



# RELAZIONE COMPARATIVA DELLA FASE DI RICERCA DEL PROGETTO:

“IMPATTO DELLA MOBILITÀ DEI LAVORATORI NEL  
SETTORE DEI TRASPORTI”



Co-funded by  
the European Union

*"Finanziato dai fondi dell'Unione Europea". Tuttavia, gli atteggiamenti e le opinioni espressi nel documento in questione sono esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea oppure di [nome dell'ente erogatore dei fondi]. Né l'Unione europea né l'ente erogatore dei fondi possono essere ritenuti responsabili dello stesso".*

## INTRODUZIONE

La **relazione** comparativa sul nostro Progetto si basa sulle relazioni nazionali predisposte da esperti di ciascun paese partecipante:

Iniziamo questa Relazione comparativa con una breve descrizione di tre aspetti che hanno caratterizzato la nostra fase di analisi teorica:

- Normativa e informazioni sul distacco dei lavoratori
- Descrizione del diritto alla partecipazione dei lavoratori in ciascun paese partner
- Condizioni di lavoro dei lavoratori nel settore dei trasporti

### **A) Normativa e informazioni sul distacco dei lavoratori.-**

**L'ITALIA** afferma nella sua Relazione che tutte le direttive sul distacco dei lavoratori sono state introdotte nel proprio ordinamento, in particolare: la Direttiva 96/71/CE sulla base del Decreto Legislativo n. 72 del 25 febbraio 2000 e la Direttiva 2018/957/UE basata sul Decreto Legislativo n. 122/2020 (che modifica il Decreto Legislativo 136/2016, che sviluppa la Direttiva 2014/67/UE in materia di garanzia della conformità alla Direttiva 96/71/CE).

Inoltre, viene recepito anche il Regolamento UE n. 1024/2012, in materia di cooperazione amministrativa attraverso il Sistema Informativo del Mercato Interno (Regolamento ISUT - originariamente: IMI), e dispongono anche di due circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1/2017 e n. 1/2023 in cui viene elaborata la materia in questione.

**La POLONIA** dichiara che in quel paese il Pacchetto Mobilità viene attuato attraverso le modifiche ed integrazioni alla Legge del 6 settembre 2001 sulla circolazione stradale e alla Legge del 16 aprile 2004 sull'orario di lavoro degli autisti. Per ora contengono i regolamenti il cui periodo di applicazione terminerà nel 2026, ma l'insieme delle direttive continua a svilupparsi e ad espandersi.

Affermano che sia la riforma sul distacco dei lavoratori che il pacchetto sulla mobilità hanno introdotto cambiamenti significativi nell'ambiente dei trasporti in Polonia, compresi aspetti quali:

- Modifiche del tempo di riposo e possibilità di prolungare il tempo di guida di un'ora (o di due ore, con una pausa di 30 minuti) se l'autista può raggiungere la base durante tale tempo, cioè il luogo di residenza, per poter usufruire del riposo settimanale.
- Introduzione della possibilità di un riposo di 45 minuti mentre il veicolo è guidato da un altro membro dell'equipaggio e il divieto di trascorrere il riposo settimanale nella cabina del veicolo da parte del conducente. È invece richiesta la garanzia di un alloggio.

- Definizione della base dell'azienda di trasporto con il rispetto delle seguenti condizioni: il numero di parcheggi è uguale o superiore a  $\frac{1}{3}$  del numero di veicoli utilizzati e deve essere situata nella Repubblica di Polonia;
- Inoltre, modifiche nell'uso dei tachigrafi o nell'uso del sistema ISUT, il cui uso è obbligatorio dal 2022, per il traffico transfrontaliero e il cabotaggio.

**La CROAZIA** osserva che la direttiva sul distacco dei lavoratori mobili è stata introdotta nella legislazione croata attraverso la *“Legge sul distacco dei lavoratori nella Repubblica di Croazia e l'applicazione transfrontaliera delle decisioni sulle sanzioni pecuniarie”*, mentre la Legge sull'orario di lavoro, sulle pause obbligatorie per lavoratori mobili e sui dispositivi di registrazione per il trasporto su strada regola il distacco dei lavoratori mobili dalla Croazia.

Entrambe le norme croate regolano le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori distaccati a lavorare nella Repubblica di Croazia nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi, insieme alla legge sull'orario di lavoro, sulle pause obbligatorie per i lavoratori mobili e sui dispositivi di registrazione per il trasporto su strada.

Pertanto, secondo la suddetta legge, per i lavoratori distaccati nella Repubblica di Croazia, il datore di lavoro straniero è tenuto ad applicare le norme della Repubblica di Croazia che fanno riferimento agli elementi previsti dalla Direttiva Lavoratori. Per quanto riguarda i lavoratori distaccati dalla Croazia in altri paesi, non esiste alcuna regolamentazione della Repubblica di Croazia che disciplina in generale i diritti dei lavoratori distaccati.

Tale normativa obbliga il datore di lavoro, prima dell'effettivo distacco, a presentare alle competenti autorità dello Stato membro presso il quale l'autista è distaccato, tramite il sistema ISUT, una dichiarazione di distacco dell'autista, unitamente alla documentazione prevista dalla normativa europea della direttiva. Al termine del periodo di distacco, il vettore è tenuto, su richiesta delle autorità competenti, a presentare la copia dei documenti che costituiscono parte integrante della dichiarazione di distacco del lavoratore, nonché la documentazione relativa alla retribuzione dell'autista per il periodo di distacco, e in aggiunta il contratto di lavoro o qualche altro documento che regola il rapporto di lavoro con l'autista e le prove dei pagamenti.

**LA SPAGNA** afferma nella sua relazione che la Direttiva 96/71/CE è stata introdotta nell'ordinamento giuridico spagnolo dalla Legge 45/1999 del 29 novembre sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi, nonché dall'ultima versione della Direttiva 2018/957, l'ultima delle quali è stata la revisione e l'aggiornamento effettuato in data 28 aprile 2021. Allo stesso modo, anche la Direttiva 2014/67/UE relativa alla garanzia di conformità alla Direttiva 96/71/CE e il Regolamento (UE) 1024/2012 sulla cooperazione amministrativa sono stati recepiti nella legislazione spagnola attraverso il Sistema di informazione del mercato interno (Regolamento ISUT).

Si precisa che l'ordinamento giuridico spagnolo è già armonizzato con le diverse disposizioni della Direttiva 2018/957, e, in particolare, con quelle relative al principio della parità di retribuzione e delle altre condizioni essenziali di lavoro tra i lavoratori con contratti di agenzie di lavoro interinale e con le condizioni lavorative di base previste dai contratti collettivi settoriali spagnoli in tutti i settori.

Per quanto riguarda le informazioni a disposizione dei lavoratori distaccati (come i migranti) e dei datori di lavoro, vi sono diversi siti web, in spagnolo e in inglese, dove si possono trovare le norme relative alla fornitura di servizi, le loro condizioni di lavoro e i contatti delle istituzioni del lavoro, così come altri siti web specifici, come il Portale dell'Immigrazione della Spagna, dove sono inclusi degli aspetti relativi al soggiorno e al lavoro nel paese o aspetti relativi alla normativa fiscale o alla previdenza sociale.

Infine, viene sottolineato che "l'assunzione di lavoratori" non soggetti alle condizioni di distacco si realizza attraverso il sistema di gestione dell'occupazione *attuato dal datore di lavoro spagnolo nel luogo di distacco*, istituito dall'ordinanza ISM/1289/2020, di 28 dicembre, che regola la gestione collettiva dell'occupazione dal luogo da cui viene effettuato il distacco per ogni anno, con l'obiettivo di indirizzare i lavoratori verso settori la cui manodopera può essere difficilmente coperta dal mercato interno del lavoro, il che consente la definizione del numero dei posti di lavoro stabili che possono essere coperti dai lavoratori stranieri, separatamente per ciascun anno solare.

La relazione preparata dai rappresentanti della **GRECIA** indica che il quadro legislativo che regola la copertura, la protezione e i benefici dei lavoratori distaccati comprende tutti i lavoratori di questa categoria e che è stato modernizzato in conformità con le direttive dell'UE. Nello specifico, come punti principali del quadro legislativo esistente in Grecia e del suo sviluppo negli ultimi decenni si distinguono tre decreti presidenziali: il Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) 219/2000, Misure per la protezione dei lavoratori distaccati in Grecia per svolgere lavori temporanei, nel territorio della Grecia, nell'ambito della prestazione transfrontaliera di servizi, che recepisce la Direttiva 96/71/CE UE, il Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) 101/2016, che recepisce la Direttiva 2014/67 e il Regolamento (UE) n. 1024/2012 sulla cooperazione amministrativa attraverso il Sistema di informazione del mercato interno (Regolamento ISUT) e il Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) 30/2021 che si riferisce all'attuazione della Direttiva UE 2018/957.

Si sottolinea inoltre che, sfortunatamente, "i lavoratori distaccati costituiscono un gruppo di lavoratori che non ha ricevuto un trattamento prioritario dal punto di vista della formulazione delle politiche" a causa della mancanza di dati e informazioni sui lavoratori distaccati in Grecia, sebbene lo status occupazionale, i relativi diritti e la tutela dei lavoratori distaccati facciano parte della legislazione e dei contratti collettivi e sono in conformità con le direttive UE.

Nonostante tale copertura, loro indicano che "vi sono dei problemi relativi al rispetto della legge da parte delle parti coinvolte e che il monitoraggio delle politiche per garantire che i diritti e la tutela dei lavoratori distaccati siano pienamente coperti è piuttosto scarsa (Tikos, 2011)".

Da parte sua, un esperto dalla **NORVEGIA** afferma che, in generale, la Direttiva sul

distacco dei lavoratori (Direttiva 96/71/CE) è stata introdotta nella legislazione norvegese attraverso gli articoli 1-7 della Legge sull'ambiente di lavoro e i regolamenti sul distacco dei lavoratori, intendendo con ciò "situazioni in cui i datori di lavoro mandano lavoratori da uno Stato membro a un altro per lavoro temporaneo"; come nel caso della Direttiva sulla Garanzia di Attuazione (Direttiva 2014/67/UE) insieme alla normativa sul distacco dei lavoratori e al Regolamento n. 565 del 6 gennaio 2013 della Legge SI (Legge sul Centro Nazionale di Raccolta).

Per quanto riguarda la Direttiva (UE) 2020/1057, sul Pacchetto Mobilità, la relazione norvegese fornisce brevemente una panoramica delle norme in essa contenute, con spiegazioni dettagliate sui loro aspetti, come, tra gli altri, il cabotaggio o l'accesso al mercato internazionale. Proseguono rilevando che il 13 giugno 2022 lo Storting ha adottato modifiche legali per l'attuazione dei regolamenti e che le necessarie modifiche normative sono entrate in vigore il 1° novembre 2022. Tuttavia, riconoscono che alcune modifiche normative entreranno in vigore solo più tardi, quando le disposizioni in questione entreranno in vigore nell'UE.

Bisogna prendere in considerazione che la Direttiva (2020/1957) prevede che questi tipi di trasporto sono, di norma, considerati lavori in cui il conducente che li effettua è considerato una persona distaccata. Infine, fanno riferimento alla Prop. 105 LS (2021-2022) per una panoramica più dettagliata di questo regolamento e della sua applicazione nella legislazione norvegese.

