



CONDIZIONI SOCIALI NEL TRASPORTO EFFETTUATO CON AUTOBUS IN EUROPA

Toolbox di buone pratiche attuate dai sindacati per i conducenti di autobus



Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa Toolbox di buone pratiche

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

European Transport Workers' Federation (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



Pubblicato 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

CONTENUTO

INFORMAZIONI SULLA TOOLBOX	pag. 04
1. Mitigare gli impatti della pandemia da COVID-19	pag. 06
2. Garantire supporto e consulenza ai conducenti	pag. 07
3. Armonizzare e migliorare le condizioni sociali e lavorative dei conducenti nell'intero settore del trasporto con autobus	pag. 08
4. Aumentare l'attrattività di una carriera nel settore del trasporto effettuato con autobus	pag. 09
5. Pari opportunità e sostegno alle conducenti	pag. 10
6. Migliore conciliazione tra lavoro e vita privata e pianificazione dell'orario di lavoro	pag. 11
7. Cambiamento demografico e sostegno ai conducenti più anziani	pag. 12
8. Benefici e indennizzi per stress fisico e lavorativo	pag. 13
9. Fondi sociali bilaterali nel settore del trasporto effettuato con autobus: migliorare la sicurezza sociale e le prospettive occupazionali	pag. 14
10. Ottimizzazione di alloggi e infrastrutture sanitarie	pag. 15

INFORMAZIONI SULLA TOOLBOX

Questa toolbox affianca il progetto dell'ETF "Condizioni sociali nel trasporto effettuato con autobus in Europa". Contiene esempi di buone pratiche raccolte nell'ambito della ricerca sul campo (interviste con rappresentanti sindacali in 11 paesi) e di workshop partecipativi organizzati all'interno del progetto dell'ETF.

La toolbox contiene una panoramica di circa 50 diversi strumenti che:

- illustrano e descrivono le buone pratiche nel settore degli autobus, in quanto migliorano le condizioni sociali e lavorative del settore e mitigano gli impatti negativi dovuti all'andamento del mercato e alle criticità come la pandemia da COVID-19;
- sono composti da una varietà di fonti di buone pratiche, tra cui disposizioni legislative e azioni, disposizioni dei contratti collettivi di lavoro, altri risultati del dialogo sociale, attività, campagne e iniziative dei sindacati nel settore degli autobus e altre pratiche a livello settoriale volte ad ottimizzare e promuovere migliori condizioni sociali e lavorative dei conducenti;
- potrebbero ispirare le organizzazioni sindacali settoriali in Europa a sviluppare una propria azione e pratica.

Abbiamo raggruppato gli strumenti individuati e gli esempi di buone pratiche in 10 temi:

- 1. Mitigare gli impatti della pandemia da COVID-19**
- 2. Garantire supporto e consulenza ai conducenti**
- 3. Armonizzare e migliorare le condizioni sociali e lavorative dei conducenti nell'intero settore del trasporto effettuato con autobus**
- 4. Aumentare l'attrattività di una carriera nel settore del trasporto con autobus**
- 5. Pari opportunità e sostegno alle conducenti**
- 6. Migliore conciliazione tra lavoro e vita privata e pianificazione dell'orario di lavoro**
- 7. Cambiamento demografico e sostegno ai conducenti più anziani**
- 8. Benefici e indennizzi per stress fisico e lavorativo**
- 9. Fondi bilaterali come mezzo per migliorare la sicurezza sociale e le prospettive occupazionali**
- 10. Ottimizzazione di alloggi e infrastrutture sanitarie**

