



Co-funded by
the European Union



INDAGINE NAZIONALE ITALIANA

Impatto della “Mobilità” sui Lavoratori dei Trasporti

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

I- FASE DI RICERCA

In questa prima parte della presente indagine, realizzeremo una breve descrizione della normativa italiana sul distacco dei lavoratori dei trasporti, sui sistemi di partecipazione di tali lavoratori e sull'attuazione della nuova normativa sulla cd. *Mobilità*, secondo la struttura definita nel modulo di questionario che abbiamo preparato.

Normativa sul distacco dei lavoratori

La Direttiva 96/71/CE è stata recepita nell'ordinamento italiano dal *d.lgs. n. 72 del 25 febbraio 2000* (distacco dei lavoratori in un quadro di prestazioni di servizi transnazionali) e la Direttiva 2018/957/UE dal *d.lgs. n. 122/2020* (modificativo del *d.lgs. n. 136/2016*, attuativo della Direttiva 2014/67/UE relativa alla garanzia di compimento della Direttiva 96/71/CE). Il Regolamento UE n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il Sistema di Informazione del Mercato Interno ("Regolamento IMI") ha visto l'intervento anche delle Circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1/2017 e n. 1/2023.

Descrizione del diritto alla partecipazione dei lavoratori in Italia

È noto che l'Europa si sia mossa in tal senso dagli anni '70 sotto due punti di vista: le relazioni industriali e il diritto societario. La famosa Direttiva del 1980 cd. "*Vredeling*" e la Direttiva 94/95/CE sui Comitati Aziendali Europei (CAE), di fatto, sono state incorporate nei nostri Accordi Interconfederali e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), ma hanno riguardato aziende multinazionali di struttura europea. Pochi sono stati i casi di partecipazione finanziaria nonostante la raccomandazione 92/443/CEE. Ciò a causa della non attuazione degli articoli 39 (commi 2-4) e 46 della Costituzione, spesso per inazione dei sindacati maggiori, relativi alla legge sulla rappresentanza sindacale e alla partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale. Di una certa importanza sicuramente sono gli esempi della grande cooperazione e delle aziende a partecipazione statale ("*Protocollo IRI*" dei primi anni '80, di fatto decaduto a seguito del Referendum abrogativo).

La partecipazione, quindi, è avvenuta per via pattizia (Accordi Interconfederali e CCNL) che hanno costruito in Italia, nel privato impiego, un modello di relazioni industriali duale formato da una doppia rappresentanza dei lavoratori nelle imprese: le RSA nominate tra gli iscritti (rappresentanze sindacali aziendali a norma dello Statuto dei lavoratori del 1970) ed RSU (rappresentanze sindacali unitarie introdotte dal "*Protocollo Giugni*" del 1993, modificato dal "*Testo unico sulla rappresentanza*" del 2014) scelte mediante la elezione diretta da parte dei lavoratori di ogni azienda ogni tre anni.

Il pubblico impiego ha adottato invece, col *d.lgs. n. 165/2001*, il sistema delle RSU votate ogni triennio nello stesso giorno in tutti i comparti ministeriali.

Entrambi i sistemi intervengono nella costruzione di *Informazione e Consultazione* sindacale.

La informazione e la consultazione, come mezzi di partecipazione dei lavoratori, nella legislazione italiana esiste prima della Direttiva 2002/14/CE, grazie sì alla legge n. 300/1970 (Statuto), ma soprattutto per merito della contrattazione collettiva e della cd. "*legislazione di sostegno*" all'attività sindacale iniziata nel nostro paese da metà degli anni '60.

Ciò al fine di imporre all'impresa l'obbligo di informare il sindacato, con specifica cadenza

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

temporale, su determinate materie prima che l'impresa stessa prenda determinate decisioni. Laddove l'imprenditore omettesse tali incombenze, il sindacato potrebbe azionare, ad esempio l'art. 28 Statuto dei lavoratori che reprime la cd. "attività antisindacale", oppure l'imprenditore potrebbe vedersi condannato per un licenziamento nullo o inefficace in caso di mancata consultazione delle organizzazioni sindacali nelle procedure di licenziamento collettivo (legge n. 223/1991).