#### Conclusioni sul *distacco dei lavoratori*:

Sulla base delle conclusioni presentate da ciascuno dei paesi partner del progetto, in questa prima parte possiamo concludere che tutte le direttive sul distacco dei lavoratori e il Pacchetto Mobilità sono stati recepiti nell'ordinamento giuridico dei paesi partner del progetto, stabilendo un quadro legislativo che regola la copertura, la tutela e i benefici dei lavoratori distaccati.

#### **B) Descrizione dei diritti alla partecipazione dei lavoratori distaccati**

L'ITALIA inizia richiamando la normativa europea e i rapporti di lavoro a partire dagli anni '70 del secolo scorso, per sottolineare che la partecipazione avveniva attraverso accordi (Accordi Interconfederali e CCNL) che in Italia, nel settore privato, costruiscono un modello di dualità del rapporto di lavoro formato dalla doppia rappresentanza dei lavoratori nelle aziende: rappresentanti RSA, eletti tra i membri (rappresentanti degli organismi sindacali delle aziende secondo lo Statuto dei Lavoratori del 1970) e rappresentanti RSU (rappresentanti sindacali unitari introdotti dal "Protocollo Giugni" del 1993, modificato dal "Testo unico sulla rappresentanza" del 2014), che vengono eletti dai dipendenti di ciascuna azienda a elezioni dirette che vengono organizzate ogni tre anni.

Si sottolinea che, a differenza del settore privato, con il Decreto Legislativo n. 165/2001 il settore pubblico ha adottato il sistema dei rappresentanti delle RSU nominati ogni tre anni nello stesso giorno in tutti i dipartimenti ministeriali. Entrambi i

sistemi sono ricompresi nel sistema di informazione e consultazione sindacale, istituito sulla base della Direttiva 2002/14/CE, sviluppato sia dalla Legge n. 300/1970 (Statuto), sia attraverso la contrattazione collettiva.

La legislazione italiana obbliga le aziende a comunicare al sindacato entro un certo periodo di tempo determinate questioni prima che l'azienda stessa prenda le relative decisioni. In caso di inosservanza di tali disposizioni o di omissioni da parte del datore di lavoro, si applica quanto previsto dall'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori per un'azione "antisindacale" del datore di lavoro.

Per quanto riguarda gli argomenti oggetto di informazione e consultazione, essi sono diversi e coprono la maggior parte delle condizioni lavorative e delle azioni aziendali, e come esempio si possono citare: il business plan aziendale e la sua situazione finanziaria, lo status lavorativo e le nuove assunzioni, ristrutturazioni e crisi aziendali, trasferimenti, l'affitto o la vendita dell'azienda, premi per la produttività, questioni di salute e sicurezza, infortuni e malattie professionali, formazione, sistemi di organizzazione e controllo del lavoro, pari opportunità e parità retributiva per le donne.

Esiste un dialogo sociale (tra sindacati, datori di lavoro e governo) che porta ad accordi trilaterali o coordinati. Inoltre, la contrattazione collettiva è riconosciuta come diritto dall'articolo 39 della Costituzione e viene attuata dal livello nazionale a quello territoriale, per concludersi a livello aziendale, la cui evidente conseguenza è il fatto che il contratto collettivo abbia la forza vincolante per tutti i firmatari e le loro parti correlate.

Si evidenziano, infine, le problematiche esistenti dovute al mancato rispetto del citato articolo 39, il che impedisce un'efficace trattativa "erga omnes", ragion per cui, non essendo previsto un salario minimo garantito, è aumentata la pubblicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, CCNL (circa 1.000 nel 2022, di cui 200 particolarmente significativi).

Anche in **SPAGNA** il modello dei Rapporti di Lavoro è duplice: è formato dalla doppia rappresentanza dei lavoratori nelle loro aziende. Da un lato, vi sono le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori iscritti al sindacato e, dall'altro, le Rappresentanze Unitarie dei Lavoratori, Comitati aziendali formati mediante elezioni dirette dei rappresentanti da parte dei lavoratori in un determinato luogo di lavoro o azienda, tramite l'indizione delle elezioni sindacali ogni quattro anni. Entrambi gli uffici di rappresentanza intervengono nel processo decisionale dei lavoratori in azienda attraverso il Sistema di informazione e consultazione.

L'informazione e la consultazione come strumenti di partecipazione dei lavoratori nella legislazione spagnola esistono nello **Statuto** spagnolo **dei lavoratori**, prima della pubblicazione della Direttiva 2002/14/CE, con una triplice portata: da un lato, il diritto dei comitati aziendali e dei sindacati ad essere informati su determinati aspetti con cadenza trimestrale o annuale o, se del caso, il diritto ad essere informati e consultati su un'altra serie di questioni ed a pubblicare una relazione sull'altra serie di questioni entro 15 giorni, prima che il datore di lavoro prenda una decisione.

Le questioni soggette al diritto all'informazione e alla consultazione riguardano tutte le condizioni di ammissione dei lavoratori (cause, infortuni sul lavoro e malattie

professionali, tassi di infortuni e meccanismi di prevenzione in termini di misure applicate sulla sicurezza e sulla salute al lavoro, piani di sviluppo professionale in aziende e implementazione e revisione dei sistemi di organizzazione e controllo del lavoro (orario di lavoro, sistemi di incentivazione e valutazione del lavoro, ecc.), nonché altri aspetti, tra cui l'evoluzione generale del settore economico di appartenenza dell'azienda, la situazione finanziaria aziendale e il suo possibile sviluppo, le previsioni del datore di lavoro per la conclusione di nuovi contratti e subappalti, statistiche sul tasso di assenteismo, ecc.).

Insieme al Sistema di informazione e consultazione, viene sviluppato un dialogo sociale tripartito (Governo, sindacati e datori di lavoro) che si identifica con l'accordo sociale e ha il carattere spiccatamente politico, nonché la **contrattazione collettiva**, che rappresenta un diritto riconosciuto nella Costituzione spagnola e che viene attuato sia dai Comitati aziendali (a livello di ogni centro di lavoro o l'azienda), nonché dai sindacati, a livello nazionale, regionale, provinciale, settoriale o di gruppo delle aziende.

Il risultato della contrattazione collettiva è il *Contratto collettivo*, che è vincolante per tutte le parti, e che può includere qualsiasi questione relativa alle condizioni (professionali e lavorative) di assunzione dei lavoratori.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro dei lavoratori distaccati in GRECIA, essi sono regolati dalla Legge greca sul lavoro, dai contratti collettivi nazionali generali e dai contratti collettivi in vigore al momento del distacco.

La **NORVEGIA**, dal canto suo, fa riferimento alle decisioni sulla generalizzazione dei contratti collettivi per il trasporto di merci su strada e per il trasporto di passeggeri con autobus turistici, attualmente applicati conformemente alla legge e il cui obiettivo è quello di garantire la parità salariale e condizioni di lavoro ai lavoratori stranieri così come ai lavoratori norvegesi, evitando così distorsioni della concorrenza, a scapito del mercato del lavoro norvegese.

Si spiega che "la generalizzazione del contratto collettivo significa che il contratto collettivo nazionale, o le sue parti, diventano applicabili non solo ai soggetti ai quali si riferisce il contratto collettivo, ma a tutti i lavoratori che svolgono le mansioni previste da tale contratto". In questo modo, le disposizioni generali del contratto collettivo si applicano sia ai lavoratori norvegesi che a quelli stranieri, indipendentemente dal fatto che siano organizzati o meno, in modo tale che i lavoratori stranieri siano coperti quando sono assunti da aziende norvegesi o quando vengono distaccati lì da una delle società straniere, in relazione alla fornitura del relativo servizio.

Le decisioni sulla generalizzazione dell'accordo (quello che potremmo chiamare "l'estensione dell'accordo norvegese ai lavoratori distaccati") vengono prese dal Comitato tariffario, nominato da parte dallo Stato, solitamente su richiesta di un'organizzazione dei lavoratori o dei datori di lavoro, che è una delle parti dell'accordo in questione, dispone di una certa capacità e può dimostrare che vi sono dei lavoratori stranieri in Norvegia che lavorano per salari e in condizioni di lavoro che non sono equivalenti a quelli che vengono applicati ai dipendenti norvegesi e alle condizioni di lavoro specificate nelle decisioni disponibili al pubblico.

Si evidenzia, infine, che la normativa generale sul trasporto pubblico trova attualmente applicazione negli ambiti del trasporto merci su strada e del trasporto passeggeri tramite autobus turistici, con l'estensione della citata generalizzazione al trasporto di cabotaggio.

**NÉ LA POLONIA NÉ LA CROAZIA hanno fornito commenti relativi a questo aspetto.**

#### Conclusioni sul *Diritto alla partecipazione dei lavoratori*:

Le conclusioni di questa sezione non sono così omogenee come nella precedente, ma si può determinare quanto segue:

- I sistemi di partecipazione dei lavoratori sono, preferibilmente, sistemi di informazione e consultazione, che vengono portati avanti sia attraverso i sindacati che attraverso i rappresentanti dei lavoratori.
- Viene stabilito l'obbligo del datore di lavoro di informare il sindacato su determinate questioni, almeno su questioni incluse nella Direttiva 2002/14.
- Italia, Spagna e Norvegia hanno un sistema di dialogo sociale tripartito tra governo, datori di lavoro e sindacati, identificato da un accordo sociale che ha un carattere spiccatamente politico.
- Solo l'Italia e la Spagna hanno una procedura di contrattazione collettiva riconosciuta come un diritto costituzionale.
- Lo strumento risultante dalla contrattazione collettiva è un contratto collettivo che regola le azioni e le condizioni dei lavoratori (Italia, Spagna, Grecia e Norvegia).

#### **C) Condizioni di lavoro nel settore dei trasporti**

Il settore dei trasporti in ITALIA, oltre ai sottosectori interni, comprende i seguenti contratti collettivi nazionali: 1) Aeroporti, traffico aereo e compagnie aeree straniere; 2) Attività di trasporto pubblico e ferroviario (oggi separate, ma con un recente tentativo di unificazione nel CCNL Mobilità); 3) Noleggio di garage e autoveicoli; 4) Autostrade; 4) Responsabili delle agenzie marittime; 5) Responsabili della circolazione stradale e del trasporto merci; 6) Direttori generali di magazzini; 7) Logistica, trasporto e spedizione merci; 8) Marinai; 9) Piloti di elicotteri; 10) Trasporto funebre; 11) Porti; 12) Assistenza stradale; 13) Trasporto taxi e noleggio auto con conducente.

Secondo gli ultimi dati ISTAT disponibili, lo stipendio medio netto di un lavoratore italiano è di circa 21.000 euro all'anno (1.600-1.700 euro al mese), mentre quello lordo si aggira intorno ai 29.000 euro all'anno. La retribuzione mensile lorda prevista per fine ottobre 2023, per il CCNL logistica, trasporti e spedizioni varia dai 1.373,62 euro per il livello junior (il più basso) ai 2.182,07 euro per il livello 1 [esiste anche un livello chiamato "Cuadro" con una retribuzione pari a 2.323,48 euro], e vi sono anche i livelli medi, dove ci si aspettano importi pari a 1.761,69 euro (livello 3) e 1.675,69

euro (livello 4).

Il livello massimo che può raggiungere un camionista è il livello 3 Super, con uno stipendio massimo di 1.810,37 euro, anche se vi sono offerte di lavoro con retribuzioni decisamente inferiori (tra i 1.400 e i 1.700 euro) e differenze a seconda delle rotte percorse, in base ai quali lo stipendio può arrivare fino a 3.000 euro.