1. Mitigare gli impatti della pandemia da COVID-19

Sfide ed esigenze

Una caratteristica comune delle risposte pubbliche alla crisi da COVID-19 dall'inizio del 2020 è stata l'attenzione alle misure che supportano le imprese e le aziende piuttosto che prendere in considerazione i gravi impatti sui conducenti. Mentre in tutti i paesi analizzati nella nostra ricerca sono state messe in atto misure di sostegno economico per far fronte al calo del fatturato e/o garantire sgravi fiscali, ed altre tutele sempre dirette alle imprese, l'unica misura per proteggere i lavoratori dal licenziamento sono stati i programmi pubblici di lavoro a orario ridotto che esistono nella maggior parte degli Stati membri dell'UE. Tuttavia, in tutti i paesi coinvolti in questo studio, il lavoro a orario ridotto potrebbe aver contribuito ad incrementare la sicurezza occupazionale, ma non ha sopperito alla significativa perdita di reddito da parte dei conducenti durante la pandemia. Anche se il tasso netto di sostituzione dei sussidi di lavoro a orario ridotto fosse stato pari all'80-90% come in Austria, in media i conducenti avrebbero perso circa 400 euro netti di reddito al mese. Di conseguenza, molti conducenti hanno lasciato il settore durante la crisi, aggravando la carenza di conducenti nel settore. Pertanto, sono stati solamente i sindacati che, attraverso contrattazioni collettive o accordi tripartiti, hanno reso possibili soluzioni e misure aggiuntive per garantire ulteriore sostegno finanziario e di altro tipo ai conducenti durante la crisi, come dimostrano i seguenti esempi:

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Danimarca**, i sindacati sono stati in grado di negoziare con i datori di lavoro e il governo nuove forme di sollievo per i conducenti e i lavoratori, come la compensazione salariale temporanea per le perdite e i **programmi di condivisione del lavoro**.

In **Italia**, grazie a fondi bilaterali come il **Fondo di solidarietà bilaterale** e il fondo pubblico di garanzia salariale (**Cassa integrazione**), risultati importanti e storici dei sindacati e degli accordi con i datori di lavoro e il governo italiano, il reddito dei conducenti è stato sostituito da una percentuale abbastanza elevata di circa l'80%.

In **Spagna** i sindacati, insieme al governo e alle organizzazioni dei datori di lavoro, sono stati in grado di negoziare specifici **programmi di lavoro a orario ridotto e di lavoro temporaneo**, che almeno tenevano conto delle difficoltà dei conducenti e delle imprese appartenenti a sottosectori pesantemente colpiti, come quello del trasporto turistico con autobus. Per ulteriori informazioni si veda il capitolo sulla Spagna nel rapporto finale dello studio.

In **Svezia** i sindacati del settore del trasporto effettuato con autobus hanno negoziato soluzioni flessibili a livello aziendale con la direzione, per consentire ai conducenti di **passare dalla guida occasionale di autobus a servizi meno colpiti dalla crisi**, come ad esempio il trasporto scolastico o i servizi pubblici regolari.

Infine, i sindacati non solo hanno promosso misure di compensazione finanziaria: nella **Repubblica ceca**, i sindacati hanno sviluppato un **piano base di igiene e assistenza sanitaria per i conducenti** nel settore del trasporto con autobus, al fine di compensare la pratica inadeguata del governo. Sulla base di questo, il governo ha fornito ulteriore sostegno per un numero sufficiente di mascherine e per il pagamento elettronico dei biglietti.

2. Garantire supporto e consulenza ai conducenti

Sfide ed esigenze

La tipologia di lavoro svolto dai conducenti di autobus rientra nella categoria dei cosiddetti lavori in solitario, essendo i conducenti di autobus spesso da soli, lontani da casa e dai colleghi, per diversi periodi dell'anno. In tale contesto, la comunicazione con i colleghi, l'accesso a informazioni importanti o lo scambio di informazioni con altri devono essere organizzati in maniera differente.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Austria**, il sindacato vinda ha suggerito l'adozione di un **manuale completo** per conducenti, allo scopo di evidenziare e fornire loro informazioni compatte sulla regolamentazione giuridica e sociale, ad esempio le norme sul lavoro, sulle ore di guida e di riposo, nonché tutte le ulteriori informazioni rilevanti.

Dil manuale è disponibile all'indirizzo: https://www.wko.at/branchen/t/transport-verkehr/autobus-luftfahrt-schiff-fahrtunternehmen/Handbuch_Lenk_Ruhezeiten_Sozialvorschriften_Bus-Endversion-1.pdf

In **Belgio**, al fine di fornire consigli pratici ma anche una piattaforma per lo scambio di informazioni e notizie, comunicazione e consulenza, il sindacato BTB ABVV ha istituito un **gruppo Facebook** che si è dimostrato molto popolare con oltre 3.000 follower coinvolti. La piattaforma è anche un'ottima opportunità per il sindacato di fornire agli interessati informazioni, comunicazioni e notizie che illustrano il valore aggiunto dell'appartenenza sindacale, della contrattazione collettiva e del contatto diretto con i conducenti.