Le materie oggetto di informativa e consultazione sono svariate: piano industriale di impresa e sua situazione economica; stato dell'occupazione e nuove assunzioni; ristrutturazioni e crisi aziendali; passaggi, affitti o vendita dell'azienda; premi di produttività; problematiche sulla sicurezza e salute, infortuni sul lavoro e malattie professionali; formazione; sistemi di organizzazione e controllo del lavoro; non da ultimo, ma in Italia sicuramente da metà degli anni '70, le pari opportunità e l'eguaglianza di salario per le donne. Dette materie, spesso, vengono demandate dalla contrattazione collettiva a enti bilaterali o commissioni paritetiche composte da rappresentanti delle parti stipulanti il CCNL.

Il sindacato italiano, oltre che con le aziende e loro rappresentanze, si confronta con i governi nazionale e locali, soprattutto per ciò che riguarda le leggi di bilancio. Gli accordi trilaterali che ne derivano prendono il nome o di *dialogo social* (il sindacato interviene dopo l'indicazione delle principali scelte di politica economica) o di *concertazione* (il sindacato interviene prima). La negoziazione collettiva è riconosciuta, come diritto, dall'art. 39 della Costituzione e si sviluppa dall'ambito nazionale a quello territoriale, per finire a quello aziendale con l'ovvio risultato che è il contratto collettivo che ha forza vincolante per le parti firmatarie ed i loro iscritti.

Stante la non attuazione del citato art. 39 (commi 2-4) in Italia, non essendoci il salario minimo garantito, non si è riusciti a raggiungere, neanche pattiziamente, il valore "erga omnes" dei CCNL. Ciò ha causato una forte proliferazione dei CCNL depositati al Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (al 2022 circa 1000, di cui circa 200 sono quelli più usati e significativi).

La regolamentazione normativa per i lavoratori del settore trasporti

Con la caduta del sistema corporativo fascista e, soprattutto, dopo gli interventi della Consulta che dichiarava incostituzionale la legge n. 741/1959 (cd. "Vigorelli"), le condizioni minime di impiego in Italia sono dettate dal contratto collettivo, soprattutto nazionale o aziendale, di lavoro.

Il settore trasporti in Italia, al di là delle loro sub-sezioni interne, vede i seguenti CCNL: 1) Aeroporti, Trasporto Aereo e Compagnie aeree straniere; 2) Autoferrotranvieri e Attività ferroviarie (oggi separati, ma con un recente tentativo di unificazione nel CCNL Mobilità); 3) Autorimesse e noleggio automezzi; 4) Autostrade; 4) Dirigenti agenzie marittime; 5) Dirigenti autotrasporto e spedizioni merci; 6) Dirigenti magazzini generali; 7) Logistica, trasporto e spedizioni merci; 8) Marittimi; 9) Piloti di elicotteri; 10) Trasporti funebri; 11) Porti; 12) Soccorso stradale; 13) Taxi e noleggio auto con conducente.

Dagli ultimi dati disponibili ISTAT, in media lo stipendio netto di un lavoratore italiano si situa intorno ai 21.000 euro annui (1.600-1.700 mese), il reddito lordo, invece, si colloca intorno ai 29.000 euro annui.

Lo stipendio mensile lordo previsto, fino a ottobre 2023, dal CCNL Logistica, trasporto e spedizioni merci è quello della seguente tabella:

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

- quadri: 2.323,48 euro.
- 1° livello: 2.182,07 euro.
- 2° livello: 2.004,58 euro.
- 3° livello Super: 1.810,37 euro.
- 3° livello: 1.761,69 euro.
- 4° livello: 1.675,69 euro.
- 4° livello Junior: 1.632,02 euro.
- 5° livello: 1.597,70 euro.
- 6° livello: 1.493,28 euro.
- 6° livello Junior: 1.373,62 euro.

Il massimo livello che può raggiungere un camionista è il 3° Super e, quindi, secondo il CCNL attuale, un *driver* può ambire a guadagnare da un minimo di € 1.373,63 euro, cioè la paga di un livello 6° Junior, fino ad un massimo di € 1.810,37 euro, equivalente al 3° livello Super.

Quelli analizzati finora sono i dati ufficiali che riguardano la busta paga di un camionista. Andando però a spulciare gli annunci di lavoro la situazione è un po' diversa. Confrontando gli annunci di lavoro rivolti ai camionisti, la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) media si aggira sui 23.000-26.000 euro all'anno che, tradotto, significa che la busta paga mensile media di un autotrasportatore oscilla tra i 1.400 e i 1.700 euro.

Molto dipende anche dalle tratte percorse. Si stima che un camionista che fa tratte nazionali può guadagnare fino a 1.800 euro al mese, quelli che effettuano trasferte internazionali possono invece ambire a guadagnare fino a 3.000 euro al mese.