Infine, si sottolinea che sia gli aspetti legati alla “digitalizzazione dei trasporti” sia le normative sul cabotaggio e sul controllo delle spedizioni e della mobilità nel settore dei trasporti, richiedono nuove competenze da parte degli autisti e controlli seri per prevenire il rischio di incidenti, e bisogna prestare particolare attenzione su questa problematica.

**La POLONIA** fa riferimento anche alla retribuzione dei lavoratori, sottolineando che dal 2022 la retribuzione degli autisti nei trasporti internazionali non può essere inferiore al salario minimo applicabile nel paese in cui viene fornito il servizio. Ma visto che la Legge sul distacco dei lavoratori è del 2016, il datore di lavoro non può includere supplementi e indennità per lavoro notturno nel salario minimo.

In questo senso, si prevedono inadempienze e sanzioni e l'imposizione di responsabilità pecuniaria per il mancato rispetto dei tempi di riposo o per l'errata registrazione del tachigrafo, le situazioni che possono rappresentare un ostacolo sia per i trasportatori che per gli autisti e diventano una grande sfida per il mantenimento della reputazione dell'impresa di trasporti, una delle condizioni fondamentali per la fornitura dei servizi di trasporto.

**La CROAZIA** sottolinea che i lavoratori distaccati nella Repubblica di Croazia sono soggetti alle questioni previste dalla Direttiva sul distacco in tutti i suoi aspetti; il salario dei lavoratori inviati nella Repubblica di Croazia contiene tutti gli elementi obbligatori della retribuzione per il lavoro svolto, a cui hanno diritto i lavoratori locali secondo il regolamento o il contratto collettivo esteso. Inoltre, i lavoratori hanno diritto al risarcimento delle spese sostenute durante la prestazione dei servizi, vale a dire le spese di viaggio, la diaria, l'alloggio e altri benefici che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore locale, in conformità alle leggi della Repubblica di Croazia.

Il rappresentante della **SPAGNA** sottolinea che il settore dei trasporti conta un totale di 949.202 lavoratori che rappresentano il 5,02% del numero totale dei dipendenti, con un aumento dell'1,35% tra il 2020 e il 2021; di cui 212.967 lavoratori autonomi (6,49%) e 736.235 (4,71%) lavoratori alle dipendenze di altri soggetti. Sul numero totale dei lavoratori, 212.302 sono autisti di camion, 143.994 autisti di autovetture, taxi e furgoni, 111.428 operatori di gru, carrelli elevatori e macchinari simili per il trasporto di materiali e 79.578 addetti alla guida di carrelli elevatori.

In Spagna in questo settore sono stati registrati 108.985 disoccupati, il 2,8% del totale dei disoccupati spagnoli (ossia 3.888.137 persone); di questi, 76.323 (70%) sono uomini e 32.662 (30%) sono donne. Tuttavia, vi sono previsioni di crescita significativa per i prossimi anni.

Si sottolinea che tutti i lavoratori sono compresi nel contratto collettivo che li riguarda e in cui le loro condizioni di lavoro si sviluppano con una certa somiglianza tra di loro.

Nello specifico, si precisa che i lavoratori del settore dei trasporti dispongono di un contratto collettivo a livello statale, che viene ulteriormente sviluppato a livello regionale, comunale e aziendale, evidenziando l'esistenza dei contratti collettivi diversi in ciascuna di queste aree geografiche, a seconda della specifica attività nel settore dei trasporti. Per esempio:

- Il sottosettore del trasporto merci su strada, che dispone di un accordo generale nazionale sul trasporto merci su strada e di accordi a livello di comunità autonoma (regionale) e di contratti collettivi provinciali (in questo sottosettore non esistono accordi interprovinciali, ad eccezione di quelli regionali).
- Il sottosettore del trasporto passeggeri su strada, nel quale esiste una Decisione arbitrale sulla sostituzione del Regolamento in materia di lavoro nel settore dei trasporti su strada, nel sottosettore del trasporto passeggeri su strada, in vigore a partire dal 1° gennaio 2002, a livello nazionale, nonché i contratti collettivi a livello di comunità autonoma o provincia (anche in questo sottosettore non esistono contratti interprovinciali).
- Il sottosettore del trasporto con autobus, che comprende più di 3.300 aziende che creano più di 95.000 posti di lavoro (67.000 diretti e 28.000 indiretti) con cinquantadue contratti collettivi a livello provinciale.

Esistono anche altri contratti collettivi a livello di settori statali, tra cui, ad esempio: trasporti ferroviari speciali, parcheggi e garage, società di auto-taxi, società di consegne a domicilio, corrieri, società di gru mobili semoventi, marina mercantile, operatori logistici, aziende per la consegna di merci non indirizzate, servizi stradali negli aeroporti (Handling), trasporti e attività aeree con elicotteri e la loro manutenzione e riparazione, trasporto ferroviario interurbano o trasporto aereo di passeggeri.

Per quanto riguarda alcuni aspetti legati alla retribuzione, si evidenzia che lo stipendio medio di un camionista nel 2023 è pari a 1.530 euro al mese (18.360 euro netti all'anno), con un salario minimo di 1.293 euro (15.517 euro netti all'anno) e un massimo di 1.981 euro (23.772 euro netti all'anno). Nonostante queste cifre medie, vi sono dei contratti i cui salari arrivano fino a 29.400 euro lordi all'anno. [Lo stipendio medio in Spagna nel 2022 era pari a 24.009,12 euro all'anno; la retribuzione mensile lorda ammontava a 2.086,8 euro e la retribuzione oraria lorda era pari a 11,95 euro; il salario minimo interprofessionale ammontava a 1.080 euro in quattordici pagamenti, per un totale di 15.120 euro annui].

Infine, si sottolineano due questioni che richiedono particolare attenzione: la formazione **dei lavoratori** dal punto di vista del „riciclaggio professionale“, al fine di adattarsi ai nuovi sistemi di lavoro che si instaurano nel quadro della transizione energetica; e, d'altro lato, la salute sul lavoro nell'ambito dell'ambiente, in termini di utilizzo delle nuove tecnologie e, in ogni senso, connesso alle nuove qualifiche professionali e ai nuovi sistemi di erogazione dei servizi, in conformità con le normative sulla mobilità, stabilite dalla Direttiva **1057/2020**.

**La GRECIA** regola le condizioni di lavoro dei propri dipendenti attraverso un contratto collettivo che, tra le altre norme, specifica il salario minimo prescritto dalla legge, fissato a 780 euro e la diaria per i lavoratori pari a 34,84 euro (importi lordi) [Tuttavia,

queste disposizioni non si applicano ai lavoratori distaccati quando il periodo di distacco è pari o inferiore agli otto giorni, sebbene preveda che tutti i costi relativi al lavoro dei lavoratori distaccati in Grecia (come alloggio e viaggio) siano a carico dei datori di lavoro].

La legge greca è inoltre in linea con le direttive dell'UE relative all'orario massimo di lavoro e ai periodi minimi di riposo, sebbene queste norme siano soggette a diversi tipi di contratti di lavoro. Tutti i lavoratori hanno diritto alle ferie annuali retribuite, la cui durata è calcolata in base al numero di giorni lavorativi per i contratti di cinque giorni lavorativi e di sei giorni lavorativi. Inoltre, il congedo di maternità e la tutela delle donne incinte o che hanno partorito di recente sono tutelate dal diritto del lavoro greco per tutte le lavoratrici.

Infine, si sottolinea che i lavoratori distaccati sono tutelati dalla Legge nazionale n. 3850/2010 e dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 17/1996 in materia di sicurezza e salute sul lavoro, e che l'Ispettorato del lavoro è l'istituzione preposta a vigilare sul rispetto delle disposizioni della normativa sul lavoro e dei relativi contratti collettivi da parte di tutti i soggetti coinvolti, la cui attività si estende anche ai lavoratori distaccati in caso vi sono delle prove che i loro diritti sono stati violati.

**La NORVEGIA** nel suo regolamento sulla generalizzazione parziale per il trasporto stradale di merci stabilisce che i dipendenti che svolgono i compiti previsti dal regolamento devono avere "un salario di almeno 196,50 NOK (17,02 EUR) all'ora". Inoltre, è stato stabilito che, nel caso di appalti di lavori di trasporto con la sistemazione prevista, le diarie vengono pagate in conformità con quelle che le autorità norvegesi approvano in qualsiasi momento come le diarie esentasse. Per ogni ottava ora iniziata viene corrisposto 1/3 della retribuzione giornaliera.

D'altro canto, la Legge sull'amministrazione fiscale indica la necessità che le aziende trasmettano all'Agenzia delle Entrate informazioni sui compiti e sugli eventuali sottocompiti, per cui l'appaltatore è tenuto a fornire i dati sui dipendenti responsabili dell'esecuzione dei lavori, compresi il primo e l'ultimo giorno di lavoro sul compito e sul posto di lavoro, ad eccezione dei lavori per i quali l'indennità contrattata è inferiore a 20.000 NOK e del cabotaggio.

#### Conclusioni sulle *Condizioni di lavoro nel settore dei trasporti*:

- Italia, Spagna, Grecia e Norvegia stabiliscono le condizioni di lavoro dei propri lavoratori attraverso contratti collettivi. Esistono convenzioni particolari per i sottosettori del settore dei trasporti come quello ferroviario, marittimo, merci, passeggeri, ecc.
- Italia e Spagna evidenziano la necessità di affrontare le problematiche relative alle condizioni di formazione, salute e sicurezza, data la creazione di nuovi posti di lavoro.
- Italia, Polonia, Spagna, Grecia e Norvegia sottolineano degli aspetti diversi delle retribuzioni dei lavoratori, evidenziando significative differenze quantitative tra di loro.

## **II.- ANALISI DEI RISULTATI DELLO STUDIO SVOLTO ATTRAVERSO SONDAGGI ONLINE**

Questa fase della *Relazione comparativa* sarà strutturata in tre blocchi. Uno si riferisce ai risultati ottenuti dai lavoratori e l'altro ai risultati ottenuti nel sondaggio condotto presso i datori di lavoro, per poter poi alla fine eseguire un'analisi comparativa di entrambi i blocchi, per paese.

### **A) Analisi dei sondaggi condotti tra i DIPENDENTI. -**

Risultati dei sondaggi raccolti e profilo d'intervistati per paese:

- Italia:** Sono stati raccolti 20 sondaggi con il seguente profilo d'intervistati: uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni, con un livello d'istruzione più alto e la stragrande maggioranza dei lavoratori non distaccati, il cui paese di attività economica è l'Italia, di professione principalmente camionisti e conducenti di autobus.
- Polonia:** Non fornisce i dati sul numero dei sondaggi raccolti e sul profilo degli intervistati.
- Croazia:** Hanno partecipato 20 lavoratori con il seguente profilo: uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni, con diploma d'istruzione professionale, che nella maggior parte dei casi non sono distaccati (sebbene abbiano il 35% dei lavoratori distaccati), autisti di professione, il cui paese di attività economica è Croazia.
- Spagna:** Sono stati raccolti in totale 14 sondaggi di lavoratori, sebbene alcuni datori di lavoro che fornivano le risposte fossero anche dipendenti (lavoratori autonomi). Il loro profilo è seguente: uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni, laureati e con diverse situazioni lavorative, principalmente lavoratori non distaccati e liberi professionisti, conduttori di autobus di professione, il cui paese di attività economica è attualmente la Spagna. Di questi, il 28,6% sono rappresentanti dei comitati aziendali e il 14,3% sono rappresentanti sindacali.
- Grecia:** Sono stati raccolti 20 sondaggi con il seguente profilo d'intervistati: i lavoratori distaccati di età compresa tra i 18 e i 34 anni, di cui il 10% sono rappresentanti sindacali.
- Norvegia:** Sono stati raccolti 25 sondaggi, però le informazioni sul profilo dei candidati non sono state fornite.