Nei **Paesi Bassi**, il fondo settoriale bilaterale per il settore degli autobus privati FSO ha pubblicato due volte l'anno un **periodico per il settore**. I sindacati sono autorizzati a riempire due pagine di tale periodico e di solito le utilizzano per spiegare parti del contratto collettivo di lavoro. Ciò consente ai conducenti di essere consapevoli dei propri diritti. Il periodico viene inviato in formato cartaceo a tutte le aziende del settore (i conducenti possono ritirarne una copia) ed è disponibile anche in formato digitale, su Facebook ecc. Per ulteriori dettagli su FSO si veda la sezione 9 di questo toolkit.

In **Germania**, nell'ambito del **progetto di mobilità equa**, i sindacati, tra cui la confederazione DGB e il sindacato settoriale dei trasporti ver.di, sostengono i lavoratori dell'Europa centrale e orientale e di altri stati terzi nella lotta per la rivendicazione dei propri diritti e l'ottenimento di salari e condizioni di lavoro equi.

Ulteriori informazioni sono disponibili (in tedesco, inglese, polacco, rumeno, ungherese, croato) all'indirizzo <http://www.faire-mobilitaet.de>

3. Armonizzare e migliorare le condizioni sociali e lavorative dei conducenti nell'intero settore del trasporto effettuato con autobus

Sfide ed esigenze

La liberalizzazione del mercato del trasporto di passeggeri e lo sviluppo progressivamente internazionale degli affari hanno portato ad un aumento della concorrenza nazionale e internazionale. Essendo la quota dei costi per il personale elevata, sono emersi nuovi modelli e pratiche di riduzione dei costi, laddove il dumping sociale, in particolare nei servizi di autobus a lunga percorrenza, è in aumento. In aggiunta, modelli di business totalmente innovativi di aziende che non possiedono una propria flotta di autobus ma lavorano con conducenti autonomi subappaltati o microimprese hanno portato a profondi cambiamenti nelle tendenze di mercato di molti paesi europei.

In tale contesto di crescente diversificazione e frammentazione, le sfide principali consistono nel promuovere diritti sociali e lavorativi minimi nell'intero settore degli autobus, e nello sviluppare norme e disposizioni che combattano le pratiche d'impiego problematiche come il lavoro autonomo fittizio, l'assunzione dei conducenti di autobus tramite piattaforme o altre forme di rapporti di lavoro altamente flessibili e incerti.

Anche in tale contesto, le parti sociali svolgono un ruolo importante attraverso la contrattazione collettiva e altre attività, come dimostrano i seguenti esempi:

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Svezia**, un **singolo accordo per l'intero settore degli autobus privati**. Il singolo accordo nel settore commerciale ha sostituito cinque diversi contratti collettivi esistenti in precedenza con società di maggiori dimensioni. In tal modo sono stati eliminati i divari nell'ambito delle condizioni lavorative e occupazionali. Per ulteriori dettagli si veda il capitolo sulla Svezia nel rapporto finale dello studio.

In **Italia**, i sindacati sono riusciti a negoziare con **Flixbus** in modo tale che per tutti i conducenti in Italia (>25 % del mercato totale, 2016), così come per tutti i conducenti di autobus nelle aziende partner esistenti e future di Flixbus verrà applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL *Autoferrotranvieri – Internavigatori*). Flixbus, in quanto attore dominante sul mercato italiano, lavora solo con (o almeno preferisce decisamente) altre compagnie di autobus che si attonano al contratto. Aderendo all'accordo, Flixbus e i suoi partner commerciali si impegnano a tutelare l'occupazione e a salvaguardare le condizioni normative e di sicurezza per i conducenti di autobus; a rispettare le disposizioni di legge in materia di contrattazione collettiva con i sindacati; a adottare sistemi di monitoraggio e verifica della corretta applicazione delle norme in materia di tutela occupazionale, salute e sicurezza. Annualmente, Flixbus, TU e i partner firmatari si incontrano di comune accordo per analizzare le questioni oggetto dell'accordo.

