company/about-flixbus> (aufgerufen am 05.01.2022)

Fockenbrock, D./Kapalschinski C. (2019): Flixbus sammelt 500 Millionen Euro ein und steigt ins Ridesharing ein. In: Handelsblatt, 18.07.2019; <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/mobilitaetsdienste-flixbus-sammelt-500-millionen-euro-ein-und-steigt-ins-ridesharing-ein/24676686.html?ticket=ST-11795275-eUDS9D-PBbEdOydVvWwEF4-cas01.example.org> (aufgerufen am 20.12.2021)

Foley, N./Hutton G./Hirst D: (2020): Future of the coach industry. Westminster Hall, 10th December 2020, debate initiated by Grahame Morris MP; <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CDP-2020-0168/CDP-2020-0168.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)

Giannelos, I. et al. (2019): Business case to increase female employment in transport: final report. European Commission, DG Move; <https://data.europa.eu/doi/10.2832/93598> (aufgerufen am 17.01.2022)

Giese, G. (2018): Das Risiko fährt mit. In: ver.di publik, 8/2018; <https://publik.verdi.de/ausgabe-2018-07/das-risiko-f%C3%A4hrt-mit/> (aufgerufen am 11.01.2022)

Grantthornton (2020): Minimum wage as of 1 January 2021; <https://www.grantthornton.sk/en/news/minimum-wage-as-of-1-january-2021> (aufgerufen am 11.01.2022)

Grimaldi, R./Augustin K./Beria P. (2017): Intercity coach liberalisation. The cases of Germany and Italy. World Conference on Transport Research – WCTR 2016 Shanghai; 10-15. July 2016 https://www.researchgate.net/publication/317424053_Intercity_coach_liberalisation_The_cases_of_Germany_and_Italy (aufgerufen am 05.01.2022)

GTAI (2021): Lohnkosten: Wirtschaftsumfeld - Spanien - Arbeitsmarkt, Lohn- und Lohnnebenkosten. <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/bericht-wirtschaftsumfeld/spanien/lohnkosten-538420> (aufgerufen am 14.01.2022)

Guihéry, L. (2019): Long Distance Coach Services in France and Germany: The new European competition between Flixbus and BlaBlaBus. In: Rivista di Economia e Politica dei Trasporti, No 1, Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica (SIET); <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02374703/document> (aufgerufen am 05.01.2022)

Hällberg, P./Kjellström, C. (no date): Collective agreements and minimum wages: A report from the Swedish National Mediation Office. https://www.mi.se/app/uploads/Minimum_wages_eng.pdf (aufgerufen am 14.01.2022)

Hayter, S./ Visser J. (2018): Collective Agreements: Extending Labour Protection. International Labour Organization, Geneva; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf (aufgerufen am 08.01.2022)

Ihlström, J.; Kecklund, G.; Anund, A. (2017): Split-shift work in relation to stress, health and psychosocial work factors among bus drivers. In: Work, 56(4), pp.: 531-538

Intraplan consult GmbH (2020): Gleitende Mittelfristprognose für den Güter- und Personenverkehr in den Jahren 2018 bis 2020: Kurzfristiges Monitoring des Personenverkehrs während der Corona-Pandemie im Jahr 2020. Dritter Bericht für das gesamte Jahr 2020, im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und Digitale Infrastruktur; https://www.bag.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Verkehrsprognose/Monitoring_Personenverkehr_Corona.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (aufgerufen am 14.01.2022)