Sono stati raccolti in totale **99 sondaggi** (i sondaggi raccolti in Polonia non sono stati presi in considerazione per mancanza di dati), con il seguente profilo dei lavoratori intervistati: **uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni, con l'istruzione professionale secondaria o più alta, lavoratori non distaccati e autisti professionisti di autocarri o autobus, il cui paese di origine è anche il paese di attività economica.**

## **A-1).- Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale in materia di distacco di lavoratori:**

La Norvegia ha la più alta percentuale di **conoscenza** della normativa europea con l'85% dei lavoratori intervistati, seguita dalla Spagna con il 78%, dalla Grecia con il 60%, dall'Italia con il 50%, dalla Polonia con il 40% e dalla Croazia con soltanto il 30%.

Tra coloro che affermano di conoscere tale normativa, solo in Norvegia, con la stessa percentuale degli intervistati che conoscono la normativa, l'85%, e in Polonia con il 75% (anche se tale percentuale scenderebbe al 50% in caso del trasporto su strada) affermano che tale regolamento **riguarda il settore dei trasporti nel loro paese**, rispetto al 50% in Grecia e in Croazia e al 33% in Spagna e al 31% in Italia.

Esistono anche le differenze tra i paesi partner anche quando si analizza se questo regolamento **garantisce i diritti dei lavoratori distaccati**. Mentre il 100% dei lavoratori in Polonia afferma che questi diritti sono garantiti, altri paesi mostrano i numeri molto forti, che indicano il contrario. Pertanto, l'85% degli intervistati provenienti dall'Italia e dalla Croazia, il 73% dalla Spagna, il 50% dalla Grecia e il 44% dalla Norvegia affermano che questa normativa non è sufficiente per garantire i diritti dei lavoratori distaccati.

Inoltre, non c'è neanche concordanza per quanto riguarda la conoscenza da parte dei lavoratori **dell'esistenza dei regolamenti specifici nel loro paese** che regolano la partecipazione dei lavoratori nel settore dei trasporti. Le percentuali ottenute in Spagna e in Norvegia, dove il 92%, ossia l'85% degli intervistati conferma di conoscere questi regolamenti nel proprio paese, vengono confrontate con le percentuali ottenute in altri paesi, dove questa tendenza è invertita. In Croazia, l'85% degli intervistati afferma di non sapere se esiste un regolamento speciale, il 70% in Polonia e il 65% in Italia affermano la stessa cosa [non ci sono dati in merito dalla Grecia].

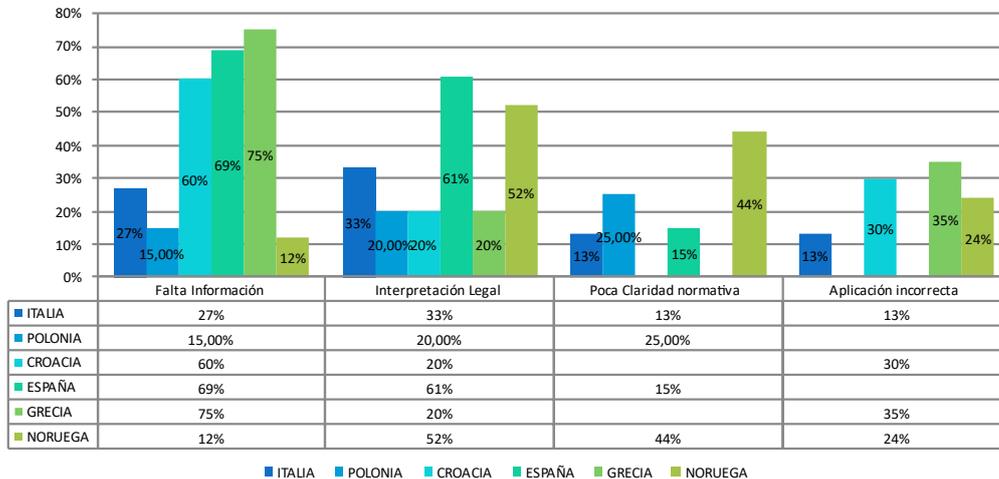
Per quanto riguarda i **problemi fondamentali** che affrontano i lavoratori distaccati, otteniamo i seguenti dati relativi a diversi problemi e paesi:

In Italia, il 33% degli intervistati segnala la difficoltà di comprensione dei regolamenti come il problema principale, seguito dalla mancanza d'informazioni per il 27% degli intervistati e dalla mancata applicazione dei regolamenti o dalla loro ambiguità, entrambe per il 13%.

La Polonia come i problemi fondamentali sottolinea la mancanza di chiarezza della normativa europea, nel 25% degli intervistati, problemi di interpretazione di tale normativa nel 20% e mancanza d'informazioni nel 15%.

In Croazia, la mancanza di informazioni è individuata come il problema principale dal 60% degli intervistati e, in misura minore, la mancata applicazione della normativa, dal 30% o la sua interpretazione, dal 20% degli intervistati.

## Problemas de los Trabajadores en sus Desplazamientos



**ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT**

### Problemi fondamentali che affrontano i lavoratori distaccati

	Mancanza di informazioni	Interpretazione di norme	Poca chiarezza della normativa europea	Erronea applicazione di norme
Italia	27%	33%	13%	13%
Polonia	15%	20%	25%	
Croazia	60%	20%		30%
Spagna	69%	61%	15%	
Grecia	75%	20%		35%
Norvegia	12%	52%	44%	24%

In Spagna, il 69% degli intervistati afferma la mancanza d'informazioni sui propri diritti, il 61% indica i problemi d'interpretazione della normativa europea e il 15%, come uno dei problemi, sottolinea la mancanza di chiarezza della normativa europea.

In Grecia, la mancanza d'informazioni è anche il problema più accentuato, citato dal 75% degli intervistati, seguito dalla applicazione anomala della normativa dal 35% e dai problemi d'interpretazione nel 20% dei casi.

La Norvegia evidenzia l'interpretazione giuridica dei regolamenti come il problema principale, nel 52% degli intervistati, seguito dalla mancanza di chiarezza del regolamento europeo, nel 44%, l'errata applicazione di questo regolamento, nel 24%, mentre il 12% allude a una mancanza d'informazione.

Se facciamo una classifica dei dati raccolti, otteniamo quanto segue:

- *Mancanza d'informazioni sui loro diritti: 43%*
- *Problemi d'interpretazione giuridica del regolamento: 34%*

- *Poca chiarezza della normativa europea: 25%*
- *Errata applicazione del regolamento europeo: 25%*

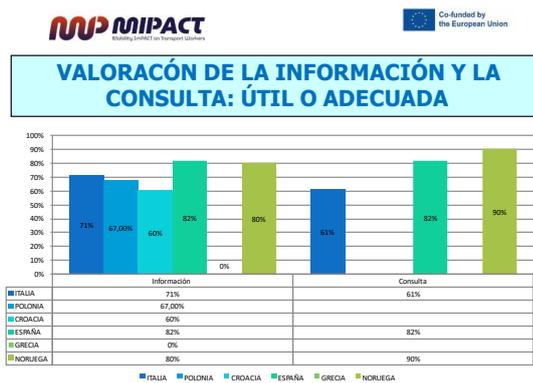
## **A-2).- Sistemi di partecipazione per i lavoratori del settore di trasporto:**

In questa parte analizziamo due aspetti relativi, da un lato, all'applicazione dei sistemi informativi-consultivi e, dall'altro, all'istituzione a cui i lavoratori si rivolgono per risolvere i propri problemi.

### **Informazioni e consultazioni.** -

In generale, **i lavoratori hanno confermato di ricevere informazioni** dai propri rappresentanti. Il 90% dei norvegesi, il 70% degli italiani, il 64% degli spagnoli e il 60% dei greci sono d'accordo con questa affermazione. Tuttavia, questa opzione è riconosciuta solo dal 30% dei polacchi (dove sorprendentemente il 45% afferma di non sapere se riceve informazioni) e dal 35% dei croati (dove c'è anche il 20% che afferma di non saperlo, rispetto al 50% che afferma di non riceverle).

Per quanto riguarda **la valutazione delle informazioni ottenute**, vediamo che esse sono ampiamente (oltre il 70%) definite come utili o adeguate. Nello specifico, per



paese, lo afferma l'82% degli intervistati in Spagna, l'80% in Norvegia, il 71% in Italia, il 67% in Polonia e il 60% in Croazia [ci mancano i dati relativi dalla Grecia].

Le percentuali ottenute per **questa voce nel sistema di consultazione** sono simili, ovvero in Norvegia il 90%, in Spagna l'82% e in Italia il 61%, che sono anche gli unici paesi che hanno riferito questo dato nei loro rapporti.

**Valutazione dei sistemi di informazione e consultazione: utili o opportuni**

ÁNGEL LOZANO -PROJECT EXPERT

	Informazioni	Consultazioni
Italia	27%	33%
Polonia	15%	20%
Croazia	60%	20%
Spagna	69%	61%
Grecia	75%	20%
Norvegia	12%	52%

### **Sistema di risoluzione di problemi da parte dei lavoratori.** -

Incanalamento dei problemi di lavoratori, come un tentativo per risolverli, fornisce i seguenti risultati per paese:

- Attraverso i sindacati: l'88% in Norvegia, il 75% in Italia, il 50% in Spagna, il 35% in Grecia e il 5% in Polonia
- Attraverso i rappresentanti dei lavoratori (comitati aziendali): il 30% in Grecia, il 12% in Norvegia, il 10% in Croazia, l'8% in Spagna e il 5% in Polonia

- Direttamente dal datore di lavoro: il 70% in Polonia e Croazia, il 33% in Spagna e il 20% in Italia
- Attraverso l'ispettorato del lavoro: il 15% in Polonia e l'8% in Spagna
- Non li risolve per evitare ulteriori problemi: il 10% in Croazia, il 5% in Italia

### **A-3).- Condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati:**

In quest'ultimo blocco di analisi dei sondaggi, condotti tra i lavoratori del settore dei trasporti, ci concentriamo su diversi aspetti legati alla retribuzione (salario), alle altre condizioni di lavoro e alla loro soddisfazione per il lavoro che svolgono.