In **diversi paesi**, i sindacati del settore del trasporto effettuato con autobus hanno potuto includere all'interno di contratti collettivi di lavoro clausole che limitano o prevedono determinate disposizioni in materia di lavoro stagionale, lavoro a tempo parziale, contratti flessibili o addirittura a zero ore, al fine di **mitigare l'impatto degli accordi contrattuali altamente flessibili** per i conducenti. Ulteriori dettagli sono consultabili nei casi di studio per paese elaborati nell'ambito del progetto ETF.

In **Danimarca** esiste una disposizione giuridica **contro le attività di cabotaggio illegale**. A partire da gennaio 2021, in Danimarca si applicano nuove norme per il cabotaggio di merci e di autobus nonché per il trasporto combinato. Le compagnie di autobus che offrono corse di cabotaggio in Danimarca devono pagare ai propri conducenti una tariffa oraria fissa sulla base dei contratti collettivi nazionali nel settore dei trasporti, che deve corrispondere almeno al salario minimo danese. Il cabotaggio è inoltre limitato a 7 giorni consecutivi al mese. Oltre a ciò, esistono meccanismi di monitoraggio migliori: le imprese devono registrare tutti i conducenti (stranieri) e fornire ulteriori informazioni, come ad esempio, le condizioni di lavoro, i dettagli sul conducente e le corse e l'orario di servizio. Le imprese inadempienti sono esposte a pesanti ammende.

Ulteriori informazioni: <https://www.fstyr.dk/en/Cabotage-and-combined-transport/Cabotage-and-combined-transport>

4. Aumentare l'attrattività di una carriera nel settore del trasporto effettuato con autobus

Sfide ed esigenze

Condizioni di lavoro stressanti come la lontananza da casa, gli orari di lavoro impegnativi, le modifiche agli orari del personale, la mancanza di contatti sociali e il lavoro spesso esposto a condizioni meteorologiche estreme rendono la professione del conducente di autobus, in particolare nel trasporto occasionale, poco attrattiva. Di conseguenza, il settore soffre di una carenza di conducenti e di notevoli problemi di recruiting. Tale situazione è peggiorata ulteriormente durante la crisi da COVID-19 quando molti conducenti hanno abbandonato il settore.

Sebbene il compito centrale di aumentare l'attrattività del lavoro nel settore dipenda senza dubbio dalle aziende, nell'offrire una retribuzione più interessante, nel garantire una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata e nell'adottare ulteriori misure di sostegno, i sindacati hanno negoziato disposizioni nei contratti collettivi che hanno portato miglioramenti sia per il personale esistente che per i lavoratori che fanno ingresso nel settore.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In diversi paesi, ad esempio in **Danimarca, Svezia e Regno Unito**, i sindacati hanno negoziato con successo disposizioni che garantiscono il rimborso e/o la copertura dei costi per il **conseguimento della patente di guida** o che si verificano in occasione di regolari **corsi di formazione** e visite mediche. Per ulteriori informazioni si vedano i rispettivi capitoli nazionali nel rapporto finale di ricerca.

In **Italia** e in **Francia** i sindacati si impegnano direttamente nella **formazione dei conducenti** attraverso centri di formazione specializzati.

I **sindacati svedesi** hanno negoziato disposizioni sul **diritto alla formazione continua** nel loro accordo collettivo per l'intero settore.

Nei **Paesi Bassi**, al fine di rendere il lavoro dei conducenti più attrattivo per i giovani, i sindacati hanno negoziato disposizioni all'interno del contratto collettivo di lavoro che prevedono **ferie aggiuntive per i conducenti giovani**: ai conducenti di età pari o inferiore a 20 anni viene concesso un giorno di ferie extra (24 giorni), poiché, come spiega la CBA, le caratteristiche del lavoro, come l'irregolarità, il lavoro notturno e il lavoro pesante all'interno del settore rendono necessario per i lavoratori più anziani e per quelli più giovani di avere giorni di ferie supplementari.