- IRU** (2020): Belgian coach sector down 90%. <https://www.iru.org/resources/newsroom/belgian-coach-sector-down-90> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Jim Power Economics** (2021): Assessment of the Covid 19 Issues Facing the Private Bus & Coach Sector in Ireland: A Report Prepared for Coach Tourism & Transport Council of Ireland. <https://www.cttc.ie/wp-content/uploads/2020/06/COACH-TOURISM-JUNE-2020.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Jørgensen, C./Hansen, M./Randrup, A.** (2021): Working life in Denmark. FAOS, University of Copenhagen and Oxford Research; Eurofound; <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#working-time> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Kjellberg, A.** (2020): Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Lund University; [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html) (aufgerufen am 14.01.2022)
- Mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.** (2018): Projekt 3-15 Fernbuslinienverkehr - Evaluierung jetzt! Abschlussbericht. Frankfurt am Main; <http://www.mobifair.eu/wp-content/uploads/2018/08/180814-final-AB-Fernbuslinienverkehr.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Molina, O.** (2021): Working life in Spain. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona – UAB, EUROFOUND. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#working-time> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Panteia/Stichting FSO** (2021): Kerncijfers 2020 van het Nederlandse touringcarvervoer. <https://panteia.nl/nieuws/kerncijfers-touringcarsector-2020/> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Pedersini, R.** (2021): Working life in Italy. Università degli Studi di Milano, EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#pay> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Österreichische Gesundheitskasse** (2021): Woraus setzt sich der Sozialversicherungsbeitrag zusammen. <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.848574&portal=oegksportal> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Skift Research/McKinsey & Company** (2020): The travel Industry turned upside down: Insights, Analysis and Actions for Travel Executives. <https://www.mckinsey.com/industries/travel-logistics-and-infrastructure/our-insights/the-travel-industry-turned-upside-down-insights-analysis-and-actions-for-travel-executives> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Statista** (2021): Annual average gross pension income in Italy from 2015 to 2019. <https://www.statista.com/statistics/654713/average-gross-annual-pension-payments-in-italy/> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Statistic Denmark** (2021): Workplaces, job, full-time employment, wage and salary cost by unit, industry (DB07) and time: 93920 tourist coaches and other passenger land transport; 493910 scheduled long-distance bus transport and school buses. <https://www.statbank.dk/ERHV1> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Statistisches Bundesamt** (2020): Verkehr: Personenverkehr mit Bussen und Bahnen. Fachserie 8, Reihe 3.1., https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Personenverkehr/Publikationen/Downloads-Personenverkehr/personenverkehr-busse-bahnen-vierteljahr-2080310203214.pdf;jsessionid=3B27CD52F080EE-9AEF064606901640F1.live731?__blob=publicationFile (aufgerufen am 14.01.2022)
- Sveriges Bussföretag** (2020): Statistik om bussbranschen. November 2020; <https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/buss/statistik-om-bussbranschen-2020-nov-final.pdf?ts=8d8848bb1215f00> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Taylor A./Dorn L.** (2006): Stress, fatigue, health, and risk of road traffic accidents among professional drivers: The Contribution of Physical Inactivity. In: Annuals Review of Public Health, 27, pp. 371-91
- Transport Styrelsen** (2020): RAPPORT Transportmarknaden i siffror 2019; <https://transportstyrelsen.se/globalassets/global/publikationer/marknadsovervakning/transportmarknaden-i-siffror-2019.pdf> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Transportföretagen** (2019): Tempen pa bussbranschen 2018; <https://www.transportforetagen.se/contentassets/670d-3941c84a4d2aa20d855d483f2754/tempen-pa-bussbranschen-2018.pdf> (aufgerufen am 17.01.2022)
- Turnbull, P.** (2018): Driven to distraction? Bus and Coach Drivers in the EU. European Transport Workers' Federation (ETF), project "Building the Future of the Road Sector – Transport Workers Getting Involved", <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-report-on-working-conditions-of-bus-and-coach-1.pdf> (aufgerufen am 11.01.2022)
- UITP/ETF** (2014): Joint recommendations: Strengthening women employment in urban public transport. Brussels; https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/JR_Strengthening-women-employment-in-UPT_EN.pdf (aufgerufen am 11.01.2022)

- Van de Velde, D.** (2009): Long-Distance Bus Services in Europe: Concessions or Free Market? OECD, International Transport Forum, Delft University of Technology (Netherlands), joint transport research centre, discussion paper no. 2009-21; <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5kmmr3br9932-en.pdf?expires=1641390267&id=id&accname=guest&checksum=0508CDF50FC9E9C800354CDC0C6DAFF9> (aufgerufen am 05.01.2022)
- Ver.di** (2012): Stellungnahme ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft zu den Fragen des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) zur Evaluierung der Novellierung des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) vom 14. Dezember 2012 gemäß § 66 PBefG., 06. May 2016. https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/Gesetze/Gesetze-19/entwurf-gesetz-personenbefoerungsrecht-stellungnahme-1.pdf?__blob=publicationFile (aufgerufen am 05.01.2022)
- Vitols, K.; Voss, E.** (2021): Driver fatigue in European road transport. European Transport Workers' Federation (ETF), Brussels, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2021/05/Driver-Fatigue-in-European-Road-Transport-Report.pdf> (aufgerufen am 05.01.2022)
- WageIndicator Foundation** (2021): Minimum Wage – Czech Republic; <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/czech-republic> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Wembridge M.** (2019): Flixbus aims 'to make coach travelling cool again'. Financial Times, 6. June 2019; <https://www.ft.com/content/1d25b874-86b5-11e9-a028-86cea8523dc2> (aufgerufen am 20.12.2021)
- WKO** (2021): Kollektivvertrag Autobusbetriebe, Arbeiter/innen / Angestellte, gültig ab 1.1.2021. <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-autobusbetriebe-2021.html> (aufgerufen am 14.01.2022)
- Wright, T.** (2018): The impact of the future of work for women in public transport. ITF, FES; <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20report%20English.pdf> (aufgerufen am 14.01.2022)



PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Ekin Öztürk, Responsabile ETF per le Politiche
dei Trasporti su strada
road@etf-europe.org

Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11
1000 Brussels – BELGIUM

www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe

L'ETF rappresenta oltre 5 milioni di lavoratori dei trasporti
di sindacati del settore di tutta Europa in 38 paesi.