#### **Retribuzione di lavoratori.-**

In primo luogo, abbiamo fatto le domande sugli aspetti relativi alla **retribuzione dei lavoratori distaccati nel settore dei trasporti**, ottenendo i seguenti risultati:

##### Determinazione di salari:

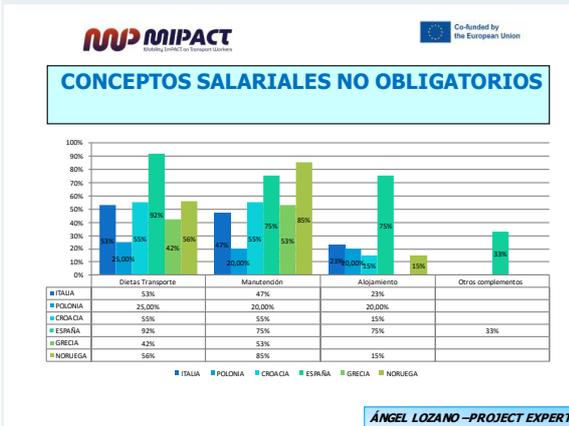
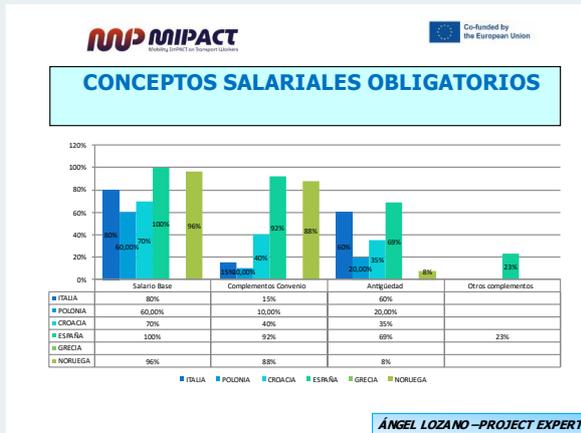
Il 100% in Spagna e il 96% in Norvegia affermano che i salari sono determinati dal contratto collettivo. Queste percentuali scendono al 65% in Italia, al 26% in Grecia e all'11% in Polonia [non c'è risposta al riguardo in Croazia], e compaiono altre forme di determinazione, tipo:

- Trattative individuali con il datore di lavoro: il 40% in Polonia, il 33% in Croazia, il 21% in Grecia e il 20% in Italia
- Li determina direttamente il datore di lavoro: il 39% in Croazia, il 26% in Grecia, il 20% in Polonia e il 10% in Italia
- In conformità alle normative statali: il 17% in Croazia, il 15% in Polonia e il 5% in Italia

##### Concetti obbligatori che vengono calcolati nel salario:

- Il **salario** base è menzionato dal 100% degli intervistati in Spagna, dal 96% in Norvegia, dal 95% in Croazia, dall'80% in Italia, dal 70% in Grecia e solo dal 60% nel caso di Polonia.
- Supplementi, **determinati convenzionalmente o nel contratto di lavoro**, sono stati citati dal 92% degli spagnoli e dall'88% dei norvegesi (salario legato al contratto di lavoro), seguiti, in percentuali minori, dal 40% dei croati, dal 15% degli italiani e dal 10 % dei polacchi.
- Supplementi **per lavoro accumulato** sono citati dal 69% in Spagna e dal 60% in Italia, come il dato più significativo, seguiti dal 35% in Croazia, dal 20% in Polonia e dall'8% in Norvegia.

Inoltre, in Spagna (l'unico caso dove ciò accade) c'è il 23% dei lavoratori che indica l'esistenza di "altri supplementi", regolati dai loro contratti collettivi.



**Concetti obbligatori che vengono calcolati nel salario:**  
(tabella di sinistra)

	Salario base	Supplementi, determinati dall'Accordo	Lavoro accumulato	Altri componenti
Italia	80%	15%	60%	
Polonia	60%	10%	20%	
Croazia	70%	40%	35%	
Spagna	100%	92%	69%	23%
Grecia				
Norvegia	96%	88%	8%	

**Concetti opzionali che vengono calcolati nel salario:**  
(tabella di destra)

	Costi di trasporto	Diarie	Alloggio	Altri componenti
Italia	53%	47%	23%	
Polonia	25%	20%	20%	
Croazia	55%	55%	15%	
Spagna	92%	75%	75%	33%
Grecia	42%	53%		
Norvegia	56%	85%	15%	

**Concetti opzionali:**

Diverse opzioni sono state elencate con le seguenti percentuali ottenute nei sondaggi, in ciascuno di questi concetti opzionali:

- **Rimborsi (costi) di trasporto:** il 92% in Spagna, il 56% in Norvegia, il 55% in Croazia, il 53% in Italia, il 42% in Grecia e il 25% in Polonia
- **Indennità di trasferta giornaliera:** Sono elencate come un concetto opzionale, percepito dall'85% degli intervistati in Norvegia, dal 75% in Spagna, dal 55% in Croazia, dal 53% in Grecia, dal 47% in Italia e dal 20% in Polonia.
- **Alloggio:** il 75% in Spagna, il 23% in Italia, il 20% in Polonia e il 15% in Croazia e Norvegia.

Inoltre, in Spagna sono stati indicati altri concetti opzionali, come ore aggiuntive (33%), premi straordinari (8%) e altre indennità non classificate.

❑ **Chi è responsabile del pagamento dei rimborsi ai lavoratori distaccati in base al loro lavoro:**

In totale, l'84% degli intervistati in Norvegia e l'82% in Spagna confermano che questi rimborsi sono a carico del datore di lavoro. Tuttavia, queste percentuali sono inferiori rispetto ad altri paesi, quindi in Croazia ammontano al 65%, in Italia al 63%, in Grecia al 58% e in Polonia al 35%.

Visto che alcuni lavoratori non distaccati davano le risposte al sondaggio, ci sono risposte che affermano di non ricevere questo tipo d'indennità, come accade nel 40% degli intervistati in Polonia, nel 29% in Croazia, nel 15% in Spagna e nel 7% in Italia.

Infine, le percentuali, che indicano che questi costi sono pagati dall'utente stesso alla destinazione, sono inferiori: il 6% in Croazia, il 12% in Norvegia e il 15% in Polonia. In totale, il 6% degli intervistati in Italia e il 5% in Polonia dichiarano che i costi vengono pagati dal lavoratore stesso.

**Altre condizioni di lavoro di lavoratori:**

Innanzitutto sono state analizzate le valutazioni dei lavoratori in merito alle **loro condizioni di lavoro** nel settore dei trasporti, e i risultati del sondaggio indicano che la maggior parte degli intervistati, in generale, le considera accettabili, anche se con differenze significative tra i paesi partecipanti.

In Italia, solo il 12% degli intervistati le considera accettabili, rispetto al 63% che afferma il contrario e al 25% che non ha fornito il loro parere alla domanda. In Polonia, invece, il 45% le considera buone, rispetto al 30% che le considera accettabili. In Croazia, il 40% degli intervistati considera le condizioni accettabili, rispetto al 25% che le considera inadeguate. In Spagna le percentuali aumentano in modo significativo e il 62% degli intervistati le considera accettabili, mentre il 15% dichiara che sono buone (solo l'8% le considera inadeguate). La Grecia ha percentuali molto simili, dove il 65% degli intervistati considera le proprie condizioni di lavoro accettabili (il 5% le descrive come "molto buone"). Infine, la Norvegia afferma che il 25% degli intervistati le considera buone e il 40% accettabili.

**Quadro delle condizioni di salute di lavoratori:**

La maggior parte dei lavoratori (poco più del 70% degli intervistati) si sottopone a visita medica almeno una volta all'anno.

Nello specifico, il 95% degli intervistati in Italia ha risposto sì a questa domanda, il 93% in Spagna, l'80% in Norvegia e il 70% in Polonia. La Grecia, con il 50% degli intervistati, e la Croazia, con solo il 40%, hanno una percentuale leggermente inferiore.

**Formazione in materia di sicurezza e di salute sul lavoro:**

Per quanto riguarda lo svolgimento della formazione sulla sicurezza e sulla salute sul posto di lavoro e la sua frequenza, osserviamo le differenze significative tra i paesi.

Così, da un lato, i paesi come la Norvegia, con il 92%, l'Italia, con l'80%, e la Spagna, con il 62%, svolgono formazione in percentuali che possono essere adeguate, rispetto alla Grecia, con il 40%, alla Croazia, con il 35%, e alla Polonia, con il 15%, che hanno le percentuali inferiori.

Tra i lavoratori che hanno fatto questa formazione, anche i giudizi sulla sua frequenza e qualità sono più omogenei, sottolineando le basse percentuali d'intervistati che non la ritengono adeguata in Spagna, intorno al 70%, rispetto alle altissime percentuali che affermano che questa formazione è buona e frequente in Grecia, con l'89%, Croazia con l'86%, Norvegia con l'80%, Polonia con il 60% e Italia con il 65%.

### **Motivazione e grado di soddisfazione personale:**

In questa parte della nostra analisi valutiamo, innanzitutto, **le priorità di lavoratori rispetto alle loro esigenze.**

Tra le opzioni proposte nel sondaggio, i **salari** sono stati valutati come il bisogno più importante dalla Spagna, dall'Italia, dalla Croazia e dalla Norvegia e, come l'ultima tra le priorità dei lavoratori dalla Polonia.

Al secondo posto si trova **maggior riconoscimento da parte del datore di lavoro** (l'opzione più scelta in Norvegia, Grecia e Spagna, e come ultima in Italia).

La terza opzione, la più apprezzata dai lavoratori, è stata la **consultazione di lavoratori da parte del datore di lavoro su questioni lavorative e professionali**, dove si distinguono le valutazioni della Polonia (questa era l'opzione maggioritaria), Italia, Norvegia e Spagna.

Altre proposte, elencate nel sondaggio, hanno fornito risultati diversi, sottolineando i seguenti aspetti dovuti alle differenze tra i paesi:

- In Grecia, l'opzione prescelta si riferiva a una maggiore attenzione dei sindacati e a una maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute sul lavoro.
- In Norvegia si sottolinea (al terzo posto) l'importanza del lavoro dei sindacati, il che è contrario alla riduzione della giornata lavorativa, l'opzione meno importante per i lavoratori.
- In Croazia, le opzioni del lavoro sindacale e la consultazione dei lavoratori da parte del datore di lavoro su questioni lavorative e professionali sono state le meno apprezzate.
- In Polonia, le opzioni di orario di lavoro ridotto, sicurezza e salute sul lavoro e retribuzione, che sono state già menzionate, sono le meno apprezzate.
- In Italia e Spagna c'è una somiglianza nella scelta delle opzioni meno importanti: orari di riposo e lavoro dei sindacati.

Anche abbiamo valutato il **grado di soddisfazione personale** e il fatto se il lavoratore si sente motivato nella sua attività professionale. Si distinguono le risposte ottenute in

Norvegia, dove l'80% degli intervistati dice di essere spesso motivati, contro il 71% degli intervistati che dice "solo qualche volta" motivato in Spagna e il 35% in Italia (in questo paese il 40% dice di non essere mai o quasi mai motivato). [Altri paesi non analizzano particolarmente questo problema nei loro rapporti nazionali].

## **B) Analisi dei sondaggi raccolti presso i DATORI DI LAVORO.-**

### Sondaggi raccolti e profilo d'intervistati per paese:

- Italia:** Sono stati raccolti 10 sondaggi con il seguente profilo d'intervistati: uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni e oltre i 55 anni (entrambe le opzioni con il 50%), con diploma d'istruzione professionale, che sono per la maggior parte imprenditori, il cui paese di attività è l'Italia.
- Polonia:** Non fornisce dati sul numero dei sondaggi raccolti e sul profilo d'intervistati.
- Croazia:** Hanno partecipato 15 datori di lavoro con il seguente profilo: uomini di età superiore ai 55 anni, laureati, che nella maggior parte dei casi sono uomini d'affari o dirigenti di aziende e il cui paese di attività è la Croazia.
- Spagna:** Sono stati raccolti in totale 11 sondaggi dei datori di lavoro con il seguente profilo: uomini di età compresa tra i 35 e i 54 anni, laureati. La maggior parte di loro sono rappresentanti di organizzazioni economiche o rappresentanti (manager) di aziende e quasi il 30% sono imprenditori indipendenti. Il paese di attività di tutti loro è la Spagna.
- Grecia:** Sono stati raccolti 21 sondaggi, con il seguente profilo d'intervistati: imprenditori o dirigenti di aziende di età compresa tra i 35 e i 54 anni.
- Norvegia:** Sono stati raccolti 25 sondaggi, però le informazioni relative al profilo d'intervistati non sono state fornite.