Sempre con l'obiettivo di combattere la grave carenza di conducenti, nel **Regno Unito** il sindacato Unite ha avviato la campagna **"Drivers recruiting Drivers"**, che incoraggia i conducenti di autobus a reclutare attivamente amici e conoscenti per il lavoro di conducente.

5. Pari opportunità e sostegno alle conducenti

Sfide ed esigenze

Le conducenti sono sottorappresentate nel settore degli autobus per diversi motivi. Non sono solo le condizioni generali a rivestire un ruolo fortemente impattante, bensì anche la disparità di trattamento in termini di retribuzione e livelli salariali, le pratiche discriminatorie, nonché la mancanza di infrastrutture come servizi igienici o spazi adeguati a pause e riposo per le donne. I sindacati sia a livello nazionale che internazionale sono attivamente coinvolti in progetti e misure per promuovere e sostenere le conducenti nel settore, come dimostrano i seguenti esempi di buone pratiche.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Spagna**, i sindacati dei trasporti, tra cui FESMC UGT, sono attivamente coinvolti in progetti e misure per promuovere i conducenti di sesso femminile attraverso la **negoziatura di piani per la parità**, in conformità alle disposizioni giuridiche nazionali in materia di parità di genere. L'obiettivo è migliorare le condizioni per le conducenti nel settore dei trasporti spagnolo, garantire parità di condizioni e raddoppiare il numero di conducenti di sesso femminile dal 15 ad almeno il 30%. Le misure a livello aziendale si concentrano sull'eliminazione del trattamento discriminatorio nell'assunzione, nella promozione e nei livelli salariali delle lavoratrici.

Per ulteriori informazioni, contattare FESMC UGT (<https://www.fesmcugt.org>)

L'**Associazione Internazionale del Trasporto Pubblico**, ITF, ha sviluppato una propria politica di **promozione dei conducenti di sesso femminile** nel settore dei trasporti con autobus. A tal fine, l'ITF ha prodotto una buona pratica basata sul contributo dei sindacati di tutti i continenti.

Ulteriori informazioni: <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/women-bus-workers-driving-equality>

6. Migliore conciliazione tra lavoro e vita privata e pianificazione dell'orario di lavoro

Sfide ed esigenze

I conducenti di autobus hanno generalmente scarso margine decisionale, ad esempio in ciò che concerne l'organizzazione dei turni di servizio o gli orari. Un altro problema è il ritardo nella comunicazione dei turni di lavoro. 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 poter fare alcuna pianificazione e ha un impatto negativo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Anche il lavoro stagionale soprammenzionato influisce negativamente sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

I sindacati sono stati un attore chiave nel fornire risposte a queste sfide ed esigenze mediante disposizioni all'interno di contratti collettivi sia a livello settoriale che aziendale.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Danimarca** e in **Spagna**, ad esempio, i sindacati nel settore degli autobus sono riusciti a negoziare accordi di **congedo retribuito** per situazioni particolari e giorni liberi per i conducenti in caso di malattia dei figli.

In **Danimarca**, il contratto collettivo settoriale prevede 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 il 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).

L'accordo settoriale in **Spagna** prevede giorni di assenza dal lavoro per determinate situazioni familiari come il matrimonio, la nascita/l'adozione e l'assistenza di figli in caso di malattia, il decesso di un familiare, il cambio di residenza o la necessità di consultazione medica rivolta ai familiari. I conducenti hanno inoltre diritto ad usufruire di giorni di assenza dal lavoro in caso di rinnovo della carta d'identità, della patente di guida o in caso di controlli medici volti a garantire la sicurezza sociale.

In diversi paesi (ad esempio **Germania** e **Svezia**) i sindacati hanno negoziato **ulteriori ferie** e un **numero garantito di fine settimana liberi**. Ad esempio, l'accordo sugli autobus nella regione tedesca della Renania Settentrionale-Vestfalia prevede che siano concessi almeno due periodi di riposo settimanale e nove periodi di riposo settimanale per trimestre al di fuori della stagione (da novembre ad aprile), da trascorrere nel luogo di residenza del lavoratore e che almeno dodici domeniche l'anno siano esenti da lavoro.

