

Orientamenti ETF in materia di rappresentanza giuridica transfrontaliera dei conducenti non residenti



IMPRINT

I presenti orientamenti ETF in materia di rappresentanza giuridica transfrontaliera dei conducenti non residenti sono stati sviluppati sotto il coordinamento della Federazione Europea dei Trasporti (ETF) nel quadro del progetto “Orientamenti ETF in materia di rappresentanza giuridica transfrontaliera dei conducenti non residenti” sovvenzionato dall’UE (VS/2011/0198).

Project Manager:

Federazione Europea dei Trasporti (ETF)

Contatto:

Cristina Tilling (road@etf-europe.org)

Autori:

ETF e AFT-IFTIM



Con il sostegno finanziario della Commissione europea

Pubblicazione: marzo 2013

1. PROBLEMI CONCRETI DEI CONDUCENTI NON RESIDENTI

I conducenti professionisti devono far fronte a numerosi problemi, quali un accesso ridotto ad aree di parcheggio sicure e decentemente attrezzate, scarsa qualità del vitto e dell'alloggio, comunicazioni sporadiche con le loro famiglie quando si trovano lontani da casa per lunghi periodi, ecc. Tuttavia, ai fini degli orientamenti proposti in questa sede, l'ETF ha preso in considerazione solo le circostanze e situazioni che possono essere affrontate per vie legali e che possono, in ultima analisi, essere portate in tribunale. Nella fattispecie:

- le relazioni contrattuali tra conducenti e datori di lavoro (contratti di lavoro);
- gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro;
- l'accesso alla sicurezza e previdenza sociale.

Inoltre, l'ETF ha preso come gruppo di riferimento i conducenti non residenti, che rappresentano uno dei segmenti più vulnerabili tra i lavoratori del trasporto su strada in Europa.

1.1 Complesse situazioni contrattuali

Per definizione, i conducenti non residenti lavorano da o in un paese diverso da quello nel quale risiedono. Molti di essi sono oggi soggetti a complessi schemi di impiego/assunzione. Il sondaggio quadriennale dell'ETF menzionato nell'introduzione ai presenti orientamenti dimostra che un numero sempre maggiore di conducenti non residenti è coperto da contratti di lavoro stipulati in un paese terzo, che non è quello in cui risiedono né quello in cui lavorano, accuratamente scelto in ragione dei vantaggi sociali e fiscali dei quali si può avvalere il trasportatore. In effetti, sempre più trasportatori fanno ricorso a complessi schemi contrattuali a partire da paesi i cui regolamenti e ispezioni sociali sono più permissivi. Il ricorso a tali schemi non li esime dalla loro responsabilità nei confronti dei conducenti, tuttavia:

- rende più difficoltoso imporre l'applicazione della legge e procedere a delle ispezioni (queste ultime, per esempio, comportano una cooperazione tra le autorità preposte di tutti i paesi interessati da questi schemi);
- rende più difficoltoso per i conducenti reclamare i loro diritti sociali e occupazionali, data la difficoltà di stabilire quale legge nazionale applicare;
- rende più difficoltoso portare le vertenze davanti a un tribunale.

Molti di questi schemi contrattuali sono facilitati da società di comodo, con un sistema che permette agli operatori del trasporto su strada di registrare le loro attività in Stati membri le cui norme e i cui regimi in materia sociale, fiscale e occupazionale sono più permissivi.

Benché alcuni dei conducenti non residenti intervistati dall'ETF apparissero consci della loro complessa situazione contrattuale, nessuno di loro è stato in grado di dire che cosa avrebbe fatto e a chi si sarebbe rivolto in caso di reclamo per un salario non corrisposto, o per il suo diritto alla sanità, o per i sussidi di disoccupazione.

Tre schemi contrattuali hanno in particolare richiamato l'attenzione dell'ETF, in quanto riflettono modi sempre più innovativi per aggirare le leggi a vantaggio del datore di lavoro, mettendo i conducenti in posizioni estremamente vulnerabili:

- lo schema a doppio contratto;
- lo schema della "filiale cipriota";
- lo schema dei cosiddetti residenti non residenti.

1.1.1 Il sistema dei doppi contratti

Questo particolare sistema consiste nel far firmare ai conducenti due diversi contratti con lo stesso datore di lavoro, in genere scritti in due lingue diverse: uno nella lingua del paese in cui la società ha sede legale, l'altro nella lingua madre del conducente.

Nel caso specifico seguito dall'ETF, ai conducenti polacchi che operavano dai Paesi Bassi assunti da una società di trasporti basata in Polonia venivano fatti firmare due contratti di assunzione, uno in polacco e uno in olandese. Le due versioni del contratto non erano identiche come si sarebbero aspettati i conducenti: la versione olandese seguiva da vicino i requisiti contrattuali dei Paesi Bassi e conteneva clausole più favorevoli al conducente. La versione polacca stipulava condizioni assai più dure, in particolare in materia di salario e orario di lavoro. Nella pratica si applicava il contratto in polacco. La società aveva un ufficio fittizio in Polonia al solo fine del reclutamento.

1.1.2 Lo schema "filiale cipriota"

Questo schema fa base a Cipro, paese che presenta condizioni fiscali attraenti e norme sociali permissive la cui applicazione per di più è soggetta a pochi controlli. Le società di trasporto basate a Cipro – in genere filiali fittizie di società dell'Europa occidentale – assumono i conducenti attraverso agenzie basate nel paese in cui vengono reclutati (per esempio in Romania). I conducenti opereranno da o per la Germania, Austria, Belgio, Paesi Bassi, Francia, Italia, ma mai da o per la Romania o Cipro. Operativamente, anziché avere una base fissa in Europa da cui partire o alla quale

tornare, ricevono istruzioni via e-mail o cellulare dalla società basata a Cipro. I contratti di lavoro sono governati dalle disposizioni di legge in vigore a Cipro, trattandosi anche in questo caso di un paese deliberatamente scelto dalla società madre per le sue 'attraenti' disposizioni sociali e fiscali. Senza contare che la società cipriota potrebbe non rispettare nemmeno le disposizioni stipulate dalle leggi cipriote. Durante le interviste è emerso in particolare un caso in cui un gruppo di conducenti riferiva di avere chiesto al datore di lavoro cipriota la prova della copertura sanitaria, ma la società non è stata in grado di fornirla nonostante fosse garantita dal contratto di assunzione.

1.1.3 Residenti non residenti

Una serie di interviste condotte in Italia nel 2012 ha rivelato una sorprendente configurazione grazie alla quale dei conducenti in possesso di una patente di guida italiana, e quindi per definizione residenti in Italia, erano trattati come non residenti: un tentativo riuscito del datore di lavoro di farli lavorare a condizioni di lavoro e di salario meno favorevoli. Lo schema prevedeva una complessa rete di filiali di una stessa e unica società. La società A (di diritto italiano) possedeva i veicoli e subappaltava i servizi di trasporto merci a una sua filiale, la società B (di diritto rumeno). La società B impiegava conducenti rumeni e non possedeva veicoli suoi. I conducenti effettuavano operazioni di cabotaggio in Italia. Il loro contratto di lavoro prevedeva i termini e condizioni del paese di costituzione della società B (Romania). I conducenti non erano registrati come dipendenti in Italia, nonostante vi lavorassero e avessero i permessi di residenza italiani. La società B, pur avendo una relazione contrattuale con la società A, non fatturava quest'ultima, per cui la società A risultava l'effettivo datore di lavoro dei conducenti.

La dimensione illegale consiste nel fatto che il datore di lavoro ha ignorato l'effettiva residenza in Italia dei conducenti al fine di aggirare le disposizioni di legge in vigore in Italia, in particolare gli obblighi relativi ai contributi sociali e le norme nazionali in materia di condizioni di lavoro.

1.2 Salari e condizioni di lavoro inadeguati

Il lavoro del conducente professionale è tutt'altro che attraente. È estremamente impegnativo, non brilla certo per la qualità delle condizioni di lavoro ed è pagato male. L'intensità del lavoro, i rigidi tempi di consegna, le condizioni del traffico, la scarsità delle aree di parcheggio e l'accesso limitato ad attrezzature sanitarie e zone di riposo hanno portato a una penuria di conducenti, in particolare per i trasporti internazionali, dove il tempo trascorso lontano dalla famiglia è un altro fattore deterrente per i giovani che cercano lavoro a entrare nel settore.

Negli ultimi anni la situazione dei conducenti professionali è ulteriormente peggiorata, dato che molti di essi sono reclutati in Stati membri dove scarseggiano i posti di lavoro e la protezione sociale è debole. Parliamo dei conducenti non residenti. Come detto sopra, il sondaggio quadriennale dell'ETF era mirato a questa categoria proprio per la sua vulnerabilità, dal punto di vista sia sociale sia del mercato del lavoro.

Ai fini dei presenti orientamenti giuridici, l'ETF si è concentrata su alcuni aspetti dell'attività dei conducenti, nella fattispecie quelli regolamentati per legge: lavoro, guida e riposo, salario e accesso alla sanità.

Con ciò non si intende assolutamente affermare che i diritti fondamentali – come il diritto a condizioni di lavoro dignitose nel rispetto della salute e della sicurezza, il diritto all'accesso alla prevenzione sanitaria o il diritto al rispetto della vita privata e familiare – siano meno importanti o meno 'applicabili'. Anzi, fanno parte della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e sono legalmente vincolanti. Tuttavia gli orientamenti attuali si concentrano sugli aspetti più frequentemente identificati dai conducenti come 'problemi' e possono essere direttamente affrontati dai sindacati, in procedure giudiziarie o extragiudiziali.

1.2.1 Orario di lavoro, tempi di guida e tempi di riposo

Il sondaggio ETF evidenzia come l'**orario di lavoro** dei conducenti sia una grande fonte di preoccupazione nel settore europeo del trasporto su strada. Questi i principali problemi riportati dai conducenti non residenti nelle interviste condotte nel quadro del sondaggio ETF:

- orario di lavoro eccessivo: una media di 12 ore al giorno e 58 ore settimanali, rispetto al limite UE di 48 ore settimanali;
- le attività di carico/scarico non sono considerate orario di lavoro. L'85% dei conducenti non residenti intervistati nel sondaggio ETF non erano pagati per i tempi di carico/scarico;
- diverse attività – tra cui l'attesa a disposizione del cliente o della società, la manutenzione del veicolo, ecc. – non sono considerate né orario di lavoro né periodo di disponibilità dal datore di lavoro.