Sono stati raccolti in totale **82** sondaggi (a cui vanno aggiunti quelli raccolti in Polonia, il cui numero non è specificato nella relazione), con il seguente profilo d'intervistati tra i datori di lavoro: **uomini di età superiore ai 35 anni (tra i 35 e gli over 55), laureati, imprenditori o dirigenti di aziende, il cui paese di origine è anche il paese di svolgimento dell'attività imprenditoriale.**

### **B-1).- Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale in materia di distacco di lavoratori:**

In generale, i datori di lavoro mostrano una maggiore conoscenza dei regolamenti europei, rispetto a quanto visto tra i lavoratori. Così, l'82% degli intervistati in Spagna, il 73% in Croazia, il 72% in Norvegia, il 71% in Grecia e il 70% in Italia e Polonia afferma di conoscerli.

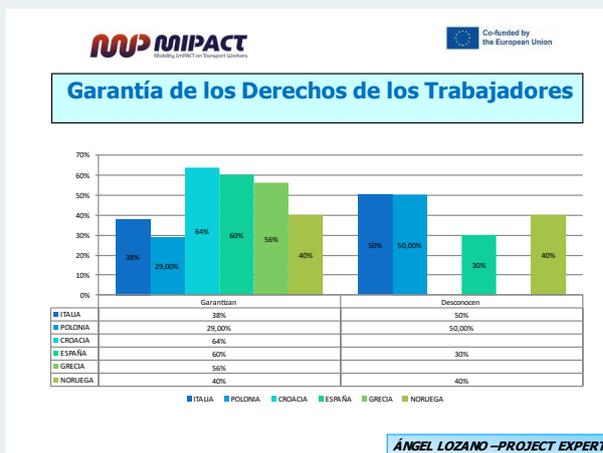
Tra i datori di lavoro che hanno affermato di conoscere i regolamenti europei, il 78% degli intervistati in Spagna ha dichiarato che tale regolamento **è applicato nel loro paese** al livello generale e il 60% nel settore dei trasporti. I dati simili sono stati

presentati in Norvegia, il 72% in entrambi i casi e il 64% in Croazia (sia a livello generale che nell'ambito specifico del settore dei trasporti) e il 50% in Grecia, e solo il 35% nel caso della Polonia (dove il 64% degli intervistati ritiene che questi regolamenti si applichino nel settore dei trasporti) e il 25% in Italia.

Alla domanda se questo regolamento **garantisca i diritti dei lavoratori distaccati**, si distingue il parere affermativo del 64% degli intervistati in Croazia, del 60% in Spagna e del 56% in Grecia, rispetto al 40% in Norvegia, al 38% in Italia o al 29% in Polonia. Tuttavia, la percentuale d'ignoranza su questo tema è molto alta: il 50% in Italia e in Polonia, il 40% in Norvegia e il 30% in Spagna.

**Garantire i diritti dei dipendenti**

	Vengono garantiti	Non sanno se sono garantiti
Italia	38%	50%
Polonia	20%	50%
Croazia	61%	
Spagna	60%	30%
Grecia	56%	
Norvegia	40%	40%



Per quanto riguarda l'applicazione di questo regolamento ai **lavoratori distaccati in ciascun paese**, il 90% degli intervistati in Spagna, il 72% in Norvegia e il 64% in Polonia afferma di sì, rispetto a solo il 25% in Italia, dove si distinguono il 75% di risposte che affermano che non si applica.

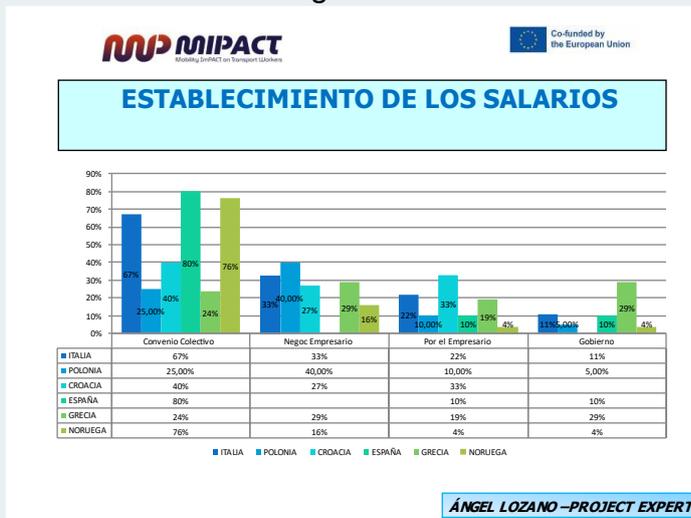
Inoltre, il 91% degli intervistati in Spagna e l'88% in Norvegia confermano **l'esistenza di convenzioni o di accordi specifici**

**nel settore dei trasporti** nei loro paesi, mentre il 57% in Polonia e il 53% in Croazia non sa se tali accordi o convenzioni esistono o meno.

Infine, come nel caso dei lavoratori, anche ai datori di lavoro sono state fatte le domande sui problemi dei **regolamenti relativi al distacco di lavoratori**, ed è stato affermato quanto segue:

- Il 91% degli intervistati in Spagna, il 60% in Croazia, il 44% in Norvegia, il 40% in Grecia, il 34% in Polonia e il 30% in Italia indicano una mancanza d'informazioni sui **regolamenti**.
- La **mancaza di chiarezza di questi regolamenti europei** è segnalata dall'82% degli intervistati in Spagna, dal 70% in Italia, dal 48% in Norvegia e dal 16% in Polonia.
- **I problemi d'interpretazione** sono citati dal 76% degli intervistati in Norvegia, dal 73% in Spagna, dal 50% in Italia e dal 19% in Polonia.

- L'errata applicazione dei regolamenti da parte delle aziende è indicata dal 70% in Norvegia.



- La mancanza di trasposizione dei regolamenti è indicata dal 30% degli intervistati in Grecia, dal 20% in Croazia e dal 16% in Polonia.

**B-2).- I sistemi di partecipazione dei lavoratori nei trasporti:**

Si rileva che il 93% dei datori di lavoro in Croazia e Norvegia e l'80% in Italia affermano di utilizzare i sistemi d'informazioni e di consultazioni, seguiti dal 71% in Grecia e dal 65% in Spagna e Polonia.

Per quanto riguarda le entità,

attraverso le quali implementano questi sistemi di partecipazione, il 72% dei norvegesi lo fa attraverso i sindacati (il 12% attraverso i rappresentanti di lavoratori e il 10% direttamente con i lavoratori in Norvegia).

In Spagna, l'88% degli intervistati attua i sistemi di partecipazione dei lavoratori previsti attraverso i rappresentanti dei lavoratori (comitati aziendali), mentre in Italia e Polonia l'opzione "direttamente con i lavoratori" è stata scelta dalla maggioranza, votata dal 63% dei datori di lavoro italiani e il 65% dei datori di lavoro polacchi (di cui il 23% ricorre ai rappresentanti dei lavoratori e ai sindacati, in totale l'8%)

**B-3).- Condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati:  
 Retribuzione di dipendenti.-**

L'opzione maggioritaria, scelta dai datori di lavoro alla risposta relativa alla determinazione di salari dei propri lavoratori, è un contratto collettivo, come nel caso dell'80% degli intervistati in Spagna, del 76% in Norvegia e del 67% in Italia e, in misura minore, in Croazia, con il 40%, e in Polonia e Grecia, con solo il 25% ovvero il 24%.

Altre opzioni di risposta offerte hanno fornito i seguenti risultati per paese:

**Negoziati diretti tra il datore di lavoro e dipendente:** il 40% in Polonia, il 33% in Italia, il 29% in Grecia, il 27% in Croazia e in Norvegia il 16%

- **Decisione unilaterale del datore di lavoro:** il 33% in Croazia, il 22% in Italia, il 19% in Grecia, il 10% in Spagna e Polonia e il 4% in Norvegia
- **Secondo le norme stabilite dal governo del paese in questione:** il 29% in Grecia, l'11% in Italia, il 10% in Spagna, il 5% in Polonia e il 4% in Norvegia
- **Determinazione di salari**

	Contratto collettivo	Negoziati con il datore di lavoro	Datore di lavoro	Governo
Italia	67%	33%	22%	11%
Polonia	25%	40%	10%	5%
Croazia	40%	27%	33%	
Spagna	80%		10%	10%
Grecia	24%	29%	19%	29%
Norvegia	76%	16%	4%	4%

Inoltre, il 100% dei datori di lavoro in Spagna, l'80% in Croazia, il 78% in Italia, il 77% in Grecia e il 64% in Norvegia affermano di pagare i costi di trasporto, l'indennità di trasferta giornaliera e alloggio per i propri lavoratori distaccati.

#### **B-4).- Conoscenza dei regolamenti europei vigenti in materia di mobilità da parte dei datori di lavoro:**

In quest'ultima domanda, rivolta solo ai datori di lavoro, abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- **Conoscenza della normativa sulle attività che le imprese di autotrasporto devono attuare tra i diversi stati membri:**

Di tutti gli intervistati, il 75% in Norvegia, il 71% in Grecia (anche se quando è stato chiesto di nominare due esempi di queste attività, solo il 45% ha risposto), il 64% in Spagna, il 60% in Croazia (anche se, come abbiamo sottolineato e per la Grecia, solo il 33% sapeva nominare alcuna di queste attività), il 35% in Polonia (anche se, come abbiamo sottolineato sia per la Grecia che per la Croazia, solo il 30% sapeva nominare alcuna di queste attività), e solo l'11% in Italia afferma di conoscere questa normativa.

- **Conoscenza dell'esistenza di uno strumento online per la registrazione dei lavoratori distaccati:**

Oltre alla Spagna, con il 73%, e alla Norvegia, con il 52%, gli altri paesi più o meno non avevano conoscenza del citato strumento online.

Cioè, l'80% dei datori di lavoro italiani e il 65% dei datori di lavoro polacchi **non lo conoscono**.

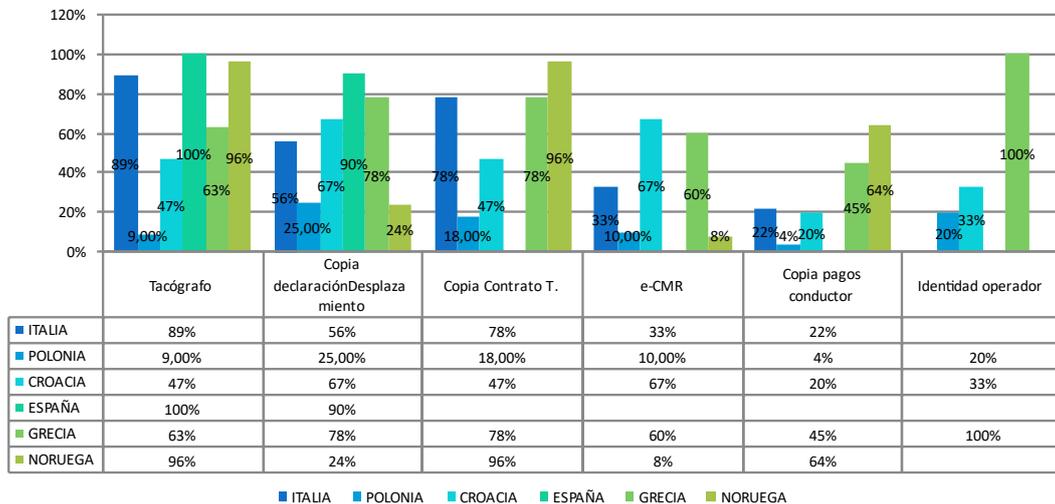
I casi descritti nei rapporti della Croazia e della Grecia meritano un'attenzione particolare perché, in entrambi i casi, quasi il 55% dei datori di lavoro afferma di conoscere questi strumenti, ma solo il 30% dei greci e il 20% dei croati è in grado di nominarli correttamente.