Da ultimo, va segnalato che, tanto gli aspetti relativi alla cd. “*digitalizzazione del trasporto*”, quanto la nuova normativa sul cabotaggio e controllo dei distacchi e mobilità del settore trasporti, esigono nuove *skills* per gli autisti e seri controlli per la prevenzione dei rischi di infortunio sul lavoro.

In Italia, nell'ultimo decennio, queste due questioni sono state infatti oggetto di speciale attenzione dalle previsioni del piano “*Industria 4.0*” e dal “*Fondo Nuove Competenze*” che hanno finanziato la formazione dei lavoratori dal punto di vista dell'adattamento ai nuovi sistemi di impiego che si dovessero stabilire con la transizione energetica e le tecnologie correlate alle nuove qualificazioni professionali e sistemi di prestazioni di servizi della Direttiva 1057/2020, attuata in Italia con il *d.lgs. n. 27 del 23 febbraio 2023*.

II- ANALISI DEI RISULTATI DEL QUESTIONARIO ONLINE.

In Italia abbiamo raccolto un totale di 10 interviste tra gli impresari e 20 tra i lavoratori. Analizzeremo separatamente le conclusioni, cercando di comparare, ove possibile, le due parti della ricerca.

A) Analisi delle domande poste ai lavoratori

Risposte raccolte e profilo degli intervistati (domande da 1 a 7):

- il 70% sono lavoratori non distaccati;
- il 15% sono lavoratori distaccati;
- il 15% sono rappresentanti sindacali.

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Circa l'età: il 55% sono tra i 35 ed i 54 anni; il 30% ha più di 55 anni; il 15% si situa tra i 18 ed i 34 anni. Il 90% sono uomini ed il 10% sono donne. Il loro titolo di studio è per: il 45% la scuola superiore; il 25% la scuola dell'obbligo; il 20% la scuola elementare; il 10% il titolo universitario.

Risultano essere per il 100% italiani e lavorano tutti in Italia. Sono per: il 60% autisti di camion; 20% conducenti di autobus, tram o metro; il 10% personale amministrativo; per il 10% macchinisti di treno.

Alle prime 6 domande hanno risposto 20 intervistati su 20, alla settima solo 18.

Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale sul distacco dei lavoratori (domande successive alla settima).

Su 20 intervistati il 50% dice di conoscere l'esistenza di direttive europee sul distacco dei lavoratori, il 50% dice di non conoscerle. Tra quelli che conoscono la normativa il 46,2% dice di non sapere se si applica in Italia, il 30,8% dice che nel nostro paese essa non viene applicata ed il 23% che si applica. La stessa domanda, posta nel settore dei trasporti, vede il 61,5% che non sa dell'applicazione della normativa, il 30,8% che dice che nel nostro paese non viene applicata ed il 7,7% che essa viene applicata. L'84,7% degli intervistati dice che le norme sui distaccati non garantiscono i diritti dei lavoratori (46,2% non sa e 38,5% dice no), solo il 15,3% risponde affermativamente. Alla prima domanda hanno risposto 20 persone su 20, alle successive tre solo 13.

Il 65% degli intervistati dice di non conoscere le norme che regolano la partecipazione dei lavoratori nel settore dei trasporti, il 35% di conoscerla.

Alla domanda se ricevono informazioni o partecipano al processo decisionale aziendale attraverso le organizzazioni sindacali, il 70% ha risposto sì, il 30% no. In entrambe le domande abbiamo ricevuto 20 risposte su 20.

Tra i 14 che hanno risposto sì, il 71,4% ritiene utili o adeguate le informazioni, il 28,6% le ritiene inadeguate.

Dei 18 rispondenti sulle consultazioni sindacali aziendali, il 61,1% dichiara che esse sono utili o adeguate, il 38,9% che non risultano adeguate.

Circa i problemi fondamentali che i lavoratori affrontano durante il distacco, su 15 risposte abbiamo i seguenti risultati (domanda 8):

- il 33,3% dice che esistono problemi interpretativi della norma;
- il 26,7%, dice che mancano informazioni su diritti ed obblighi;
- il 13,3% segnala la poca applicazione della normativa europea da parte dell'impresa;
- il 13,4% denuncia poca chiarezza nella norma;
- il 13,3% dice di non essere distaccato.

Sistema di soluzione dei problemi dei lavoratori dei trasporti (domanda 9).