Alla fine, quanto sopra comporta meno tempo calcolato e quindi meno salario (per esempio, le attività di carico/scarico non registrate saranno conteggiate come pausa o riposo, dedotte dall'effettivo tempo di riposo del conducente e non pagate).

Quanto ai **tempi di guida e di riposo**, i principali problemi risultano essere i seguenti:

- trascorrere tutti i periodi di riposo (giornalieri e settimanali) nel veicolo. Il 95% dei conducenti non residenti intervistati dichiara di trascorrere costantemente i periodi di riposo nel proprio veicolo;

- difficoltà di trovare parcheggi per la pausa obbligatoria di 45 minuti. Il 65% degli intervistati ha dichiarato di essersi trovato in questa situazione. In molti casi, secondo i conducenti, ciò è dovuto a una cattiva pianificazione del viaggio da parte della società e alla scarsità di aree di parcheggio;
- essere costretti a registrare talune attività come pausa o riposo (nonostante ricadano sotto la definizione di orario di lavoro e vadano registrate sotto la voce 'altre attività lavorative').

Per i conducenti l'impatto sarà come nel caso dell'orario di lavoro non registrato.

1.2.2 Questioni salariali

Uno studio¹ pubblicato nel 2009 sulla penuria di manodopera nel settore del trasporto su strada nell'UE segnalava un divario salariale tra i conducenti professionisti da 1 a 10.

Fra le categorie di conducenti professionali, i non residenti sono una delle più problematiche in termini salariali. I loro salari sono bassi, incerti e basati su pratiche illegali. I principali schemi salariali consistono in un fisso mensile equivalente al minimo salariale del paese di origine del conducente (circa 300 – 400 € per i paesi dell'Europa centro-orientale) cui si aggiunge un elemento variabile di circa 40 € per giorno di guida. In molti casi, l'elemento variabile è legato al numero di chilometri percorsi e/o al numero di consegne.

I conducenti non residenti intervistati dall'ETF sono apparsi in genere coscienti del divario salariale sempre più pronunciato nel settore, benché non disponessero di informazioni sui livelli salariali dei paesi in cui lavorano. Non c'è da stupirsi se, su circa 1000 intervistati, il 95% si ritenesse oggetto di una discriminazione salariale.

In termini di remunerazione dei conducenti non residenti, dal sondaggio ETF è emerso quanto segue:

- la stragrande maggioranza è pagata per l'effettivo tempo alla guida. Di regola, altre attività definite per legge come orario di lavoro (carico/scarico, manutenzione del veicolo) sono raramente considerate dal datore di lavoro come orario di lavoro e come tali remunerate. Questo è in violazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, che definisce rigorosamente quali attività rientrano nell'orario di lavoro);
- remunerazione al chilometro percorso, con un tasso di 7 - 10 € ogni 100 chilometri. Questo è in violazione del regolamento (CE) 561/2006 relativo ai periodi di guida, interruzioni e riposo;
- il salario è basato sui livelli, termini e condizioni del paese di origine del conducente. Questo è in violazione del regolamento (CE) 593/2008, detto anche regolamento Roma I.

¹ "Shortage of qualified personnel in road transport", Parlamento europeo, 2009

Un altro problema è il fatto che la previdenza sociale e i diritti pensionistici dei conducenti non residenti saranno calcolati sulla base del loro fisso mensile che, come detto sopra, in genere equivale al minimo salariale del paese di origine del conducente o del paese scelto dal datore di lavoro come base per il contratto di lavoro. Questo particolare problema, il calcolo della previdenza sociale e della pensione, dovrebbe essere affrontato dai sindacati nel quadro delle contrattazioni collettive, una volta che i conducenti non residenti siano iscritti al sindacato.

1.2.3 Accesso alla sanità

Dei conducenti intervistati durante il sondaggio ETF, solo una minoranza aveva una copertura sanitaria per tutti i paesi attraversati nell'esercizio della loro attività o per i paesi qualificati come loro "luogo di residenza abituale"². La grande maggioranza dei conducenti riteneva di essere coperta solo nel suo paese di origine.

Peggio ancora, i conducenti assunti nel quadro della schema "filiale cipriota" (vedi sopra, al punto 1.1.2) non avevano nessunissima copertura sanitaria perché i loro datori di lavoro non pagavano i contributi, né nel paese di origine dei lavoratori, né nel paese sede del datore di lavoro, né nei paesi in cui i conducenti lavoravano. Tutto ciò nonostante l'assicurazione sanitaria fosse prevista nel contratto di assunzione.

Anzi, circa il 35% dei conducenti intervistati nel quadro del sondaggio ETF ha dichiarato di dover coprire in proprio più tre quarti delle spese sanitarie. Il 75% degli intervistati doveva contribuire in qualche modo alle proprie spese sanitarie. Molti dei conducenti non residenti intervistati hanno affermato di non essere pagati in caso di malattia e alcuni hanno perso il lavoro e hanno dovuto ripresentare domanda o presso lo stesso datore di lavoro o presso un altro operatore.

Per riassumere, i principali problemi dei conducenti non residenti per quanto riguarda l'accesso alla sanità sono:

- la mancanza di informazioni sui loro diritti e benefici in materia di sanità in ambito transfrontaliero;
- la mancanza di copertura sanitaria, principalmente dovuta alla mancanza di informazione dei conducenti, a lacune nei contratti di lavoro o al non rispetto degli obblighi contrattuali da parte dei datori di lavoro;
- il difficile accesso alla sanità a pagamento, questo perché in molti casi i conducenti non hanno la possibilità di capire in tempo utile quali sono i loro diritti in termini di copertura e di costi in caso di necessità di cure mediche.

² Per maggiori informazioni sul 'luogo di lavoro abituale' rinviamo alla sezione 2.1 "Quadro legale applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti".

1.3 Scarsa conoscenza e accesso alle prestazioni sociali

La complessità degli schemi brevemente illustrati sopra, la natura mobile della professione di conducente, la mancanza di esperienza/conoscenza nell'applicazione transfrontaliera dei diritti sociali e del lavoro, sono ampiamente sfruttate dagli operatori del trasporto per minimizzare le loro responsabilità finanziarie e legali nei confronti dei conducenti. A questo proposito, gli esempi cipriota e italiano sono eloquenti. È stata in particolare la natura mobile del lavoro del conducente – che è assunto in un paese ma lavora in altri paesi – a permettere di isolare, già in uno stadio iniziale, i conducenti non residenti dal loro proprio contesto nazionale sociale e occupazionale e metterli in una situazione transfrontaliera, più complicata e difficile da afferrare. E anche questo favorisce i datori di lavoro, più difficili da rintracciare e responsabilizzare, mentre sfavorisce i conducenti, per i quali è assai difficile determinare quali normative siano loro applicabili.

Dal sondaggio ETF è emerso che ben il 70% degli intervistati non disponeva di informazioni sui loro diritti sociali e occupazionali, in particolare nel contesto della loro complessa situazione lavorativa. Quasi tutti i conducenti intervistati hanno espresso l'esigenza e l'interesse a disporre di queste informazioni, per esempio sui sussidi di disoccupazione, gli assegni familiari, l'assistenza per l'alloggio, ecc., che permettano loro di essere più preparati a gestire un'eventuale periodo di disoccupazione, a esercitare i loro diritti in caso di incidenti/infortuni sul lavoro e pianificare e organizzare il loro pensionamento. Altro punto cruciale sono le pensioni, in particolare quelle dei conducenti che per colpa di ambigui contratti di lavoro come quelli cipriota e italiano si sono trovati in una posizione per cui non ricadevano in nessun quadro pensionistico o di previdenza sociale.

Per concludere, i conducenti non residenti ritengono in genere che i loro contratti di lavoro – che coinvolgono più di un paese – hanno reso troppo complicato l'accesso alla previdenza sociale e che non sono state fornite loro informazioni sufficienti per gestire la loro situazione occupazionale. Nessuno degli intervistati sapeva quale sistema previdenziale fosse applicabile al suo caso specifico.

1.4 Il cabotaggio: una questione complessa

Circa il 50% dei conducenti non residenti intervistati nell'ambito del sondaggio ETF avevano effettuato operazioni di cabotaggio negli ultimi 6 mesi della loro attività, al momento dell'intervista. La maggior parte di questi non era al corrente della direttiva europea sul distacco dei lavoratori (direttiva 96/71/CE). Né sapeva che:

- potevano essere considerati lavoratori distaccati;
- questo fatto dava loro diritto ai diritti e benefici previsti nel paese in cui effettuavano la loro attività, in generale più vantaggiosi rispetto a quelli del loro paese di residenza.

A parte quanto sopra, gran parte degli intervistati dichiarava che le loro attività di cabotaggio erano legali (ossia conformi alle disposizioni del regolamento (CE) 1072/2009 sull'accesso al mercato internazionale del trasporto di merci su strada) ma pochi di loro sapevano enunciare le regole del cabotaggio.

Molti di loro non erano consapevoli del divario tra i loro salari e condizioni di lavoro e quelli dei conducenti locali, o del contesto che governa tali salari e condizioni (contratti collettivi, legislazione del lavoro, ecc.). Facciamo l'esempio di un conducente bulgaro che operava in Germania ed era pagato meno della metà di un conducente tedesco (diarie incluse, ma pagate solo per i giorni di attività), doveva dormire nel camion e trascorreva 6 settimane di seguito lontano da casa ogni due mesi. Questo mentre un conducente locale percepisce le diarie per ogni giorno trascorso lontano da casa.

L'esperienza insegna che i conducenti sono riluttanti a parlare delle attività di trasporto, il che può far pensare che siano coinvolti in trasporti illegali e istruiti dal trasportatore a tenere la bocca cucita. I conducenti non residenti attivi in paesi come il Regno Unito conoscono la differenza tra trasporto merci semplice e trasporto combinato. Gran parte dichiara di effettuare solo trasporti del secondo tipo.

1.5 I rischi di una formazione inadeguata

In genere, i conducenti intervistati ritenevano che l'introduzione di requisiti di formazione obbligatoria migliorassero la loro posizione, ma in realtà questo si traduce, nella migliore delle ipotesi, in un miglioramento minimo delle loro condizioni di lavoro.