Con l'intento di contrastare il problema del **breve periodo di preavviso riguardo agli orari di lavoro**, il sindacato 3F in **Danimarca** ha negoziato nel contratto collettivo settoriale la disposizione secondo cui i giorni per il riposo settimanale devono essere comunicati in anticipo, vale a dire entro la fine del giorno lavorativo due giorni prima del periodo di riposo previsto; il conducente deve essere informato al più tardi del suddetto giorno libero al termine delle ore di lavoro di due giorni prima, per capirci, se il giorno libero del conducente è giovedì, il preavviso gli deve essere comunicato non più tardi di martedì al termine dell'orario di lavoro. Tuttavia, è possibile concordare a livello locale uno scostamento da tale disposizione.

Il sindacato Unite nel **Regno Unito** ha negoziato un accordo sugli orari flessibili. L'accordo si applica ai conducenti del servizio pubblico assunti da First a Bradford. Esso si aggiunge ai contratti collettivi esistenti e stabilisce e regola la flessibilità dell'orario di lavoro. L'accordo ha lo scopo di garantire maggiore flessibilità all'azienda, fornendo allo stesso tempo l'opportunità ai dipendenti o ex-dipendenti di lavorare con orari di lavoro flessibili di modo che possano, eventualmente, continuare a lavorare in circostanze che incidono direttamente sulla loro vita (ad esempio, impegni familiari, pensionamento imminente). In aggiunta, l'accordo prevede il progressivo miglioramento di tutti gli altri servizi, in particolare la riduzione dei servizi frazionati. Infine, l'accordo prevede opportunità occupazionali alternative per il potenziale nuovo personale.

7. Cambiamenti demografici e supporto ai conducenti più anziani

Sfide ed esigenze

Il cambiamento demografico rappresenta una sfida enorme per il settore dei trasporti con autobus: attualmente, l'età media dei conducenti è già abbastanza alta, questo dovuto a difficoltà nel recruiting e alla carenza di conducenti; in tale contesto si assiste al verificarsi di una forte pressione esercitata sui conducenti affinché lavorino il più a lungo possibile a tempo pieno, cosa che tuttavia ha un impatto negativo sulle condizioni di salute. Al fine di contrastare tale situazione, i sindacati si sono impegnati in misure che facilitano la condizione dei conducenti più anziani in termini di equilibrio tra lavoro e vita privata, orario di lavoro e una transizione più graduale al pensionamento.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Francia**, i sindacati hanno negoziato un **regime di congedo** per fine attività per il settore degli autobus, finanziato dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché da fondi supplementari forniti dallo Stato francese. Secondo il regime, i dipendenti che hanno almeno 57 anni e che hanno lavorato come conducenti nel settore degli autobus per più di 30 anni possono richiedere il congedo. La persona riceve dal 70% all'80% del suo ultimo salario lordo fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Il programma è gestito da un'organizzazione bipartita (AGEC- FA-Voyageurs) istituita da un accordo settoriale già nel 1998.

In diversi paesi (ad esempio **Belgio** e **Svezia**) i sindacati hanno negoziato regimi pensionistici integrativi, ossia un secondo pilastro pensionistico in aggiunta ai regimi pensionistici nazionali generali.

In **Danimarca**, il contratto collettivo relativo al settore degli autobus prevede **ferie supplementari per i conducenti più anziani**. 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 fino a 32 giorni di ferie di anzianità l'anno (rispetto ai 25 giorni previsti dalla legge danese sulle ferie). I giorni di ferie sono pagati dal **conto speciale di risparmio** che è finanziato dai contributi del datore di lavoro (il 2% del salario pagato a ciascun dipendente).

8. Benefici e indennizzi per stress fisico e lavorativo

Sfide ed esigenze

I conducenti devono lavorare in condizioni di lavoro fisiche e psicosociali faticose. Inoltre, il lavoro e i servizi sono spesso interrotti o influenzati da cambiamenti non pianificati. Oltre a ciò, per quanto riguarda le infrastrutture e le strutture, i conducenti di autobus spesso devono pagare per i servizi sanitari o i pasti in luoghi di ristoro piuttosto costosi.