Abbiamo chiesto ai 20 intervistati quale fosse il sistema di soluzione dei loro problemi. Il 75% "Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

risponde attraverso il sindacato e le sue articolazioni, il 20% direttamente con l'impresa ed il 5% evita qualsiasi coinvolgimento.

Condizioni di lavoro dei distaccati (domande 4, 5, 6, 7 e 10).

Primariamente abbiamo posto domande sul salario dei lavoratori dei trasporti ed abbiamo ottenuto i seguenti risultati.

- Il 65% dice che i salari vengono stabiliti dal contratto collettivo, il 20% dalla contrattazione individuale, il 10% direttamente dall'impresa, il 5% da norme governative.
- Circa gli elementi di carattere obbligatorio che compongono la paga, l'80% dice che sia il salario base; il 60% gli scatti di anzianità (biennali o triennali); il 15% eventuali maggiorazioni del contratto collettivo; il 10% l'indennità di trasferta e il 5% la forfettizzazione del lavoro straordinario.
- Circa gli elementi di carattere non obbligatorio che compongono la paga sono: l'indennità di trasporto per il 52,9%; il vitto per il 47,1%; l'alloggio per il 23,5%; la trasferta per il 23,5%.
- Il 62,5% dei 16 intervistati segnala di ricevere il rimborso spese per viaggio, vitto e alloggio, il 25% che è a carico dell'impresa, il 6,3% dichiara di non essere distaccato, il 6,2% dice di provvedere lui come lavoratore.

Oltre alla remunerazione e questioni correlate, è stato chiesto quale sia il quadro delle altre condizioni lavorative, ottenendo le seguenti conclusioni.

- Solo il 12,5% riconosce che le condizioni sono accettabili; il 62,5% dice che non lo sono; il 25% afferma di non saperlo.
- Il 95% dei 20 intervistati riceve la visita annuale sullo stato di salute.
- L'80% dice di ricevere la formazione sulla prevenzione dei rischi, il 20% di non riceverla. Il 56,3%, ritiene tale formazione buona o accettabile, il 37,5% non adeguata, il resto non sa (6,2%).

Abbiamo chiesto, inoltre, quali siano le priorità dei lavoratori circa le necessità e le condizioni di lavoro ed il suo grado di soddisfazione personale.

L'ordine delle priorità è il seguente: 1) Retribuzione; 2) Esser consultato dall'impresa sugli aspetti professionali; 3) Giornata di meno ore; 4) e 5), a pari merito, Maggiore attenzione da parte dei sindacati e Maggiore attenzione alla sicurezza sul lavoro; 6) Più tempo di riposo tra un distacco e l'altro; 7) Maggiore valorizzazione da parte dell'impresa del lavoro svolto.

Abbiamo richiesto, infine, ai 20 intervistati se si considerassero motivati nella loro attività professionale. Il 40% risponde no o quasi mai, il 35% solo a volte, il 20% sì o molto spesso, il 5% non sa o non risponde.

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

B) Analisi delle interviste raccolte tra le imprese

Risposte raccolte e profilo degli intervistati (domande da 1 a 6).

- La maggioranza (70%) sono imprenditori, il 20% gestori di impresa ed il 10% sono lavoratori autonomi.

Circa l'età, il 50% sta tra i 35 ed i 54 anni a pari merito degli ultracinquantacinquenni (50%). Il 90% sono uomini, il 10% sono donne. I loro livelli di studio sono per il 40% scuola media superiore, a pari merito con la scuola dell'obbligo (40%), mentre il 20% hanno il titolo universitario.

Il 100% degli intervistati è italiano e svolge la propria attività nel proprio paese.

Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale sul distacco dei lavoratori (domande successive alla sesta).

Il 70% dice di conoscerne l'esistenza, il 30% non la conosce. Di quelli che la conoscono, il 62,5% dice di non sapere se essa si applichi in Italia, il 25% afferma che si applica nel nostro paese, il 12,5% dice di non sapere. Il 50% non sa se tali direttive siano sufficienti a garantire i diritti dei lavoratori distaccati, il 37,5% pensa che non siano sufficienti, mentre il 12,5% pensa che lo siano.

In ultimo, il 75% dice di non applicare questa normativa ai suoi dipendenti distaccati e il 25% afferma di farlo.

Come per i lavoratori, anche agli imprenditori è stato chiesto quali fossero i problemi della normativa sul distacco dei dipendenti. Le risposte hanno visto il 70% sulla poca chiarezza del testo; il 50% sui problemi di interpretazione; il 30% sulla mancanza di informazioni; il 20% sulla poca chiarezza della stessa; il 10%, a pari merito, su mancanza di recepimento e di specifica norma, oltreché organi di controllo poco efficienti.