Hanno peraltro segnalato due questioni importanti in relazione alla formazione:

- i controlli e i requisiti di certificazione della formazione variano da un paese all'altro e ai conducenti mancano informazioni sull'argomento, cosa che rende loro difficile destreggiarsi in caso di controlli della documentazione;
- il costo della formazione periodica obbligatoria è a loro carico e non a carico dei datori di lavoro. Questa era la situazione del 71% degli intervistati.

1.6 Basso tasso di sindacalizzazione

È indubbio che i conducenti non residenti siano un gruppo difficile da organizzare e rappresentare, proprio per la natura mobile e la dimensione transfrontaliera del loro lavoro e della loro posizione sociale. D'altra parte, il miglioramento delle loro condizioni dipende essenzialmente dalla possibilità di organizzarsi e di essere rappresentati collettivamente.

Dal sondaggio ETF emerge quanto segue:

- la maggioranza dei conducenti intervistati (87%) non era iscritta a un sindacato;
- la maggioranza dei conducenti intervistati era interessata a iscriversi a un sindacato sapendo che questo significa un migliore salario e migliori condizioni;
- la maggioranza dei conducenti intervistati non sapeva dove rivolgersi per iscriversi a un sindacato.

In mancanza di maggiori informazioni sui sindacati, in caso di problemi molti di loro hanno dichiarato che tendono a cercare una soluzione con il datore di lavoro, anche se è proprio quest'ultimo a trovarsi all'origine del problema.

2. QUADRO LEGALE APPLICABILE ALLA SITUAZIONE DEI CONDUCENTI NON RESIDENTI

Prima di procedere oltre nell'argomento, è opportuno ricordare ancora una volta che ciò che rende così particolare il trasporto su strada in termini di applicazione della legge è il suo carattere 'internazionale', nonché la mobilità della sua forza lavoro. Di conseguenza, nonostante le direttive e i regolamenti come la direttiva sul distacco dei lavoratori e il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale valgano anche per i conducenti non residenti, la loro applicazione deve tenere conto di una serie più complessa di circostanze: lavorare da un paese diverso dal paese di origine, attraversare diversi paesi nell'esecuzione del proprio lavoro, ecc. A questo si aggiungano i complessi di assunzione cui sono soggetti i conducenti non residenti.

Per tutti gli aspetti sollevati nei precedenti capitoli del presente documento – *complesse situazioni contrattuali, condizioni di lavoro inadeguate, accesso alle prestazioni sociali* – la legislazione comunitaria prevede delle soluzioni legali, mediante direttive o regolamenti sia specifici al trasporto su strada, sia relative agli aspetti occupazionali o sociali:

- la direttiva 2002/15/CE³ concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto;
- il regolamento (CE) n. 561/2006⁴ relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada;
- il regolamento (CE) n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I);
- il regolamento (CE) n. 883/2004⁵ relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il regolamento (CE) n. 987/2009⁶ che ne stabilisce le modalità di applicazione;
- la direttiva 2003/59/CE⁶ relativa al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;
- il regolamento (CE) n. 1072/2009⁷ che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale del trasporto di merci e che regola, al capitolo III, la questione del trasporto di merci su strada;
- la direttiva 96/71/CE⁸ relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;

³ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&model=guicheti&numdoc=32002L0015

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:102:0001:0013:IT:PDF>

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:it:PDF>

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0059:it:NOT>

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32009R1072:it:NOT>

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:it:HTML>

- la legislazione applicabile al contratto di lavoro, per quanto riguarda determinati diritti, p. es. il diritto alle ferie pagate.

Questo elenco illustra la varietà delle normative comunitarie pertinenti agli aspetti occupazionali e sociali per il trasporto su strada. Nel presente capitolo si fa sovente riferimento alla *legislazione nazionale*, o alla *trasposizione nella legislazione nazionale*. A questo proposito è bene chiarire la sostanziale differenza tra una direttiva europea e un regolamento europeo. Un regolamento europeo si applica in blocco e uniformemente a tutti gli Stati membri e non è soggetto a trasposizione e adattamento alla legislazione nazionale. Inoltre, in linea di principio, entra in vigore in tutti gli Stati membri quasi immediatamente dopo la sua adozione. Per converso, la direttiva europea è una legislazione di tipo più flessibile, che fornisce un quadro giuridico minimo da trasporre nella legislazione nazionale dei 27 Stati membri, e da adeguare alle passi nazionali. La trasposizione avviene nel pieno rispetto degli obiettivi definiti dalla direttiva, ma con un certo margine quanto ai mezzi utilizzati per raggiungere tali obiettivi. Nella pratica questo significa che una stessa e unica direttiva può portare a norme nazionali diverse, secondo il contenuto delle misure di trasposizione decise dal paese interessato.⁹

Ne consegue che talune questioni legali, in particolare quelle coperte dalle direttive europee, finiscono per avere soluzioni che variano da uno Stato membro all'altro. Questo è per esempio il caso dell'orario massimo di lavoro dei conducenti (direttiva 2002/15/CE), per il quale la direttiva stabilisce un massimale che ciascuno Stato membro può abbassare in base alla sua legislazione nazionale. Ed è anche il caso della direttiva sulla formazione dei conducenti (direttiva 2003/59/CE), che definisce i requisiti minimi di formazione ma non stipula chi debba sostenere i costi della formazione, lasciando un margine di decisione agli Stati membri.

Un regolamento europeo è lo strumento migliore per promuovere la tanto necessaria omogeneità e armonizzazione delle normative e delle loro modalità di applicazione nell'ambito del mercato interno.

2.1 Legislazione applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti

I conducenti non residenti intervistati nell'ambito del sondaggio ETF non sembrano consci del fatto che, a dispetto delle spesso oscure configurazioni contrattuali utilizzate dai datori di lavoro (vedi i casi menzionati nel capitolo precedente), esistono risposte legate alla domanda "quale legislazione è

⁹Di per sé, il contenuto delle misure di trasposizione dipende spesso da considerazioni di ordine storico o di natura concorrenziale.

applicabile alla mia situazione contrattuale?”. In effetti, il regolamento (CE) n. 593/2008, detto anche Roma I, applicabile a tutti i settori industriali, trasporto – e trasporto su strada, stipula il principio generale della legislazione applicabile agli obblighi contrattuali nel quadro di contratti di ambito internazionale.

Due sentenze della Corte Europea di Giustizia (CEG) – *Koelzsch*, del 15 marzo 2011 e *Voogsgeerd*, del 15 dicembre 2011 – chiariscono l’applicazione di questo regolamento ai conducenti professionisti, tenendo conto delle circostanze specifiche al settore del trasporto su strada. Va precisato che il vantaggio di disporre di una sentenza della CEG (piuttosto che di un tribunale nazionale) è che questa fornisce un’interpretazione uniforme che, in casi analoghi, va applicata in tutti gli Stati membri.

Le due sentenze summenzionate stipulano che allorché un lavoratore esegue il suo lavoro contrattualmente in più di uno Stato membro, in **qualsiasi** vertenza relativa al suo contratto di lavoro, **si applicano le disposizioni cogenti¹⁰ della legislazione dello Stato membro nel quale esegue abitualmente il suo lavoro o, in alternativa, qualora il lavoratore non dovesse effettuare abitualmente il suo lavoro in un solo paese – della legislazione del paese in cui si trova la sede legale del datore di lavoro.** La CEG indica altresì che, per quanto riguarda i conducenti professionisti, lo Stato nel quale il dipendente lavora abitualmente è quello in cui questi esegue la maggior parte dei suoi obblighi contrattuali nei confronti del datore di lavoro, nella fattispecie:

- o il luogo nel quale o dal quale il dipendente esercita le sue attività professionali;
- o il luogo dal quale il dipendente riceve istruzioni per le sue mansioni e organizza il suo lavoro;
- o il luogo in cui sono stazionati i suoi strumenti di lavoro (p. es. il camion, ecc.);
- o il luogo nel quale sono principalmente effettuati i trasporti, dove le merci sono scaricate;
- o il luogo in cui il dipendente ritorna una volta portate a termine le sue mansioni.

Le sentenze sono basate sull’articolo 6 del regolamento (CE) n. 593/2008, detto Roma I. Tale regolamento si applica agli obblighi contrattuali relativi (soltanto) a questioni civili e commerciali, pertanto governa le vertenze relative a singoli contratti di lavoro ma non copre i diritti relativi all’accesso alla sicurezza sociale perché le questioni amministrative esulano dal suo ambito di applicazione. Per di più, il regolamento è in vigore unicamente nel quadro di contratti che presentano una dimensione internazionale (come nel caso di conducenti che eseguono le loro mansioni in più di uno Stato membro oppure in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilito il datore di lavoro).

¹⁰ Le disposizioni cogenti sono le regole fondamentali alle quali dipendenti e datori di lavoro non possono derogare (p. es. regolamentazione del minimo salariale, del diritto di sciopero, della tutela dei membri del consiglio aziendale, le condizioni di licenziamento, ecc.).

In pratica, nel caso dei conducenti non residenti, questo significa che la legislazione del lavoro applicabile alla loro situazione occupazionale è quella del paese a partire dal quale il conducente esegue le sue mansioni di trasporto, riceve istruzioni in merito a tali mansioni, e nel quale si trovano i suoi mezzi di lavoro (base di lavoro, veicoli, ecc.). Si debbono inoltre tenere in considerazione:

- i luoghi dove viene effettuata la maggior parte dei trasporti;
- i luoghi dove vengono caricate/scaricate le merci, e
- il luogo dove il conducente ritorna una volta eseguite le sue mansioni.

Nel caso dei conducenti intervistati per il sondaggio ETF, appare evidente che la legislazione applicabile al loro contratto di lavoro e quindi la legislazione che fungerà da base in caso di vertenze, per esempio salariali, non sarà quella del luogo di residenza del conducente bensì quella dello Stato membro a partire dal quale il conducente effettivamente lavora. Ne consegue che, per esempio, un conducente rumeno che esercita gran parte della sua attività a partire dai Paesi Bassi ha diritto a reclamare il livello salariale in vigore nei Paesi Bassi.