Poiché difficilmente il datore di lavoro copre tali spese od offre quote supplementari per lavori faticosi e incarichi aggiuntivi non pianificati, la contrattazione collettiva è uno strumento chiave per ottenere miglioramenti in questo ambito.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

In **Belgio**, i sindacati hanno contrattato che i conducenti di autobus, nel caso in cui i passeggeri (almeno 20) si prendono una pausa pasto in determinati ristoranti, hanno diritto al **pasto gratuito e a benefici aggiuntivi**.

Secondo il contratto collettivo in **Slovacchia**, il datore di lavoro deve garantire pasti, compresa una bevanda idonea, ai dipendenti durante il loro turno di lavoro. Se il turno dura più di 11 ore, il datore di lavoro deve garantire un **pasto aggiuntivo**. Se il dipendente è in viaggio d'affari, il datore di lavoro deve coprire il 55-75% (a seconda della durata del viaggio) delle spese sostenute per i pasti.

In **Slovacchia** è previsto anche un indennizzo in caso di lavoro esposto **ad alte temperature**. I conducenti hanno diritto ad una maggiorazione di € 0,166 per ogni ora di guida in condizioni in cui la temperatura dell'aria raggiunge i 26 °C o superiore.

In **Belgio** i sindacati hanno negoziato **indennità per servizi imprevisti**.

In **Danimarca**, dopo 3 mesi di impiego, se a un conducente non sono stati forniti gli **abiti da lavoro**, il conducente riceverà un risarcimento di 12,00 DKK per giorno lavorativo. Se non è stato raggiunto alcun accordo locale in merito alla sostituzione degli abiti da lavoro, in base ad un sistema a punti, l'abito da lavoro deve essere sostituito ogni 15 mesi.

Rinnovo della patente di guida e altri costi relativi alla guida: il datore di lavoro deve coprire vari costi relativi al lavoro conformemente ai contratti collettivi settoriali, ad esempio in **Belgio, Danimarca** (rinnovo della patente di guida, carta d'identità, visto o in **Svezia** (carta tachigrafica digitale).

9. Fondi sociali bilaterali nel settore dei trasporti con autobus: migliorare la sicurezza sociale e le prospettive occupazionali

Sfide ed esigenze

I fondi sociali istituiti dai sindacati e dalle organizzazioni dei datori di lavoro nel settore degli autobus in diversi paesi hanno svolto un ruolo chiave nel sostenere i lavoratori mediante benefici aggiuntivi in materia di sicurezza sociale, assistenza sanitaria e medica, occupabilità e altre misure e vantaggi, ad esempio il sostegno in caso di perdita della patente di guida per motivi di salute.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

Il **Social Fund Bus and Coach** in **Belgio** offre una serie di benefici per i conducenti del settore in ambiti, come la tutela sociale e sanitaria, e sostegno, come l'indennizzo in caso di decesso e di incidente, l'indennità di licenziamento al momento del pensionamento di un conducente, il rimborso dei costi per l'ottenimento della patente di guida, comprese le spese mediche, l'esame oculistico, l'assicurazione ospedaliera, il regime pensionistico integrativo, il bonus di fine anno, il sostegno e la consulenza nel ricollocamento, nonché il rimborso di parte delle quote associative dei sindacalisti (pagamento del bonus sindacale).

Nei **Paesi Bassi**, la Fondazione **FSO** (*Fondo di istruzione e di sviluppo per il trasporto privato con autobus*) è il fondo sociale per il mercato 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 la conformità con l'ACB. L'FSO è finanziato dai contributi annuali del datore di lavoro e dei dipendenti.

In **Italia** sono previsti **quattro fondi bilaterali nel settore del trasporto su strada**. 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 lavoratori. Per ulteriori dettagli si veda il capitolo sull'Italia nella relazione di studio.

In **Danimarca** 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 versano annualmente un importo obbligatorio per tutti i dipendenti. 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.

In **Francia** i dipendenti del settore trasporti con autobus 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**. A seconda dell'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.

In **Belgio** e in **Svezia**, i sindacati hanno negoziato nei contratti collettivi un'**assicurazione sanitaria supplementare e un'assicurazione ospedaliera**: per ulteriori dettagli si vedano i rispettivi capitoli nella relazione di ricerca.