Sistema di partecipazione dei lavoratori del trasporto

Il 70% degli intervistati dice di sapere dell'esistenza di norme o accordi collettivi sulla partecipazione, il 30% dichiara di non conoscere la loro esistenza. L'80% usa il sistema di consultazione il 20% no. La partecipazione avverrebbe direttamente con il lavoratore per il 62,5%, coi sindacati per il restante 37,5% degli imprenditori. Si segnala qui che, per effetto dello Statuto dei lavoratori, in Italia l'applicazione obbligatorie delle garanzie sindacali scatta per le aziende che superano i 15 dipendenti.

Condizioni di impiego dei lavoratori distaccati (domande 7 e 8)

Abbiamo, per prima cosa, analizzato le questioni salariali ed il 66,7% dei datori ha dichiarato di retribuire i dipendenti attraverso il contratto collettivo e l'altro 33,3% con una negoziazione individuale col lavoratore (22,2%) o con decisione unilaterale dell'impresa (11,1%).

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Il 77,8% paga ai dipendenti le spese di viaggio, vitto e alloggio, il 22,2% no.

Conoscenza delle imprese dell'attuale normativa (domande 4, 5 e 6).

Su questa ultima questione proposta agli impresari abbiamo ottenuto che:

- L'88,9% dichiara di non conoscere le operazioni da realizzare nel sistema di distacco nei trasporti; l'11,1% dice invece di conoscerle.
- L'80% dichiara di non conoscere lo strumento on line per dichiarare i distacchi, il 20% dice invece di conoscerlo.
- Infine, circa i documenti che vanno portati dell'autista durante il suo distacco, l'88,9% dice la carta tachigrafica; il 77,8% il contratto di lavoro; il 55,6% una copia della dichiarazione di distacco; il 33,3% la lettera di vettura elettronica; il 22,2% la prova del pagamento dell'autista.

Alla decima domanda, a testo libero, i 7 imprenditori che rispondono hanno unanimemente segnalato il dumping e la concorrenza sleale come problemi fondamentali dell'attuale normativa sul distacco.

III- ANALISI COMPARATA DEI RISULTATI OTTENUTI TRA LAVORATORI E IMPRESE

Risposte raccolte e profilo degli intervistati.

Se uniamo il profilo lavoratori e delle imprese otteniamo il quadro seguente: uomini per il 90%, donne per il 10%; di età compresa tra 35 e 54 anni (52,5%), ultracinquantacinquenni per il 40% il 7,5% tra i 18 e 34 anni; con livello di studi superiore per il 42,5%, medio per il 32,5, universitario per il 15% ed elementare per il 10%; con nazionalità e sede di lavoro italiana al 100%.

Riguardo alla professione, i lavoratori son per: il 60% autisti di camion; 20% conducenti di autobus, tram o metro; il 10% personale amministrativo; per il 10% macchinisti di treno. La maggioranza dei datori di lavoro sono imprenditori (70%), il 20% gestori di impresa ed il 10% lavoratori autonomi.

Conoscenza e applicazione della normativa europea e nazionale sul distacco dei lavoratori.

- La conoscenza delle direttive europee sul distacco dei lavoratori è abbastanza simile, tanto per valore netto (50% di dipendenti e 70% di imprese), quanto per valore medio (60% SI e 40% NO).
- Quanto alla sua applicazione nel settore dei trasporti in Italia esiste questa situazione: il 62% medio dice di non sapere se si applica (il 61,5% sono lavoratori e il 62,5% sono

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

datori); il 16,3% medio dice che si applica (il 7,7% sono lavoratori e il 25% sono datori); il 21,7% medio dice che non si applica (il 30,8% sono lavoratori e il 12,5% sono datori).

- Sulla capacità delle direttive di garantire i diritti dei dipendenti: il 48,1% medio dice di non sapere se si applica (il 46,2% sono lavoratori e il 50% sono datori); il 13,9% medio dice che si applica (il 15,4% sono lavoratori e il 12,5% sono datori); il 38% medio dice che non si applica (il 38,5% sono lavoratori e il 37,5% sono datori). Si segnala a tal proposito che solo il 25% delle imprese dice di applicare questa normativa ai suoi dipendenti distaccati.
- Il 35% dei lavoratori, di fronte al doppio delle imprese (70%), conoscono l'esistenza di accordi specifici nel settore del trasporto che permette la partecipazione dei lavoratori.
- Si apprezza una certa coincidenza circa i problemi fondamentali che trovano i dipendenti nelle loro condizioni di distacco:
 - il 13,4% dei lavoratori ed il 20% dei datori denunciano poca chiarezza nella normativa europea;
 - il 26,7% dei lavoratori ed il 30% dei datori denunciano la mancanza di informazioni;
 - il 33,3% dei lavoratori ed il 50% dei datori denunciano problemi di interpretazione della normativa europea.