Nel concludere un contratto di lavoro, il datore di lavoro e il conducente possono scegliere la legge di qualsiasi Stato membro come applicabile in caso di vertenze, ma **questa scelta non deve avere la conseguenza di privare il conducente della tutela minima che gli accordano le disposizioni cogenti della legge dello Stato membro nel quale egli esegue abitualmente il suo lavoro o dello Stato membro in cui si trova la sede legale del datore di lavoro.**

IN SINTESI:

Nella difesa dei **diritti occupazionali** (salario, ferie, clausole di licenziamento, ecc.), i sindacati devono tenere in considerazione:

- il regolamento (CE) n. 593/2008, detto Roma I;
- le due sentenze della CEG, che applicano il suddetto regolamento ai conducenti e alle specifiche circostanze del trasporto su strada: *Koelzsch* (15 marzo 2011) e, *Voogsgeerd* (15 dicembre 2011);

Il regolamento e le due sentenze sono applicabili a:

- tipo di conducenti: conducenti non residenti; tutti i conducenti i cui contratti presentano una dimensione internazionale (come nel caso di conducenti che eseguono le loro mansioni in più di uno Stato membro oppure in uno Stato membro diverso da quello in cui è stabilito il datore di lavoro).
- tipo di trasporto: tutti (internazionali, transfrontalieri, cabotaggio);
- tipo di veicoli: tutti i veicoli commerciali.

2.2 Regolamenti che vietano talune prassi salariali

Come detto al capitolo 1.2.2. “Questioni salariali”, il reddito netto mensile dei conducenti non residenti è un mix composto da un importo fisso (che in genere equivale al minimo salariale del paese di residenza del conducente) e uno variabile che è di gran lunga il più sostanzioso – può arrivare fino a cinque volte il fisso, o anche di più – e consiste in remunerazioni legate al numero di consegne o al numero di chilometri percorsi.

Il capitolo 2.1 “Legislazione applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti” illustra il principio generale da applicare al salario dei conducenti non residenti. In principio, il salario è coperto della legislazione applicabile al contratto di lavoro, dato che deriva da contrattazioni salariali. Tale legislazione si determina conformemente alle disposizioni del regolamento Roma I. Potrebbero essere di applicazione anche altre leggi. È il caso per esempio del cabotaggio, coperto dalla direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori. In effetti, ai conducenti che effettuano operazioni di cabotaggio è riconosciuta la qualità di lavoratori distaccati. La direttiva in questione stipula esplicitamente che per i minimi salariali si applica la legge del paese nel quale il lavoratore è distaccato. Ne consegue che un conducente ceco che lavora in Francia ha diritto al minimo salariale in vigore in Francia.

Ne caso specifico della remunerazione per chilometro percorso, vale anche il regolamento (CE) n. 561/2006 sull’orario di guida e di riposo, che vieta di basare la remunerazione dei conducenti sulle “distanze percorse e/o il volume di merci trasportate se queste retribuzioni siano di natura tale da mettere in pericolo la sicurezza stradale e/o incoraggiare l’infrazione del presente regolamento” (articolo 10).

Per sua natura, come già spiegato, il regolamento (CE) n. 561/2006 si applica nella sua forma attuale a tutti gli Stati membri, pertanto chiedersi “quale legislazione nazionale concerne il conducente non residente” è irrilevante.

Ma in questo contesto il problema è che finora la legge non chiarisce in quali circostanze una remunerazione per chilometro sia di natura tale da mettere in pericolo la sicurezza stradale. In futuro, un’eventuale causa portata davanti alla CEG, in quanto unico tribunale competente a esprimere un’interpretazione armonizzata a livello comunitario, potrebbe apportare il necessario chiarimento.

Benché il regolamento (CE) n. 561/2006 stipuli che la remunerazione al chilometro potrebbe essere illegale solo se presenta un pericolo per la sicurezza stradale, occorre tenere presente il fatto che questa prassi forza i conducenti a fare delle scelte che vanno contro la legge, e contro i loro diritti. Per esempio, molti conducenti rifiutano di prendere le ferie annuali o un congedo di malattia

sapendo che a 'zero' chilometri corrisponde 'zero' reddito. In questo senso, occorre contestare davanti alla corte la paga al chilometro non solo in relazione alle disposizioni stipulate dal regolamento (CE) n.561/2006, ma anche in relazione al complesso dei diritti dei conducenti come disposto dalle legislazioni sociali e del lavoro.

IN SINTESI:

Nella difesa dei **diritti salariali** dei conducenti soggetti a firme di remunerazione al chilometro, i sindacati devono tenere in considerazione:

- il regolamento (CE) n. 561/2006 relativo ai periodi di guida, interruzioni e riposo.

Tale regolamento si applica a:

- tipo di conducenti: tutti, purché alla guida di veicoli commerciali superiori alle 3,5t;
- tipo di trasporto: tutti (internazionali, transfrontalieri, trasporto merci);
- tipo di veicoli: solo veicoli commerciali superiori alle 3,5t (vedi regolamento (CE) n. 561/2006).

2.3 Disposizioni di legge relative a orario di lavoro, interruzioni e riposo

Il regolamento (CE) n. 561/2006 definisce le regole per i periodi di guida, interruzioni e riposo, mentre l'orario di lavoro è coperto dalla direttiva 2002/15/CE.

Essendo 'governate' da una direttiva (e non da un regolamento), le regole relative all'orario di lavoro variano da uno Stato membro all'altro. Pertanto, la risposta alla domanda "*quali regole sull'orario di lavoro si applicano a un conducente non residente*" è: la trasposizione nazionale della direttiva 2002/15/CE dello Stato membro nel quale viene effettuato il trasporto.

Occorre ricordare che l'orario di lavoro specifico al trasporto su strada (postulato dalla direttiva 2002/15/CE) è applicabile solo ai conducenti alla guida di mezzi superiori alle 3,5t. Per i veicoli di tonnellaggio inferiore (camionette, ecc.), è di applicazione la direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

IN SINTESI:

Nella difesa dei diritti relativi ai **tempi di guida e riposo**, i sindacati devono tenere in considerazione:

- il regolamento (CE) 561/2006 relativo ai periodi di guida, interruzioni e riposo;

Tale regolamento si applica a:

- tipo di conducenti: tutti, purché alla guida di veicoli commerciali superiori alle 3,5t;
- tipo di trasporto: tutti (internazionali, transfrontalieri, trasporto merci);
- tipo di veicoli: solo veicoli commerciali superiori alle 3,5t (vedi regolamento (CE) n. 561/2006).

Nella difesa dei diritti relativi all'**orario di lavoro**, i sindacati devono tenere in considerazione:

- la direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto;
- la trasposizione della direttiva 2002/15/CE nella legislazione nazionale dello Stato membro in cui viene effettuato il trasporto.

La suddetta direttiva e le sue trasposizioni nazionali si applicano a:

- tipo di conducenti: tutti, purché alla guida di veicoli commerciali superiori alle 3,5t;
- tipo di trasporto: tutti (internazionali, transfrontalieri, trasporto merci), per il tipo di veicoli indicato sotto;
- tipo di veicoli: solo veicoli commerciali superiori alle 3,5t.

Importante:

- i conducenti di veicoli commerciali inferiori alle 3,5t sono coperti dalla direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e relative trasposizioni nella legislazione nazionale.

2.4 Ferie pagate

Come detto al capitolo 2.1 “Legislazione applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti”, nel caso dei conducenti non residenti sarà il regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I) a designare in definitiva quale legislazione (nazionale) governa taluni diritti dei conducenti. Il diritto alle ferie pagate, unitamente ai diritti salariali, rientra in questo ambito.

Inoltre, nei casi in cui il conducente può essere considerato come lavoratore distaccato – specie nel caso di conducenti non residenti che effettuano operazioni di trasporto merci – ai sensi della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori, questi avrà diritto alle ferie minime pagate stipulate dalla legislazione dello Stato membro in cui è distaccato.

Queste regole e norme, pur permettendo com'è naturale talune esenzioni, sono soggette a vincoli chiaramente definiti.

IN SINTESI:

Nella difesa dei **diritti relativi alle ferie pagate**, i sindacati devono tenere in considerazione:

- la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori, e nella fattispecie la trasposizione nazionale dello Stato membro nel quale il conducente è distaccato (in genere lo Stato membro nel quale esercita abitualmente la sua attività – vedi capitolo 2.1 “Legislazione applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti”), che determinerà le condizioni pratiche delle ferie pagate;

- il regolamento (CE) n. 593/2008, detto Roma I.

Tale quadro giuridico si applica a:

- tipo di conducenti: non residenti;
- tipo di trasporto: la direttiva 96/71/CE si applica solo al trasporto merci;
- tipo di veicoli: tutti, alle condizioni menzionate sopra.

2.5 Regolamentazione dell'accesso ai sistemi di sicurezza sociale

Oltre alla natura esigente della professione del conducente, il sondaggio ETF ha rivelato anche le dure e inique condizioni di lavoro dei conducenti non residenti (per dirne una, mesi e mesi passati lontano da casa), come pure gli ambigui e complessi schemi applicati ai loro contratti. Per questo gruppo particolarmente vulnerabile di conducenti professionisti, un accesso adeguato ai sistemi di sicurezza sociale – sanità, indennità di disoccupazione, diritti pensionistici – è imprescindibile, ed è forse il solo modo per restituire loro almeno in parte un certo benessere personale.

La mobilità geografica insita nella situazione dei conducenti non residenti rende determinante l'identificazione del sistema di sicurezza sociale al quale essi hanno diritto di accesso.

Due legislazioni comunitarie sono pertinenti per questo gruppo professionale: il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il regolamento (CE) n. 987/2009 che ne stabilisce le modalità di applicazione. I due regolamenti stipulano che, nel caso di una persona che effettua lavoro dipendente in due o più Stati membri, la legislazione nazionale applicabile alla sicurezza sociale (ossia il sistema di sicurezza sociale cui è soggetta quella persona) è:

- quella del paese di residenza se il lavoratore dipendente effettua una parte sostanziale del lavoro (se vi trascorre più del 25% dell'orario di lavoro o se più del 25% del suo salario deriva da lavoro ivi effettuato) oppure, se il lavoratore è dipendente da più società o datori di lavoro con sedi in Stati membri diversi:
- quella del paese dove ha sede il datore di lavoro o la società, nei casi in cui il lavoratore dipendente non effettua una parte sostanziale (vedi sopra per la definizione di "parte sostanziale") del suo lavoro nel paese di residenza.