In **Belgio**, il **Fondo sociale settoriale fornisce anche sostegno ai conducenti nella ripresa da eventi traumatici o incidenti**. Si veda il rispettivo capitolo nella relazione di ricerca.

Il sindacato UNITE nel **Regno Unito** ha istituito un fondo denominato **Driver Care** che sostiene i conducenti il cui sostentamento è influenzato dalla perdita permanente della loro licenza professionale a causa di malattia o infortunio. Grazie al versamento di un minimo contributo settimanale, il regime prevede benefici finanziari a seguito della perdita permanente della licenza fino all'età di 60 anni (dopo i 60 anni, i membri possono continuare a beneficiare del regime mediante un regime supplementare).

Per maggiori informazioni: <http://www.unitedrivercare.org.uk/>

10. Ottimizzazione di alloggi e strutture sanitarie

Sfide ed esigenze

La carenza e l'accesso spesso restrittivi o costosi a infrastrutture quali servizi igienici, ristoranti e alloggi rappresentano spesso un'impresa e un problema per i conducenti di autobus, in particolare nel caso di viaggi a lunga percorrenza in cui sono previsti pernottamenti.

I sindacati di diversi paesi sono stati in grado di negoziare requisiti minimi, agevolazioni e disposizioni che garantiscono ai conducenti la stessa qualità di cibo o alloggio dei passeggeri.

BUONE PRATICHE E STRUMENTI

Infrastrutture e strutture sanitarie: L'ITF, la Federazione internazionale dei lavoratori del trasporto, ha pubblicato diversi opuscoli informativi per le strutture sanitarie e i servizi igienici nel settore dei trasporti, tra cui una raccolta di obblighi normativi, conferenze e linee guida. Inoltre, ITF fornisce una checklist del datore di lavoro, che elenca 39 requisiti per servizi sanitari dignitosi per i lavoratori del trasporto in termini di "costruzione e progettazione", "gestione" e osservazioni "general". Tale lista può essere un punto di riferimento per sindacati, datori di lavoro e singoli lavoratori su ciò che il datore di lavoro dovrebbe garantire.

Ulteriori informazioni sul sito web dell'ITF: <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/itf-sanitation-charter>

Nei **Paesi Bassi**, nei punti di interscambio, il datore di lavoro deve garantire che l'alloggio soddisfi le seguenti condizioni: ambiente ben ventilato, standard delle strutture di ristorazione, spazio privato con possibilità di consumo di cibo e bevande, ambiente dotato di adeguati servizi igienici, che vengono puliti almeno giornalmente.

In **Svezia**, il sindacato Kommunal ha potuto inserire talune disposizioni relative al pernottamento nel contratto collettivo sul trasporto effettuato con autobus, compresi i requisiti minimi in materia di ambiente e il **diritto del conducente di disporre di una camera privata** in caso di pernottamento.

Requisiti minimi in materia di alloggio sono stati negoziati anche dai sindacati in Danimarca, Austria e nei Paesi Bassi. In **Danimarca**, nei viaggi che prevedono pernottamenti, così come negli interscambi, il conducente gode di vitto e alloggio rimborsati dal datore di lavoro, a meno che non siano già garantiti dal datore di lavoro stesso. Il conducente o i conducenti devono disporre, per quanto possibile, di un locale separato. I datori di lavoro possono, tuttavia, essere dispensati da tale obbligo in caso di pernottamenti su navi e treni. Durante gli interscambi, il conducente deve disporre di una stanza privata dignitosa, che consenta il riposo necessario e la possibilità di lavarsi. In **Austria**, secondo l'accordo settoriale, i conducenti dovrebbero godere dello stesso standard qualitativo di cui gode il gruppo di passeggeri in caso di pernottamenti e le spese dovrebbero essere rimborsate. Il conducente ha anche diritto di usufruire di una camera privata con doccia, se possibile. Nei **Paesi Bassi** le strutture ricettive vengono pagate separatamente. Secondo il contratto collettivo, il conducente ha diritto a una camera singola con bagno e doccia privati. Sono previsti anche requisiti qualitativi riguardo ai punti di interscambio, ad esempio nei luoghi dove i conducenti trascorrono il periodo di pausa.



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.