Sistema di partecipazione dei lavoratori del trasporto

- Il 70% dei lavoratori intervistati dice di avere la possibilità di ricevere informazioni o di partecipare alle decisioni della propria impresa attraverso il sindacato; l'80% di datori usa le consultazioni, ma solo il 37,5% di loro fa partecipare il sindacato alle decisioni.
- I lavoratori (unici intervistati sulla questione), circa l'informazione ricevuta (71,4%) ed il sistema di consultazioni (61,1%), li ritiene utili o adeguati entrambe.

I lavoratori, infine, dicono di cercare soluzioni ai loro problemi lavorativi attraverso il sindacato (75%) o direttamente con il suo datore (20%).

Condizioni di impiego dei lavoratori distaccati

Con riferimento alla remunerazione dei lavoratori distaccati nel settore del trasporto (domande poste a entrambe le categorie).

- Il 65% dei lavoratori ed il 66,7% delle imprese dicono che il salario si stabilisce mediante contratto collettivo.
- Il 25% dei lavoratori ed il 77,8% degli imprenditori segnalano che il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio spettano al datore. Queste ultime tre voci sono indicate dai lavoratori come "elementi non obbligatori": indennità di trasporto (52,9%); il vitto (47,1%) e l'alloggio (23,5%). Solo il 5% inserisce le ore di straordinario tra gli "elementi

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

obbligatori”.

- Gli “elementi obbligatori” che compongono la paga, per l’80% è il salario base; per il 15%, il supplemento di accordo collettivo; per il 60%, gli scatti di anzianità (biennali o triennali). Il restante 15% segnala altri componenti.

Ai soli lavoratori, inoltre, è stato chiesto delle altre condizioni lavorative, ottenendo le seguenti conclusioni.

- Solo il 12,5% riconosce che le proprie condizioni di impiego nei distacchi sono accettabili, il 62,5% dice che non sono adeguate e un 25% dice che non sa.
- Il 95% dei lavoratori è sottoposto almeno ad una visita medica annuale per la verifica del suo stato di salute.
- L’80% dei lavoratori dice di ricevere formazione sulla prevenzione dei rischi sul posto di lavoro, ma gli stessi riconoscono che la stessa sia buona per il 18,8%, adeguata per il 37,5% e non adeguata per il 37,5%.

Abbiamo chiesto, infine, quali siano le priorità dei lavoratori circa le necessità e le condizioni di lavoro ed il suo grado di soddisfazione personale.

L’ordine delle priorità è il seguente: 1) Retribuzione; 2) Esser consultato dall’impresa sugli aspetti professionali; 3) Giornata di meno ore; 4) e 5), a pari merito, Maggiore attenzione da parte dei sindacati e Maggiore attenzione alla sicurezza sul lavoro; 6) Più tempo di riposo tra un distacco e l’altro; 7) Maggiore valorizzazione da parte dell’impresa del lavoro svolto.

Soltanto il 20% ammette di sentirsi spesso motivato nella sua attività professionale, contro il 35% che dice di percepire questa motivazione e riconoscimento lo solo a volte ed il 40% quasi mai.

Conoscenza delle imprese dell’attuale normativa

Su questa ultima questione proposta alle imprese, abbiamo avuto i seguenti risultati.

- C’è un’alta percentuale, l’88,9% (contro l’11,1%), che dice di non conoscere la regolazione delle operazioni che devono realizzare le ditte di trasporto su strada tra i vari stati membri.
- L’80% (contro il 20%) dice di non conoscere l’esistenza di uno strumento on line per dichiarare i distacchi dei propri dipendenti.
- Infine, circa i documenti che vanno portati dell’autista durante il suo distacco, l’88,9% dice la carta tachigrafica; il 77,8% il contratto di lavoro; il 55,6% una copia della dichiarazione di distacco; il 33,3% la lettera di vettura elettronica; il 22,2% la prova del pagamento dell’autista.