I conducenti non residenti ricadrebbero pertanto sotto il sistema di sicurezza sociale del paese dove ha sede il datore di lavoro, almeno per il periodo durante il quale lavorano come conducenti non residenti.

IN SINTESI:

Nella difesa dei **diritti relativi alla sicurezza sociale**, i sindacati devono tenere in considerazione:

- il regolamento (CE) n. 883/2004;

- il regolamento (CE) n. 987/2009.

Tali regolamenti si applicano a:

- tipo di conducenti: non residenti;
- tipo di trasporto: tutti (internazionali, transfrontalieri, trasporto merci);
- tipo di veicoli: tutti, alle condizioni menzionate sopra.

2.6 Formazione obbligatoria

In sintesi, la direttiva 2003/59/CE richiede che i conducenti seguano un formazione professionale più 35 ore di formazione periodica obbligatoria ogni 5 anni. In linea di principio, la formazione viene impartita nel paese di residenza e conformemente alle disposizioni della legislazione nazionale di trasposizione della direttiva. Una volta completata la formazione, il conducente ha diritto a un certificato di abilitazione professionale.

Dal sondaggio ETF emerge che gran parte dei conducenti non residenti intervistati rischiano di non rispettare l'obbligo di formazione periodica, principalmente perché i costi sono a loro carico.

IN SINTESI:

Nella difesa dei **diritti relativi alla formazione**, i sindacati devono tenere in considerazione:

- la direttiva 2003/59/CE;
- la sua trasposizione nella legislazione dello Stato membro di residenza del conducente.

Tale quadro giuridico si applica a:

- tipo di conducenti: tutti i conducenti di veicoli superiori alle 3,5t;
- tipo di trasporto: tutti i tipi di trasporto effettuati su veicoli superiori alle 3,5t;
- tipo di veicoli: superiori alle 3,5t.

2.7 Regolamenti relativi a cabotaggio e distacco di lavoratori

Nell'ambito del mercato interno, il cabotaggio su strada è soggetto a regole ben definite stipulate al capo III del regolamento (CE) n. 1072/2009. Il quale regolamento stipula altresì che ai conducenti che effettuano operazioni di cabotaggio si applica la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori. Ai sensi delle disposizioni di questa direttiva, allorché nell'ambito della prestazione di servizi internazionali (incluse operazioni di cabotaggio su strada) una società stabilita in uno Stato membro

distacca un lavoratore¹¹ in un altro Stato membro, si applicano a quel lavoratore tutta una serie di disposizioni di legge in vigore nello Stato membro in cui è distaccato:

- salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- sicurezza;
- orario massimo di lavoro;
- periodi minimi di riposo;
- minimi salariali;
- ferie minime annua pagate.

Di conseguenza, nel caso di conducenti non residenti che effettuano operazioni di cabotaggio, la legge che governa gli aspetti elencati sopra sarà quella del paese di distacco (p. es. un conducente portoghese che effettua operazioni di cabotaggio in Francia sarà coperto dalle disposizioni di legge francesi in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, minimi salariali, ecc.).

È opportuno ricordare che gli aspetti di cui sopra sono regolamentati a livelli diversi da un paese all'altro. Per esempio i minimi salariali – dove esistono, visto che molti Stati membri non hanno minimi salariali nazionali o settoriali – potrebbero essere definiti per legge oppure nel quadro di contratti collettivi nazionali o settoriali. Pertanto i sindacati che difendono i diritti dei conducenti non residenti che effettuano operazioni di cabotaggio dovranno prima identificare il livello (legge, contratti collettivi) al quale sono regolamentate le questioni di cui sopra nel paese di distacco.

IN SINTESI:

Nel difendere i **diritti dei conducenti non residenti che effettuano operazioni di cabotaggio**, se correlate agli aspetti sopra elencati, i sindacati devono tenere in considerazione:

- la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori;
- la trasposizione nazionale della direttiva 96/71/CE nel paese di distacco (nell'esempio di cui sopra, la Francia);
- le disposizioni nazionali relative agli aspetti summenzionati, siano esse in forma di legge o di contratti collettivi in vigore del paese di distacco (nell'esempio di cui sopra, la Francia).

Tale quadro giuridico si applica a:

- tipo di conducenti: conducenti che effettuano operazioni di cabotaggio;
- tipo di trasporto: cabotaggio;
- tipo di veicoli: veicoli utilizzati per operazioni di cabotaggio.

¹¹ Ai sensi della direttiva sul distacco dei lavoratori, per lavoratore distaccato si intende "il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente".

In conclusione possiamo dire che per la maggior parte dei problemi che affliggono i conducenti non residenti esistono soluzioni legali. Farle applicare rimane peraltro una questione di intervento delle autorità nazionali. Considerata la natura transfrontaliera delle attività e delle pratiche di assunzione, la loro applicazione dipende fortemente dalla cooperazione non solo tra le autorità nazionali degli Stati membri, ma anche dalla cooperazione tra le autorità preposte di uno stesso paese, in particolare i ministeri del lavoro e dei trasporti. La sindacalizzazione dei conducenti non residenti permetterebbe l'eliminazione delle pratiche illegali, che potrà avvenire o nel quadro di contrattazioni con i datori di lavoro o per via legale. La questione di fondo principale resta quella della sindacalizzazione dei conducenti non residenti, che permetterebbe di rappresentarli collettivamente.

3. UN APPROCCIO ‘BEN GUIDATO’ ALLA DIFESA DEGLI INTERESSI DEI CONDUCENTI NON RESIDENTI

Tradizionalmente, i sindacati organizzavano i lavoratori e rappresentavano gli iscritti in un contesto locale e/o nazionale. Ma in settori come quello del trasporto su strada, il carattere mobile della professione del conducente in un’Europa senza frontiere ha dato adito, specialmente dopo l’allargamento, a profondi cambiamenti nel mercato del lavoro e nelle prassi di assunzione. I sindacati si trovano sempre più spesso ad affrontare problemi occupazionali e sociali in un settore che richiede sempre più soluzioni e collaborazioni transfrontaliere. L’esempio del conducente professionista reclutato nel paese A, sulla base di un contratto firmato nel paese B per un lavoro svolto da/verso il paese C, definisce oggi quella che è la norma nel trasporto su strada. Come già menzionato in queste linee guida, questa è la situazione dei conducenti non residenti, che rappresentano il gruppo più vulnerabile del settore. Sindacalizzarli e rappresentarli è un ‘must’ perché a beneficiare del miglioramento delle loro condizioni di lavoro e dell’eliminazione della discriminazione salariale cui sono soggetti saranno tutti i lavoratori del settore. Da una valutazione dell’ETF di che cosa sia necessario ai sindacati per arrivare a rappresentare i conducenti non residenti emergono le seguenti problematiche:

- 1) la natura mobile della professione – ai sindacati servono nuove capacità e risorse per tenersi in contatto con gli iscritti e rappresentarli allorché si trovano quasi costantemente all’estero;
- 2) il fatto che i conducenti non residenti non sono connessi a nessun contesto occupazionale e sociale nazionale specifico
- 3) la dimensione internazionale sempre più complessa della situazione occupazionale dei conducenti;
- 4) il rapido aumento del numero di conducenti non residenti (vulnerabili, spesso non sindacalizzati, male rappresentati), i cui livelli salariali e le precarie condizioni di lavoro tendono a divenire il benchmark per la professione;
- 5) la diversità delle leggi e normative – sociali, occupazionali, settoriali – applicabili alla forza lavoro e che, nel caso specifico dei conducenti non residenti, devono essere considerate in una prospettiva transfrontaliera.

Alla luce di quanto sopra, il presente capitolo si propone di guidare i sindacati attraverso una serie di considerazioni pratiche di importanza fondamentale nella **ricerca di soluzioni legali** per problemi che possono essere trattati in ambito legale. Il capitolo si sofferma sulla composizione delle vertenze in tribunale proprio per il fatto che per molti dei problemi vissuti dai conducenti non residenti esistono

soluzioni giuridiche. E garantire un adeguato accesso ai diritti e benefici è uno dei servizi fondamentali che i sindacati possono offrire a questi lavoratori. In molti casi questo sarà fattibile solo portando le vertenze in tribunale. Nel decidere di portare una causa in tribunale, i sindacati devono disporre non solo di fondi e risorse, ma anche della capacità di effettuare una breve valutazione delle rivendicazioni e della situazione del conducente per fornire una prima consulenza sui diritti e benefici che spettano al conducente. Da ultimo, ma non meno importante, i sindacati devono essere in grado di mettere a punto una buona strategia legale (vedi oltre) e determinare il livello di cooperazione richiesto – con servizi giuridici specializzati, con altri sindacati, con amministrazioni locali, ecc. – per assistere efficacemente il conducente.

In effetti, per difendere con successo i conducenti in tribunale, si dovrà iniziare dalla definizione, caso per caso, di solide strategie legali. In primo luogo si dovrebbe considerare:

- Dove difendere gli interessi del conducente – in quale tribunale, di quale Stato membro?
- Quale sindacato è più adatto a difendere tali interessi – quello del paese di origine, quello del paese dove lavora, quel del paese in cui si fa la rivendicazione, ecc.?
- Quali regole e normative, di quale paese, saranno di applicazione?
- Qual è la migliore forma di assistenza sindacale?

Prima di passare ad alcune risposte dettagliate a tali domande, è importante rilevare che prima di portare una causa in tribunale un sindacato potrebbe cercare di trovare un accordo con il datore di lavoro mediante una composizione extragiudiziale.

3.1 Competenza giurisdizionale¹²

Nel momento in cui un sindacato decide di assistere o rappresentare un conducente non residente in una vertenza con il datore di lavoro, il primo elemento da identificare è la giurisdizione (tribunale) competente a giudicare. Le seguenti domande possono aiutare a trovare la risposta corretta in merito al tribunale competente:

- In quale Stato membro le procedure legali sono più favorevoli, nel senso che una sentenza sia emessa nei termini più brevi?
- Quale Stato membro ha dei tribunali specializzati (p. es. tribunali del lavoro)?
- In quale Stato membro è più probabile che al conducente sia riconosciuta la compensazione richiesta?

