



Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa

RELAZIONE DI SINTESI



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 gmbH
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.



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.