Conclusioni e valutazioni personali dell’esperto

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- Esiste una buona conoscenza delle direttive sul distacco (50% lavoratori, 70% datori) ed esiste una certa corrispondenza fra datori e lavoratori circa la loro applicazione nel settore dei trasporti in Italia (il 30,8% dei lavoratori ed il 37,5% dei datori credono che non si applichi), con un alto tasso di entrambi che non sa (il 61,5% dei lavoratori ed il 62,5% dei datori).
- Esiste una certa corrispondenza fra opinioni delle ditte e dei lavoratori sulla capacità della normativa europea di garantire i diritti dei distaccati (solo il 15,4% dei lavoratori ed il 12,5% dei datori credono di sì), mentre entrambi non lo sanno per il 38% circa.
- I problemi fondamentali sull'applicazione delle direttive sul distacco che incontrano, tanto i lavoratori quanto i datori, se concretizzano nella poca chiarezza, mancanza di informazione, la poca chiarezza della normativa europea e nei problemi interpretativi.
- È stata appurata la conoscenza degli accordi collettivi nel settore dei trasporti che permettono la partecipazione dei lavoratori mediante i sistemi di informazioni e consultazioni che, giudicati abbastanza adeguati dai dipendenti, si realizzano normalmente attraverso il sindacato e le sue articolazioni.
- La retribuzione viene stabilita dal contratto collettivo che regola come elementi obbligatori: il salario base, il supplemento di accordo e gli scatti di anzianità.
- Gli elementi non obbligatori nel distacco del lavoratore relativi al distacco sono normalmente indennità di trasporto, vitto e alloggio e sono di solito a carico dell'impresa.
- La maggioranza dei lavoratori (62,5%) riconosce che le proprie condizioni di impiego nei distacchi non sono accettabili. Viene svolta, almeno una volta all'anno, la visita medica sullo stato di salute e si riceve una certa formazione sulla prevenzione dei rischi ritenuta, da più della metà degli intervistati, adeguata.
- Le necessità dei lavoratori circa le migliorie nelle sue condizioni di impiego sono: 1) Retribuzione; 2) Esser consultato dall'impresa sugli aspetti professionali; 3) Giornata di meno ore; 4) e 5), a pari merito, Maggiore attenzione da parte dei sindacati e Maggiore attenzione alla sicurezza sul lavoro; 6) Più tempo di riposo tra un distacco e l'altro; 7) Maggiore valorizzazione da parte dell'impresa del lavoro svolto.
- La maggioranza dei lavoratori del settore trasporti (55%) dice di essere motivato e riconosciuto nella sua professione, ma la minoranza non soddisfatta è abbastanza sostanziosa (45%).
- Il 70% dei datori che dice di sapere dell'esistenza della normativa confligge, in realtà, con l'88,9% che dichiara di non conoscere le operazioni da realizzare nel sistema di distacco nei trasporti e con l'80% che afferma di non conoscere lo strumento on line per dichiarare i distacchi conoscere. Le percentuali, infine, circa i documenti che vanno

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

portati dell'autista durante il suo distacco: 88,9% (carta tachigrafica); 55,6% (dichiarazione di distacco) e 33,3% (lettera di vettura elettronica) indicano una certa qual infarinatura in materia.

La valutazione personale, che lo scrivente esperto estrae dalle conclusioni generali di sopra riassunte anche in considerazione della conoscenza della situazione del settore italiano in parola e della normativa sul distacco dei lavoratori, non può che coincidere abbastanza bene con i dati della ricerca.

Considerando, infatti, che la maggioranza dei datori sono imprenditori e gestori di impresa e solo una piccola minoranza sono lavoratori autonomi (cd. "padroncini) del settore, allo stesso tempo impresari e lavoratori che mantengono entrambe le prospettive e la regolazione dei contratti collettivi che stabiliscono norme concrete, l'indagine ha mostrato come il settore trasporti veda la piccola impresa (da 1 a 50 dipendenti) quale protagonista come in tutta Italia in cui rappresenta quasi il 90% del tessuto economico.

Ciò che sorprende sta nel fatto che la percentuale dei lavoratori dei lavoratori che dicono di non conoscere l'esistenza della normativa europea sul distacco sia la stessa di quelli che la conoscono (50%). Detta quota di non conoscenza corrisponde, grosso modo, a quella di chi non sa dell'applicazione della norma stessa nel proprio paese (46,2%) e nel settore dei trasporti (61,5%).