¹² **Nota:** La questione della legislazione applicabile in una vertenza non va confusa con quella di stabilire quale tribunale abbia la giurisdizione. Per semplificare le cose, consideriamo che la legislazione applicabile serve a designare il quadro giuridico sulla base del quale un giudice basa la sua decisione, mentre la questione della giurisdizione riguarda quale paese sia competente per emettere una sentenza sul merito della causa. Da un punto di vista cronologico, la questione della giurisdizione deve essere risolta prima di quella della legislazione applicabile.

- In quale Stato membro il datore di lavoro detiene risorse di maggior valore, che potrebbero essere utilizzate per compensare il conducente?
- In quale Stato membro il sistema del ricorso in appello è più consono agli interessi del conducente?

D'altro canto, nel cercare di identificare il tribunale competente più consono, si devono riconoscere due situazioni distinte, secondo il tipo di diritto o beneficio rivendicato:

- rivendicazioni relative a diritti contrattuali;
- rivendicazioni relative alla sicurezza sociale.

Le principali differenze tra i due sono illustrate di seguito.

3.1.1 Scelta del tribunale per vertenze relative al contratto di lavoro

Il regolamento (CE) n. 44/2001 fornisce indicazioni in merito alla competenza giurisdizionale, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (incluse dunque le relazioni contrattuali di lavoro). **Il principio base di questo regolamento è che la giurisdizione è quella dello Stato membro in cui il convenuto è domiciliato.** Per una società, il 'domicilio' sarà la sede legale, o il quartier generale, o la sede principale.

Al sensi del regolamento (CE) n. 44/2001, un dipendente può scegliere di portare la vertenza:

- o davanti ai tribunali dello Stato membro dove è domiciliato il datore di lavoro (che, come detto sopra, sarà la sede legale, o il quartier generale, o la sede principale);
- o davanti ai tribunali dello Stato membro dove (o da dove) il dipendente esegue abitualmente le sue mansioni¹³. Nei casi in cui il dipendente non esegue le sue mansioni in nessun paese specifico, i tribunali competenti saranno quelli dello Stato membro dove ha sede il datore di lavoro.

Da parte sua, il datore di lavoro non ha scelta perché, qualora intendesse avviare una procedura legale contro il dipendente, è obbligato a portare quest'ultimo davanti ai tribunali del paese in cui quest'ultimo è domiciliato, ovvero il suo paese di residenza.

Per concludere, nell'assistere un conducente non residente, un sindacato può scegliere i tribunali dello Stato membro in cui il conducente lavora abitualmente se il 'luogo di lavoro abituale' ricade nella definizione¹⁴ formulata dalla Corte Europea di Giustizia nella sentenza **Koelzsch**¹⁵. In altre parole, il caso di un conducente rumeno che lavora in/dal Belgio può essere portato davanti a un tribunale belga se il Belgio è il paese in cui il conducente lavora abitualmente. Questi

¹³ Per maggiori dettagli sulla definizione di luogo di lavoro abituale rinviamo alla sezione 2.1 "Quadro legale applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti".

¹⁴ La stessa della nota 2.

¹⁵ Opinione in Heiko Koelzsch v Grand-Duché de Luxembourg (C-29/10).

indipendentemente da dove si trova la sede del datore di lavoro o da dove sia stato concluso il contratto.

3.1.2 Scelta del tribunale per vertenze relative alla sicurezza sociale

Il regolamento (CE) n. 44/2001 non si applica alla sicurezza sociale, pertanto non fornisce indicazioni sui tribunali competenti a giudicare dalle vertenze relative a questo aspetto. In caso di vertenze relative alla sicurezza sociale, il tribunale competente a proporre una composizione adeguata è quello del paese dove il conducente ha diritto, per legge, ad accedere ai diritti e benefici della sicurezza sociale. Per determinare tale paese si dovrà fare riferimento al regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e al regolamento (CE) n. 987/2009 che ne stabilisce le modalità di applicazione¹⁶. In via di principio sarà:

- il paese di residenza del conducente se questi vi effettua una parte sostanziale del lavoro (se vi trascorre più del 25% dell'orario di lavoro o se più del 25% del suo salario deriva da lavoro ivi effettuato) oppure, se il lavoratore è dipendente da più società o datori di lavoro con sedi in Stati membri diversi:
- il paese dove ha sede il datore di lavoro o la società, nei casi in cui il conducente non effettua una parte sostanziale (vedi sopra per la definizione di "parte sostanziale") del suo lavoro nel paese di residenza.

La vertenza in tribunale riguarderà l'ente pubblico incaricato del sistema di sicurezza sociale del relativo Stato membro.

Pertanto, nel caso di un conducente rumeno assunto da una società olandese che effettua la sua attività dal Belgio, lo Stato membro nel quale egli avrebbe accesso alla sicurezza sociale sono i Paesi Bassi (paese dove ha sede il datore di lavoro), considerato che il conducente non lavora mai nel suo paese di residenza (Romania).

3.2 Scelta del sindacato meglio posizionato per assistere un conducente non residente in caso di vertenza con il datore di lavoro

Tenendo conto della sede del tribunale competente a giudicare la vertenza, un sindacato pronto ad assistere un conducente non residente nelle procedure dovrà decidere se ritiene, nell'interesse del conducente, di essere il meglio posizionato a farlo.

Per esempio, un sindacato ungherese o rumeno potrebbe avere serie limitazioni nel tentativo di prestare assistenza legale a un conducente non residente ungherese o rumeno se il tribunale

¹⁶ Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione 2.5 "Regolamentazione dell'accesso ai sistemi di sicurezza sociale".

competente si trova, diciamo, in Germania. Nello specifico, uno degli ostacoli principali sarebbe la conoscenza e la capacità di gestire le procedure legali (sporgere denuncia, ecc.) di un altro paese.

Come visto alla sezione 3.1, anche il tipo di richiesta – relativa alle condizioni contrattuali o alla sicurezza sociale – influirà sulla scelta del sindacato meglio posizionato per assistere il conducente (vedi anche l'esempio del Caso di studio 4 in appendice).

In via di principio, la scelta sarà tra:

- il sindacato del paese di residenza del conducente, con il quale condivide la lingua e il retroterra culturale;
- il sindacato del paese in cui presta il suo lavoro, che è il più vicino all'ambiente di lavoro;
- il sindacato del paese dove viene giudicata la vertenza, che è il più informato sulle procedure legali locali.

L'ETF raccomanda ai sindacati di tutti i paesi pertinenti alla situazione del conducente di collaborare fra di loro, infatti ciascuno di essi sarà in condizione di contribuire e si garantirà così al conducente l'assistenza più efficace, facendo nel contempo il migliore uso delle risorse (finanziarie, logistiche, ecc.). La cooperazione è ancora più necessaria nei casi in cui il paese di cui si applica la legislazione non coincide con quello della giurisdizione competente.

In breve, per identificare il sindacato meglio posizionato per assistere un conducente non residente, è opportuno tenere in considerazione:

- la vicinanza culturale con il conducente (lingua, cultura, ecc.);
- la conoscenza e la capacità di gestire le **regole procedurali della giurisdizione investita**;
- la conoscenza della **legislazione applicabile** pertinente alla richiesta e alla situazione del conducente (p. es. un tribunale tedesco è competente ma la legislazione applicabile alla richiesta del conducente è quella polacca: in questo caso è auspicabile una collaborazione tra sindacati dei due paesi);
- la necessità di formalizzare la cooperazione sindacale (p. es. accordo sui costi delle procedure legali);
- le risorse disponibili (umane e finanziarie).

3.3 Legislazione applicabile alla richiesta del conducente

Una volta stabiliti il tribunale competente e il/i sindacato/i competenti, rimane da determinare quale soluzione legale sia la più adatta a risolvere il problema del conducente.

Il capitolo 2 dei presenti orientamenti fornisce una buona indicazione delle normative che si potrebbero applicare ai problemi più comuni riportati dai conducenti non residenti.

Oltre a tali informazioni, vale la pena di notare che vi sono casi in cui norme e direttive potrebbero rivelarsi insufficienti a dare una soluzione diretta o definitiva alla questione giuridica in quanto fanno riferimento solo alla legislazione dello Stato membro che dovrebbe fornire la soluzione definitiva alla vertenza. Per esempio, nel caso di una vertenza relativa alla sicurezza sociale, il regolamento (CE) n. 883/2004 e il regolamento (CE) n. 987/2009 rimandano alla legislazione del paese il cui sistema di sicurezza è applicabile, ovvero il paese e la specifica legislazione nazionale dove cercare una soluzione concreta. Per esempio, nel caso di conducenti non residenti che rivendicano copertura delle spese sanitarie, il sindacato che li assiste dovrà identificare:

- primo, la legislazione competente, ovvero il paese la cui legislazione di sicurezza sociale si applica nello specifico (paese di residenza, paese dove è stato firmato il contratto di lavoro, paese dove ha sede il datore di lavoro, paese dove il conducente lavora abitualmente);
- secondo, quali sono esattamente i diritti applicabili al conducente, ai sensi della normativa del paese individuato, e che cosa dice tale normativa in merito alla copertura dei costi sanitari.

In altre parole, i due regolamenti rimandano alla legislazione applicabile. Una volta chiarito questo, le risposte concrete in merito alla copertura delle spese sanitarie cui ha diritto il conducente saranno date dalle relative disposizioni della legislazione nazionale identificata come pertinente nel caso specifico.

Un altro potenziale problema per un reale accesso dei conducenti non residenti ai loro diritti e benefici può derivare dalle difficoltà riscontrate dalle amministrazioni nell'applicare la legislazione europea. Uno degli esempi migliori è l'applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nel contesto del cabotaggio su strada. In questo caso il problema è che le regole saranno imposte, in genere, dai dipartimenti competenti dei ministeri dei trasporti, e controllate mediante ispezioni su strada o presso le società. Ma d'altro canto, la competenza per l'applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori spetta alle amministrazioni del lavoro. Più concretamente, nelle ispezioni su strada, le autorità competenti verificheranno una serie di documenti relativi alla CMR¹⁷ le bolle di consegna, i dati del tachigrafo digitale, i documenti relativi alle merci e le dichiarazioni relative al cabotaggio e/o al distacco dei lavoratori. Se e quando fosse possibile constatare violazioni in merito al distacco di un conducente, potrebbe essere necessario procedere a verifiche ulteriori, per esempio se al conducente sono stati applicati i minimi salariali o se gode delle ferie pagate che gli spettano in base al periodo di distacco. Questo richiederebbe controlli del ruolino paga del conducente e della documentazione detenuta dalle amministrazioni dei paesi interessati che potrebbero essere utili a determinare se il datore di lavoro ha versato i contributi e gli oneri sociali nel paese in cui ha sede. Una tale procedura può essere condotta in modo efficace solo se esiste un

¹⁷ CMR: Convenzione sul contratto di trasporto internazionale stradale di merce.

corretto livello di cooperazione fra le amministrazioni degli Stati membri pertinenti. In ogni caso i sindacati dovrebbero identificare le amministrazioni nazionali interessate in una data vertenza. Una volta effettuata questa ‘mappatura’, i sindacati dei paesi individuati dovrebbero cooperare al fine di fornire alle rispettive amministrazioni nazionali un fascicolo documentale il più completo possibile sul caso in questione.