- **Documenti che il conducente deve portare con sé durante il viaggio:**

Quest'ultima domanda è stata utilizzata per confrontare l'effettiva conoscenza dei datori di lavoro su tale documentazione, e sono stati ottenuti i seguenti risultati:

- **Registrazione tachigrafica:** il 100% in Spagna, il 96% in Norvegia, l'89% in Italia, il 63% in Grecia, il 47% in Croazia e il 9% in Polonia
- **Copia della dichiarazione di distacco:** il 90% in Spagna, il 78% in Grecia, il 67% in Croazia, il 56% in Italia, il 25% in Polonia e il 24% in Norvegia
- **Copia del contratto di lavoro:** il 96% in Norvegia, il 78% in Italia e Grecia, il 47% in Croazia e il 18% in Polonia [nessun intervistato in Spagna ha scelto questa opzione].
- **Lettera di vettura elettronica (e-CMR):** il 67% in Croazia, il 60% in Grecia, il 33% in Italia, il 10% in Polonia e l'8% in Norvegia [nessun intervistato in Spagna ha scelto questa opzione]
- **Ricevute di pagamento del conducente:** il 64% in Norvegia, il 45% in Grecia, il 22% in Italia, il 20% in Croazia e il 4% in Polonia [nessun intervistato in Spagna ha scelto questa opzione]
- Infine viene menzionata anche **l'identità dell'operatore**, per il 100% degli intervistati in Grecia, il 33% in Croazia e il 20% in Polonia.

## DOCUMENTOS QUE DEBE LLEVAR EL CONDUCTOR EN SU DESPLAZAMIENTO



**ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT**

### Documenti che il conducente deve avere con sé durante il suo distacco

	Tachigrafo	Copia di dichiarazione del distacco del lavoratore	Copia contratto di lavoro	Lettera di vettura elettronica (CMR)	Ricevute di pagamento del conducente	Identità dell'operatore
Italia	89%	56%	78%	33%	22%	
Polonia	9%	25%	18%	10%	4%	20%
Croazia	47%	67%	47%	67%	20%	33%
Spagna	100%	90%				
Grecia	63%	78%	78%	60%	45%	100%
Norvegia	96%	24%	96%	8%	64%	

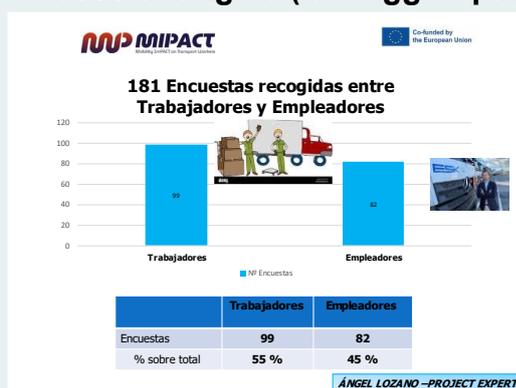
### III.- ANALISI COMPARATIVA DEI RISULTATI OTTENUTI DAI SONDAGGI CONDOTTI TRA LAVORATORI E DATORI DI LAVORO.

Quest'analisi si riferisce solamente ai tre aspetti in relazione ai quali entrambi i gruppi hanno espresso le loro opinioni, e su cui possiamo solo effettuare un'analisi comparativa: conoscenza e applicazione delle normative europee, sistema di

informazione e consultazione e determinazione dei salari dei lavoratori nel settore dei trasporti.

Sondaggi raccolti e profili degli intervistati:

Sono stati raccolti un totale di **181** sondaggi (a questi vanno aggiunti i sondaggi raccolti in Polonia, il cui numero non è specificato nella relazione), con il seguente profilo degli intervistati: **uomini di età compresa tra 35 e più di 55 anni (quest'ultima fascia si riferisce ai datori di lavoro) con un titolo di studio del diploma di istruzione secondaria superiore o quelli laureati, il cui Paese di attività economica è anche il Paese d'origine (la maggior parte dei lavoratori non sono quelli in distacco) e**



**loro fanno i camionisti o gli autisti, se sono lavoratori, cioè loro sono imprenditori o dirigenti d'azienda.**

**181 sondaggi raccolti dai lavoratori e dai datori di lavoro**

	Lavoratori	Datori di lavoro
Sondaggi	99	82
% del numero complessivo	55%	45%

**1).- Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale in materia di distacco di lavoratori:**

- **Conoscenza della normativa europea:** In generale, i datori di lavoro dimostrano una maggiore conoscenza delle normative europee, raggiungendo una percentuale media tra i paesi partecipanti del 73%, rispetto al 57%, la percentuale ottenuta dall'analisi dai sondaggi condotti tra i lavoratori, dove spiccano le basse percentuali per Croazia e Polonia.
- **Applicazione della normativa europea:** Entrambi i gruppi hanno un risultato simile, circa il 75%. La maggior parte di essi afferma che questa normativa è applicata nel settore dei trasporti nel loro Paese, anche se è necessario evidenziare un'altissima percentuale di datori di lavoro italiani intervistati (75%), che indicano che le normative menzionate non sono applicate nel loro Paese.
- **Garanzia dei diritti dei lavoratori attraverso la normativa europea:** Su questa questione il parere dei lavoratori e dei datori di lavoro è concorde. Entrambi sottolineano che questo Regolamento non garantisce i diritti dei lavoratori: il 56% dei lavoratori (compreso il 100% dei lavoratori polacchi che affermano che li garantisce) e il 53% dei datori di lavoro, anche se tra i datori di lavoro oltre il 50% degli intervistati non ne è a conoscenza.
- **Sussistenza delle norme speciali nel Paese:** Non abbiamo trovato una conformazione tra i paesi su questo tema, ma l'abbiamo trovata tra i gruppi partecipanti. E nel caso dei datori di lavoro e dei lavoratori, solo Spagna e Norvegia (circa il 90%) sottolineano l'esistenza di questi accordi, rispetto all'alto grado di ignoranza al riguardo da parte del 55% dei datori di lavoro croati e

polacchi, e del 73% dei lavoratori di questi due paesi, ai quali seguono gli italiani.

- **Problemi connessi alle norme in materia di distacco dei lavoratori: la mancanza di informazioni** è il problema più importante secondo il parere di entrambi i gruppi, per il quale ha votato il 45% degli intervistati (il 50% dei datori di lavoro e il 43% dei lavoratori). Seguono **problemi nell'interpretazione**, pari al 35% (il 36% dei datori di lavoro e il 34% dei lavoratori) e, terzo, **la mancanza di chiarezza delle norme**, con il 30% (il 36% dei datori di lavoro e il 25% dei lavoratori). Inoltre, bisogna menzionare che anche la Norvegia (in entrambi i gruppi), la Croazia e la Grecia (nel caso dei lavoratori) sottolineano che **l'erronea applicazione delle normative da parte delle aziende** è piuttosto importante, e che anche la Grecia, la Croazia e la Polonia, seppure in percentuali appena superiori al 20%, indicano **la mancata trasposizione della normativa**.

## **2).- Sistemi di partecipazione dei lavoratori al trasporto: sistemi di informazioni e consultazioni**

**Solo il 58% dei lavoratori afferma di ottenere informazioni dai propri rappresentanti, rispetto al 78% dei datori di lavoro** che affermano di fornire tali informazioni ai rappresentanti dei lavoratori. Se analizziamo questi dati per paese, scopriamo che Norvegia, Italia, Grecia e Spagna mantengono un equilibrio tra le risposte dei datori di lavoro e dei lavoratori.

D'altra parte, i dati derivanti dalla Croazia sono sorprendenti, dove il 93% dei datori di lavoro dichiara di utilizzare sistemi di informazioni-consultazioni, cosa che sostiene solo il 35% dei loro lavoratori (il 50% dichiara di non ricevere alcuna informazione) e della Polonia, dove il 65% dei datori di lavoro afferma di utilizzare questi sistemi, ma solo il 30% dei lavoratori afferma la stessa cosa (il 45% afferma di non sapere se riceve o meno queste informazioni).

Per quanto riguarda gli enti attraverso i quali si attuano questi sistemi di partecipazione o si canalizza la risoluzione dei loro problemi, sia i datori di lavoro che i lavoratori concordano di effettuarlo attraverso i sindacati, come opzione maggioritaria, o i rappresentanti dei lavoratori. Circa il 57% dei risultati ottenuti si riferiscono a queste due opzioni. Al secondo posto si trova l'opzione "direttamente presso il datore di lavoro", citata da quasi il 40% degli intervistati, dove spicca il caso della Polonia, con percentuali intorno al 65% per entrambi i gruppi.

## **3).- Condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati:**

L'unico aspetto che possiamo contrastare relativamente alle risposte fornite da entrambi i gruppi è quello relativo al modo in cui vengono determinati i salari nel settore dei trasporti e chi è responsabile del pagamento delle indennità di trasferta.

Troviamo che **il contratto collettivo è l'opzione menzionata dalla maggioranza degli intervistati** per entrambi i gruppi (il 60% dei lavoratori e il 52% dei datori di lavoro), evidenziando la somiglianza delle percentuali ottenute in entrambi i gruppi in tutti i paesi tranne la Croazia, dove il 40% dei datori di lavoro hanno optato per questa opzione, ma non sono stati raccolti dati tra i lavoratori. Anche la Polonia mostra un divario tra le opinioni dei datori di lavoro, dove il 25% ha risposto che si trattava di un accordo, mentre solo l'11% dei lavoratori ha optato per la stessa opzione.

Al secondo posto, i datori di lavoro ed i lavoratori hanno optato per i **negoziati diretti tra datori di lavoro e lavoratori, il 22% di essi**: il 19% dei lavoratori e fino al 24% dei datori di lavoro, evidenziando le percentuali maggiori, simili in entrambi i gruppi, in Croazia e Polonia (il 40 % in entrambi i gruppi in questo paese).

Il terzo posto è occupato dalla **determinazione delle condizioni fornite direttamente da parte dei datori di lavoro, con il 16%** in entrambi i gruppi, evidenziando le percentuali maggiori in Croazia. Infine, l'8% degli intervistati (il 6% dei lavoratori ed il 10% dei datori di lavoro) ha optato per l'opzione di **determinare i salari in conformità con le normative governative di ciascun paese**, evidenziando il caso della Grecia in questa opzione.

Inoltre, esiste una conformazione tra entrambi i gruppi e, in generale, per ogni paese, su chi è **responsabile del pagamento delle diarie relative al distacco dei lavoratori in base al loro lavoro**. La maggioranza concorda sul fatto che le diarie dovrebbero essere pagate dal datore di lavoro (anche se in Polonia solo il 35% dei lavoratori lo conferma), anche se va notato che circa il 6-10% degli intervistati ha risposto che questi costi sono pagati dal cliente a destinazione o il lavoratore stesso.