Conclusioni e valutazioni personali dell'esperto

- Esiste una buona conoscenza delle direttive sul distacco (50% lavoratori, 70% datori) ed esiste una certa corrispondenza fra datori e lavoratori circa la loro applicazione nel settore dei trasporti in Italia (il 30,8% dei lavoratori ed il 37,5% dei datori credono che non si applichi), con un alto tasso di entrambi che non sa (il 61,5% dei lavoratori ed il 62,5% dei datori).
- Esiste una certa corrispondenza fra opinioni delle ditte e dei lavoratori sulla capacità della normativa europea di garantire i diritti dei distaccati (solo il 15,4% dei lavoratori ed il 12,5% dei datori credono di sì), mentre entrambi non lo sanno per il 38% circa.
- I problemi fondamentali sull'applicazione delle direttive sul distacco che incontrano, tanto i lavoratori quanto i datori, si concretizzano nella poca chiarezza della normativa europea, nella mancanza di informazione e nei problemi interpretativi.
- È stata appurata la conoscenza degli accordi collettivi nel settore dei trasporti che permettono la partecipazione dei lavoratori mediante i sistemi di informazione e consultazione che, giudicati abbastanza adeguati dai dipendenti, si realizzano normalmente attraverso il sindacato e le sue articolazioni.
- La retribuzione viene stabilita dal contratto collettivo che regola come elementi obbligatori: il salario base, il supplemento di accordo e gli scatti di anzianità.
- Gli elementi non obbligatori nel distacco del lavoratore relativi al distacco sono normalmente indennità di trasporto, vitto e alloggio e sono di solito a carico

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

dell'impresa.

- La maggioranza dei lavoratori (62,5%) riconosce che le proprie condizioni di impiego nei distacchi non sono accettabili. Viene svolta, almeno una volta all'anno, la visita medica sullo stato di salute e si riceve una certa formazione sulla prevenzione dei rischi ritenuta, da più della metà degli intervistati, adeguata.
- Le necessità dei lavoratori circa le migliorie nelle sue condizioni di impiego sono: 1) Retribuzione; 2) Esser consultato dall'impresa sugli aspetti professionali; 3) Giornata di meno ore; 4) e 5), a pari merito, Maggiore attenzione da parte dei sindacati e Maggiore attenzione alla sicurezza sul lavoro; 6) Più tempo di riposo tra un distacco e l'altro; 7) Maggiore valorizzazione da parte dell'impresa del lavoro svolto.
- La maggioranza dei lavoratori del settore trasporti (55%) dice di essere motivato e riconosciuto nella sua professione, ma la minoranza non soddisfatta è abbastanza sostanziosa (45%).
- Il 70% dei datori che dice di sapere dell'esistenza della normativa confligge, in realtà, con l'88,9% che dichiara di non conoscere le operazioni da realizzare nel sistema di distacco nei trasporti e con l'80% che afferma di non conoscere lo strumento on line per dichiarare i distacchi conoscere. Le percentuali, infine, circa i documenti che vanno portati dell'autista durante il suo distacco: 88,9% (carta tachigrafica); 55,6% (dichiarazione di distacco) e 33,3% (lettera di vettura elettronica) indicano una certa qual infarinatura in materia.

La valutazione personale, che lo scrivente esperto estrae dalle conclusioni generali di sopra riassunte anche in considerazione della conoscenza della situazione del settore italiano in parola e della normativa sul distacco dei lavoratori, non può che coincidere abbastanza bene con i dati della ricerca.

Considerando, infatti, che la maggioranza dei datori sono imprenditori e gestori di impresa e solo una piccola minoranza sono lavoratori autonomi (cd. "padroncini) del settore, allo stesso tempo impresari e lavoratori che mantengono entrambe le prospettive e la regolazione dei contratti collettivi che stabiliscono norme concrete, l'indagine ha mostrato come il settore trasporti veda la piccola impresa (da 1 a 50 dipendenti) quale protagonista come in tutta Italia in cui rappresenta quasi il 90% del tessuto economico.

Ciò che sorprende sta nel fatto che la percentuale dei lavoratori che dicono di non conoscere l'esistenza della normativa europea sul distacco sia la stessa di quelli che la conoscono (50%). Detta quota di non conoscenza corrisponde, grosso modo, a quella di chi non sa dell'applicazione della norma stessa nel proprio paese (46,2%) e nel settore dei trasporti (61,5%).

Un rilievo merita, infine, la forte richiesta da parte dei lavoratori al sindacato di una maggiore attenzioni alle loro problematiche, soprattutto sulla sicurezza sul lavoro.

Françoise Merrell

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