3.4 Informare e assistere il conducente nella composizione di una vertenza

Allorché un conducente si rivolge a un sindacato per chiedere assistenza in una vertenza di lavoro, il sindacato può scegliere di informarlo semplicemente dei suoi diritti e possibilità di azione (3.4.1), oppure di mobilitare maggiori risorse al fine di aiutare e sostenere il conducente fino a quando non si arrivi a una soluzione legale del problema (3.4.2).

3.4.1. Informazione dei conducenti non residenti

I risultati del sondaggio quadriennale dell’ETF dimostrano che i conducenti non residenti spesso sono all’oscuro della loro complessa situazione occupazionale. Emerge infatti dal sondaggio che in molte aree manca informazione e consapevolezza;

- complessità e ambiguità degli schemi di assunzione;
- potenziale di tali schemi di bloccare l’accesso dei conducenti ai loro diritti e benefici;
- dati sui salari, diritti e benefici negli UE27;
- ruolo dei sindacati e loro competenza e possibilità di assistenza.

È essenziale che i sindacati sviluppino capacità e passino all’azione per diffondere questo tipo di informazioni. Campagne, pubblicazioni e distribuzione di opuscoli o volantini che forniscano materiale di facile lettura saranno assai bene accolti dai conducenti. L’ETF ritiene di avere un ruolo importante nel coordinare tali campagne e mobilitare la piena partecipazione dei suoi affiliati.

3.4.2 Assistenza ai conducenti non residenti

I sindacati potrebbero peraltro auspicare un maggiore coinvolgimento nella composizione delle vertenze dei conducenti.

3.4.2.1 Assistenza per arrivare a una composizione extragiudiziale

Prima di adire una procedura giudiziaria, il sindacato che assiste il conducente potrebbe intraprendere, per conto di quest'ultimo, un negoziato diretto con il datore di lavoro al fine di arrivare a una composizione extragiudiziale. Il semplice fatto di rappresentare il conducente davanti al datore di lavoro darà a quest'ultimo un segnale che, contrariamente a quanto crede, non è fuori dalla portata del braccio della legge e anzi si trova in una posizione di responsabilità giuridica e che è soggetto a sanzioni se ricorre a pratiche illegali o non rispetta i suoi obblighi legali e contrattuali.

3.4.2.2 Assistenza ai conducenti non residenti in fase di contenzioso nella composizione della vertenza

Spesso, quando il datore di lavoro o addirittura le istituzioni di un dato paese non riconoscono i diritti di un conducente, l'unica soluzione è adire le vie legali. Questo comporta che il/i sindacato/i segua(no) i passi descritti nel presente capitolo, dalla 'mappatura' del caso alla definizione delle coordinate di base di una strategia legale. Il ruolo del/dei sindacato/i può rendersi più visibile se, in base alle circostanze¹⁸, il/i sindacato/i ritiene vantaggioso presentarsi insieme al conducente davanti al tribunale, con un coinvolgimento diretto nella procedura giuridica.

¹⁸ Per esempio nella difesa degli interessi collettivi dei suoi iscritti.

ALLEGATO

Caso di studio 1: un conducente non residente, mal pagato, rivendica il livello salariale belga

Contesto: un conducente portoghese è assunto in Slovacchia, con contratto slovacco, con un salario mensile di 500 euro, da una sussidiaria di uno spedizioniere belga. Negli ultimi due anni e mezzo ha lavorato nel trasporto merci transfrontaliero, operando principalmente da Anversa in Belgio per il trasporto di merci in Germania, Lussemburgo e Francia. Il conducente contatta un rappresentante sindacale locale chiedendo assistenza per ottenere il livello salariale belga.

Rivendicazione del conducente: Livello salariale belga.

Come può aiutarlo il sindacato?

- a) Informa il conducente in merito ai suoi diritti legali;
- b) Cerca, per conto del conducente, una composizione extragiudiziale con il datore di lavoro;
- c) Porta in tribunale il datore di lavoro.

Se dovesse optare per una procedura giudiziaria (alternativa (c)), il sindacato dovrà individuare la migliore strategia legale, e quindi:

1. Primo, identificare il tribunale competente¹⁹

Alla luce del regolamento (CE) n. 44/2001 e della sentenza *Koelzsch* della Corte Europea di Giustizia, in questo caso sarà un tribunale belga dato che il Belgio è il più frequente punto di partenza per i viaggi del conducente e quindi può essere considerato il luogo di lavoro abituale²⁰.

2. Chiarire qual è il sindacato meglio posizionato per assistere il conducente

Nello specifico, la risposta è un sindacato belga, vista la sua esperienza in materia di legislazione e procedure giuridiche del Belgio.

3. Verificare se il conducente ha diritto a quanto rivendica

Sempre alla luce della sentenza della CEG nella causa *Koelzsch*, la risposta è sì perché la legislazione applicabile al suo contratto di lavoro, e quindi al suo salario, è quella del paese (da) dove lavora abitualmente, che nella fattispecie è il Belgio, dato che il Belgio è il punto di partenza dei suoi viaggi.

¹⁹ Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1. "Competenza giurisdizionale", che tratta della scelta del tribunale competente.

²⁰ Per maggiori dettagli sulla definizione di luogo di lavoro abituale rinviamo alla sezione 2.1 "Quadro legale applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti".

Caso di studio 2: conducente non residente che effettua operazioni di cabotaggio in Francia e chiede le ferie annuali pagate conformemente alla legislazione francese

Contesto: un conducente polacco reclutato da una sussidiaria polacca di una società francese effettua operazioni di trasporto internazionale principalmente in Germania, ma anche operazioni di cabotaggio in Francia. Gli è imposto di lavorare per tutto l'anno, senza ferie. Contatta un sindacato francese chiedendo assistenza per ottenere il livello di ferie pagate previsto dalla legislazione francese (due giorni e mezzo di ferie annue pagate per ogni mese di lavoro effettivo) per i periodi trascorsi a lavorare in Francia. Chiede inoltre se sia possibile usufruire delle condizioni di lavoro e dei livelli salariali tedeschi per i periodi in cui presta il suo lavoro in Germania.

Rivendicazione del conducente:

- Ferie pagate conformemente alla legge francese per il cabotaggio operato in Francia;
- Condizioni di lavoro e livelli salariali tedeschi.

Come può aiutarlo il sindacato?

- a) Informa il conducente in merito ai suoi diritti legali;
- b) Cerca, per conto del conducente, una composizione extragiudiziale con il datore di lavoro;
- c) Porta in tribunale il datore di lavoro.

Se dovesse optare per una procedura giudiziaria (alternativa (c)), il sindacato dovrà individuare la migliore strategia legale, e quindi:

1. Primo, identificare il tribunale competente²¹

Alla luce del regolamento (CE) n. 44/2001 e della sentenza *Koelzsch* della Corte Europea di Giustizia, in ambedue i casi si tratterà di un tribunale tedesco dato che la Germania è il più frequente punto di partenza per i viaggi del conducente e quindi può essere considerato il luogo di lavoro abituale²².

2. Chiarire qual è il sindacato meglio posizionato per assistere il conducente

In questo caso la risposta non è subito evidente: anche se i tribunali tedeschi sono competenti per ambedue le rivendicazioni, nel primo caso (ferie pagate conformemente alla legge francese) il sindacato francese sarà meglio informato sulla legislazione francese. A questo punto spetterà al sindacato francese decidere se trattare direttamente la causa o se mettere il

²¹ Per maggiori dettagli sulla scelta del tribunale competente rinviamo alla sezione 3.1. "Competenza giurisdizionale".

²² Per maggiori dettagli sulla definizione di luogo di lavoro abituale rinviamo alla sezione 2.1 "Quadro legale applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti".

conducente in contatto con un'organizzazione sindacale sorella in Germania. Per la seconda rivendicazione i sindacati tedeschi saranno i meglio posizionati per assistere il conducente.

3. Verificare se il conducente ha diritto a quanto rivendica

Prima rivendicazione (ferie pagate conformemente alla legge francese): La chiave è che alle attività di cabotaggio si applica la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori²³ (come da regolamento (CE) n. 1072/2009). Pertanto, nell'applicazione combinata del regolamento (CE) n. 1072/2009 (cabotaggio) e della direttiva 96/71/CE (distacco dei lavoratori), il conducente sarà considerato lavoratore distaccato per le attività di cabotaggio in Francia, di conseguenza avrà diritto a beneficiare delle disposizioni della normativa francese sulle ferie minime pagate (2,5 giorni per ogni mese di lavoro effettivo). Non solo, le disposizioni della direttiva 96/71/CE indicano altresì che il conducente ha diritto a essere pagato, durante tali ferie, conformemente ai minimi salariali in vigore in Francia.

NOTA 1: La legislazione francese sarà applicabile al conducente solo per quanto riguarda i diritti e benefici che rientrano nell'ambito²⁴ della direttiva 96/71/CE (distacco dei lavoratori), e solo per il periodo di distacco (ossia il periodo effettivamente trascorso in Francia nell'esecuzione delle operazioni di cabotaggio).

Seconda rivendicazione (condizioni di lavoro e livello salariale in vigore in Germania) La Germania risponde al criterio del luogo di lavoro abituale²⁵, come stabilito dal regolamento (CE) n. 44/2001 e dalla sentenza *Koelzsch* della Corte Europea di Giustizia. Il conducente ha pertanto diritto alle condizioni di lavoro e al livello salariale in vigore in Germania.

²³ La direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori si applica solo al cabotaggio, non al trasporto internazionale o transfrontaliero.