#### IV.- VALUTAZIONI DEGLI ESPERTI:

In questa sezione riassumeremo in breve la valutazione di ciascun esperto nella relativa relazione nazionale.

- ❑ **Italia:** L'esperto afferma che la sua conoscenza della situazione reale nel suo paese corrisponde ai dati ottenuti nei sondaggi.

Sottolinea che il settore dei trasporti in Italia è basato principalmente su piccole imprese (meno di 50 dipendenti), perché rappresentano quasi il 90% del tessuto economico, quindi le ricerche hanno dimostrato che datori di lavoro e lavoratori si affidano alla regolamentazione dei contratti collettivi che stabiliscono norme specifiche.

Si stupisce però che la percentuale di lavoratori che dichiarano di non conoscere la sussistenza della normativa europea sul distacco dei lavoratori sia pari alla percentuale di coloro che la conoscono (il 50%), la percentuale che coincide con coloro che non conoscono l'applicazione della normativa nel proprio Paese (il 46%) e nel settore dei trasporti (il 61%).

Inoltre, sottolinea che i lavoratori insistono affinché i sindacati prestino maggiore attenzione ai loro problemi, prima di tutto alla sicurezza sul lavoro.

- ❑ **Polonia:** Nella sua relazione l'esperto polacco sottolinea che, data la scarsa conoscenza delle norme e della loro applicazione in Polonia, è necessario adottare le misure necessarie sotto forma di una maggiore educazione e informazione del pubblico sulle norme e sulla loro opportunità per i lavoratori, nonché una migliore formazione professionale e disponibilità di informazioni.
- ❑ **Croazia:** La valutazione dell'esperto croato è che la maggior parte dei lavoratori del settore dei trasporti non è venuta a conoscenza delle normative vigenti e non conosce i propri diritti, mentre i datori di lavoro di questo settore credono di essere a conoscenza delle normative e dei loro obblighi, ma non lo dimostrano in pratica.

Ciò che è necessario affinché sia i lavoratori che i datori di lavoro del settore dei trasporti siano soddisfatti in futuro, oltre ad essere a conoscenza da entrambi delle normative vigenti, è il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori, in particolare quelle relative alla formazione sulla prevenzione dei rischi sul lavoro e l'organizzazione di visite mediche annuali per i lavoratori mobili.

Allo stesso tempo, sottolinea che i datori di lavoro dovevano analizzare le esigenze dei lavoratori per influenzare la loro motivazione.

- ❑ **Spagna:** Per quanto riguarda la valutazione personale che il loro esperto esprime circa le conclusioni generali, e conoscendo la situazione del settore dei trasporti in Spagna e la normativa specifica sul distacco dei lavoratori, non può che corrispondere ai risultati della fase di ricerca, tenendo conto che esiste anche un numero significativo di intervistati che sono lavoratori autonomi nel

settore (sono datori di lavoro e lavoratori allo stesso tempo), quindi loro possono guardare la situazione da entrambe le prospettive, così come la regolamentazione dei contratti collettivi settoriali e sottosettoriali che stabiliscono norme speciali su tali questioni.

Tuttavia, si stupisce dell'elevata percentuale di lavoratori che, pur affermando di conoscere la sussistenza della normativa europea sul distacco dei lavoratori, dimostrano di non conoscerne l'applicazione nel proprio settore professionale (il 68% degli intervistati).

- ❑ **Grecia:** Sulla base dei risultati di sondaggio, si conclude che i datori di lavoro sono più informati dei lavoratori stessi sulle leggi attuali sul distacco dei lavoratori. Tuttavia, quando è stato chiesto di fornire esempi di queste attività, solo un piccolo numero di datori di lavoro ha fornito risposte concrete. Ciò provoca una sproporzione nella conoscenza da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori dei propri diritti e doveri.

I sondaggi sia tra i datori di lavoro che tra i lavoratori indicano la mancanza di informazioni come il problema principale per affrontare da entrambi, quindi sembra opportuno migliorare la comunicazione e la disponibilità di informazioni sui diritti e sulle normative dei lavoratori distaccati.

Si ritiene inoltre che esistano meccanismi per la partecipazione dei lavoratori, ma che vi sia spazio per miglioramenti in questo campo, al fine di garantire un'effettiva partecipazione e rappresentanza dei lavoratori.

Finalmente, per quanto riguarda la retribuzione, esistono diversi sistemi per determinare la retribuzione dei lavoratori distaccati nel settore dei trasporti, e quindi una disomogeneità al riguardo, come nel caso dell'accesso limitato alle visite mediche e alla formazione sulla prevenzione dei rischi professionali.

- ❑ **Norvegia:** Dopo un breve esame sulle conclusioni più significative ottenute nella fase di ricerca sotto vari aspetti, l'esperto norvegese sottolinea alcuni elementi, come il ruolo decisivo dei sindacati che si riferisca alle informazioni e consultazioni sulla consapevolezza giuridica in relazione alla Direttiva relativa al distacco dei lavoratori, nonché la risoluzione dei problemi dei lavoratori.

Per quanto riguarda la concordanza delle opinioni dei datori di lavoro e dei dipendenti riguardo alla retribuzione dei lavoratori distaccati, ritiene che i costi dei lavoratori distaccati siano per lo più rimborsati dai datori di lavoro tramite i clienti nel paese di distacco.

Sottolinea che la ricerca ed il livello di conoscenza sono stati senza dubbio influenzati dall'attività dei rispettivi sindacati, il cui obiettivo è la sensibilizzazione giuridica dei lavoratori, e che attraverso un bollettino interno, ma anche nell'ambito della loro attività quotidiana, informano gli esponenti delle organizzazioni sindacali sulle norme applicabili in materia di ambiente di lavoro, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sulle disposizioni di legge sui lavoratori distaccati.

Sembra che la conoscenza dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti che non si siano occupati del tema del distacco dei lavoratori sia inferiore o molto inferiore, quindi sono importanti e necessarie nuove azioni per un aumento coerente della conoscenza dei dipendenti e dei datori di lavoro sul tema del distacco dei lavoratori, concludendo che "una migliore conoscenza e comprensione delle normative dell'UE consentirebbe di risolvere molte sfide legali quotidiane, quindi non abbiamo altra scelta che andare avanti".

## **V.- CONCLUSIONI DELL' ANALISI COMPARATIVA:**

Per trarre le conclusioni provenienti dall'analisi dei sei *Rapporti nazionali* preparati dagli esperti dei paesi partecipanti al progetto, utilizziamo le stesse parti a cui abbiamo fatto riferimento nelle sezioni precedenti della nostra analisi nella presente *Relazione comparativa*.

### **Sulla conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale in materia di distacco di lavoratori:**

- I datori di lavoro hanno una maggiore conoscenza delle normative europee rispetto ai lavoratori, anche se circa il 60% dei lavoratori dichiara di conoscerle. Entrambi i gruppi confermano che questo Regolamento si applica al settore dei trasporti nel loro paese. Tuttavia, né i lavoratori né i datori di lavoro ritengono che il presente Regolamento garantisca i diritti dei lavoratori.
- C'è un elevato livello di ignoranza sulla sussistenza di norme speciali in Croazia, Polonia ed Italia, e questo solo tra i lavoratori.
- La mancanza delle informazioni è il problema più importante presentato dall'attuale normativa sul distacco dei lavoratori, poi seguono i problemi di interpretazione della normativa e scarsa chiarezza della normativa. Tuttavia, ci sono anche paesi che alludono all'errata applicazione delle normative da parte delle aziende e alla mancata trasposizione delle normative.

### **Sui sistemi di partecipazione dei lavoratori nei trasporti: Sistemi di informazioni e consultazioni:**

- Si può dire che i lavoratori ricevono le informazioni che i datori di lavoro forniscono ai loro rappresentanti (anche se c'è una strana differenza del 20%, il 78% dei datori di lavoro contro il 58% dei lavoratori).

La stragrande maggioranza dei lavoratori (oltre il 70%) valuta come **utili o adeguati** le informazioni ricevute e il sistema di consultazione costruito.

- I sistemi di partecipazione e di risoluzione dei problemi da parte dei lavoratori vengono attuati, nella stragrande maggioranza, attraverso i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori, anche se circa il 40% di loro lo poteva fare "direttamente presso il datore di lavoro".

### **Sulle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati:**

- Il contratto collettivo appare principalmente come uno strumento che determini le retribuzioni dei lavoratori nel settore dei trasporti. Tuttavia, c'è il 22% di chi punta al negoziato diretto tra datore di lavoro e lavoratore ed il 16% di chi conferma che la stessa viene determinata direttamente dal datore di lavoro.

- Lo stipendio base, le indennità quali maggiorazione retributiva, stabilite dai contratti collettivi o dal contratto di lavoro, supplementi per lavoro accumulato nell'azienda sono indicati come gli elementi costitutivi, concetti obbligatori che costituiscono la retribuzione.
- Concetti opzionali menzionati da maggior parte degli intervistati, quali indennità di trasferta, diarie ed alloggio durante il periodo di distacco, laddove vi sia una conformazione tra i gruppi e, più in generale, tra i paesi secondo cui il datore di lavoro è responsabile del pagamento delle diarie ai lavoratori distaccati in base alla loro prestazione lavorativa.
- La maggioranza degli intervistati ritiene che le condizioni di lavoro nel settore dei trasporti siano accettabili, anche se sussistono delle differenze percentuali da paese a paese, sottolineando l'Italia, dove le condizioni di lavoro sono generalmente considerate inadeguate.
- La stragrande maggioranza dei lavoratori ha diritto ad una visita medica, almeno una volta all'anno, in percentuale di poco superiore al 70%, nonché ad una formazione in materia di sicurezza e salute sul proprio posto di lavoro avente frequenza e qualità che sono state ritenute adeguate.
- I lavoratori indicano come la sua prima priorità i salari in merito delle loro esigenze, poi segue la richiesta di un maggiore riconoscimento da parte del datore di lavoro e poi indicano come importante avere una consultazione da parte dei datori di lavoro su questioni lavorative e professionali.

**Sulla conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale attuale in materia di distacco di lavoratori da parte dei datori di lavoro:**

- La conoscenza della normativa relativa alle attività che le imprese di trasporto su strade devono svolgere tra i diversi Stati membri è molto bassa, superando di poco il 50% in media in tutti i paesi partecipanti, anche se la percentuale indicata è ridotta presumibilmente a causa delle percentuali minime dell'Italia, pari all'11 %, e della Polonia pari al 35 %.  
Inoltre, va notato che sia la Grecia che la Croazia nei loro rapporti dubitano delle percentuali ottenute nella loro ricerca perché, come sottolineano, quando viene loro chiesto di fornire due esempi di queste attività, pochissimi di loro potevano farlo.
- Vi è una profonda e diffusa ignoranza dell'esistenza di strumenti online per presentare domanda per i lavoratori distaccati (solo la Spagna, con il 73% e la Norvegia, con il 52% mostrano una conoscenza significativa).
- La registrazione tachigrafica, copia della dichiarazione di distacco del lavoratore e copia del contratto di lavoro sono tre documenti che i datori di lavoro menzionano di più che il conducente deve avere con sé durante il suo distacco.



# **MIPACT**

Mobility Impact on Transport Workers



Co-funded by  
the European Union

"Finanziato dai fondi dell'Unione Europea". Tuttavia, gli atteggiamenti e le opinioni espressi nel documento in questione sono esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea oppure di [nome dell'ente erogatore dei fondi]. Né l'Unione europea né l'ente erogatore dei fondi possono essere ritenuti responsabili dello stesso".