²⁴ Per maggiori dettagli rimandiamo alla direttiva 96/71/CE (distacco dei lavoratori), Art. 3 "Condizioni di lavoro e occupazione".

²⁵ Per maggiori dettagli sulla definizione di luogo di lavoro abituale rinviamo alla sezione 2.1 "Quadro legale applicabile ai contratti di lavoro dei conducenti non residenti".

Caso di studio 3: conducente non residente che chiede la copertura del sistema di assicurazione sanitaria di uno dei paesi in cui esercita la sua attività

Contesto: un conducente ceco assunto dalla filiale ceca di una società di trasporti olandese effettua metà del suo lavoro (su base annua) nella Repubblica ceca (suo paese di residenza) e l'altra metà nei Paesi Bassi, dove spesso trascorre cinque settimane di seguito prima di rientrare a casa per brevi periodi. Mentre lavora nei Paesi Bassi, si trova a essere ospedalizzato all'Aja per cinque giorni, senza essere pagato per quel periodo. Contatta un sindacato olandese, spiegando che vorrebbe recuperare la perdita salariale conformemente alla copertura prevista dal sistema di sicurezza sociale olandese.

Rivendicazione del conducente: beneficiare del sistema di sicurezza sociale durante un periodo di malattia.

Come può aiutarlo il sindacato?

- a) Informa il conducente in merito ai suoi diritti legali;
- b) Cerca, per conto del conducente, una composizione extragiudiziale con il datore di lavoro;
- c) Porta in tribunale il datore di lavoro.

Se dovesse optare per una procedura giudiziaria (alternativa (c)), il sindacato dovrà individuare la migliore strategia legale, e quindi:

1. Primo, identificare il tribunale competente²⁶

Contrariamente ai casi di studio precedenti, per questo caso il regolamento (CE) n. 44/2001, non essendo applicabile alla sicurezza sociale, non dà indicazioni sul tribunale competente. Il tribunale competente a trattare la richiesta del conducente sarà quello del paese al cui sistema di sicurezza questi vuole accedere, nella fattispecie i Paesi Bassi.

2. Chiarire qual è il sindacato meglio posizionato per assistere il conducente

Qui la risposta è chiara: disponendo della massima dimestichezza con le norme di sicurezza sociale, il sindacato olandese è il meglio posizionato per assistere il conducente. Peraltro, dovrà decidere se trattare direttamente la causa o se mettere il conducente in contatto con un'organizzazione sindacale sorella nella Repubblica ceca.

3. Verificare se il conducente ha diritto a quanto rivendica, ossia beneficiare del sistema di sicurezza sociale dei Paesi Bassi

Purtroppo in questo caso, ai sensi dei regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009, il conducente non può avere accesso al sistema di sicurezza sociale dei Paesi Bassi perché

²⁶ Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1. "Competenza giurisdizionale", che tratta della scelta del tribunale competente.

effettua una parte sostanziale del lavoro (più del 25%) nel suo paese di residenza²⁷. Di conseguenza è soggetto al sistema di sicurezza sociale della Repubblica ceca.

NOTA IMPORTANTE: Nell'identificazione del tribunale competente occorre fare una distinzione tra:

- *la competenza (di un tribunale) a giudicare in merito a **diritti e benefici rivendicati (desiderati) dal conducente**, indipendentemente dal fatto che tale rivendicazione sia in linea con la legge;*
- *la competenza (di un tribunale) a giudicare in merito ai **diritti e benefici effettivamente spettanti al conducente**.*

Molto spesso, un conducente non sa a quali diritti o benefici può avere titolo. Nel caso di studio n. 3 il conducente desidera accedere al sistema di sicurezza sociale dei Paesi Bassi, quindi il tribunale competente per questo caso è quello olandese. Tuttavia, considerato che effettua una parte sostanziale del lavoro (più del 25%) nel suo paese di residenza (come specificano il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il regolamento (CE) n. 987/2009 che ne stabilisce le modalità di applicazione)²⁸, il tribunale olandese lo rinvierà al sistema di sicurezza sociale della Repubblica ceca. Solo un tribunale ceco sarà competente a pronunciarsi sulla sua esatta compensazione e sui suoi benefici.

Ne consegue che, onde evitare procedure lunghe e costose, il conducente e il sindacato che lo assiste devono esaminare approfonditamente la richiesta, ricorrendo se del caso a una consulenza legale, determinando in primo luogo quali diritti e benefici, e cosa più importante in base quale legislazione nazionale, si applicano al conducente.

²⁷ Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1.2 "Scelta del tribunale nelle vertenze relative alla sicurezza sociale".

²⁸ Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1.2 "Scelta del tribunale nelle vertenze relative alla sicurezza sociale".

Caso di studio 4: conducenti non residenti che rivendicano sia un salario superiore sia l'accesso all'assicurazione sanitaria

Contesto: un conducente rumeno è assunto da un'agenzia di collocamento rumena con un contratto di lavoro cipriota per lavorare per una società di trasporti su strada stabilita a Cipro. Il contratto prevede che il datore di lavoro versi contributi a un'assicurazione sanitaria privata per coprire il conducente. Il conducente effettua operazioni di trasporto merci transfrontaliero in diversi Stati membri (Germania, Austria, Belgio, Paesi Bassi, Francia, Italia) ma mai da o per la Romania o Cipro. In Europa, non ha una base regolare di partenza o di arrivo. Riceve le sue istruzioni via e-mail o cellulare dalla società basata a Cipro. Il contratto prevede che il datore di lavoro versi contributi a un'assicurazione sanitaria privata per coprire il conducente. Tuttavia, in seguito a una malattia che lo ha colpito durante uno dei suoi viaggi, appare evidente che questa clausola non è mai stata onorata dal datore di lavoro. Il conducente rumeno chiede allora ai sindacati se ha diritto a una copertura sanitaria in uno degli Stati membri menzionati sopra. Chiede inoltre se ha diritto a un livello salariale analogo a quello dei paesi dove esercita le sue mansioni.

Rivendicazione del conducente:

- Copertura assicurativa sanitaria in uno degli Stati membri dove esercita le sue mansioni;
- Livello salariale di uno degli Stati membri in cui esercita le sue mansioni.

Come può aiutarlo il sindacato?

- a) Informa il conducente in merito ai suoi diritti legali;
- b) Cerca, per conto del conducente, una composizione extragiudiziale con il datore di lavoro;
- c) Porta in tribunale il datore di lavoro.

Se dovesse optare per una procedura giudiziaria (alternativa (c)), il sindacato dovrà individuare la migliore strategia legale, e quindi:

1. Primo, identificare il tribunale competente²⁹

Il sindacato che assiste il conducente nelle sue rivendicazioni dovrà fare in primo luogo una distinzione tra rivendicazioni concernenti diritti del lavoro (salario, in questo caso) e rivendicazioni relative a diritti di sicurezza sociale.

Prima rivendicazione (copertura assicurativa sanitaria in uno degli Stati membri dove esercita le sue mansioni): In linea di principio, il tribunale competente a trattare la richiesta del conducente sarà quello del paese al cui sistema di sicurezza sociale questi vuole accedere (p. es. se desidera accedere al sistema di sicurezza della Germania, il tribunale competente

²⁹ Esaminare questo caso di studio unitamente alle sezioni 3.1 "Competenza giurisdizionale" e 3.2 "Scelta del sindacato meglio posizionato per assistere un conducente non residente in caso di vertenza con il datore di lavoro".

sarà tedesco). Tuttavia, la domanda principale è se il conducente ha diritto³⁰ ad accedere al sistema di quel paese, o di qualsiasi altro paese. Ne consegue che in questo caso il modo più efficiente di procedere è stabilire innanzitutto a quale sistema nazionale di sicurezza sociale abbia diritto il conducente, perché il tribunale competente sarà un tribunale di quel paese. In generale, il conducente avrà diritto a beneficiare:

- del sistema di sicurezza sociale del paese di residenza, se il conducente vi effettua una parte sostanziale del suo lavoro (più del 25%);
- oppure del sistema di sicurezza sociale dello Stato membro in cui ha sede il datore di lavoro, se il conducente vi effettua una parte sostanziale del suo lavoro (più del 25%) nel suo paese di residenza;

Nel caso specifico, dato che il conducente rumeno non esercita alcuna mansione di lavoro nel suo paese di residenza (Romania), avrebbe diritto a beneficiare solo del sistema di sicurezza sociale dello Stato membro in cui ha sede il datore di lavoro, nella fattispecie Cipro.

Seconda rivendicazione (livello salariale di uno degli Stati membri in cui esercita le sue mansioni): Come detto in 3.1.1 (“Scelta del tribunale nelle vertenze relative al contratto di lavoro”), in generale, nel caso di richieste concernenti i diritti contrattuali, i tribunali competenti saranno:

- o quelli dello Stato membro nel quale il datore di lavoro è ‘domiciliato’;
- o quelli dello Stato membro nel quale il conducente lavora abitualmente.

Nel caso specifico, la prima alternativa (primo trattino qui sopra) indica Cipro come sede del tribunale competente. Nel caso della seconda alternativa, il sindacato che assiste il conducente dovrà prima stabilire il luogo abituale nel/dal quale il conducente lavora³¹, individuando così il paese sede del tribunale competente. Mentre i casi di studio 1 e 2 riguardano contesti nei quali è facile identificare il luogo abituale di lavoro, nel presente caso la situazione è a prima vista più nebulosa. Qui occorrerà comprendere, per determinare il luogo abituale di lavoro del conducente, com’è organizzata la sua attività – il conducente esegue le sue mansioni a partire da sedi diverse senza tornare a una “base” specifica, senza un luogo abituale di carico/scarico delle merci trasportate – e quindi raffrontare i dati disponibili con i criteri stabiliti dalla sentenza *Koelzsch* della CEG. Nel caso specifico, l’unico criterio che indica quale potrebbe essere il luogo di lavoro abituale è *il luogo dal quale riceve le sue istruzioni*, ossia Cipro. In effetti, quale che sia l’opzione individuata, il risultato sarà sempre lo stesso: il tribunale competente sarà un tribunale cipriota.

³⁰ Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1.2 “Scelta del tribunale nelle vertenze relative alla sicurezza sociale”.

³¹ Ai sensi del regolamento (CE) n. 44/2001 e della sentenza *Koelzsch* della Corte Europea di Giustizia.

Per riassumere, nel caso dello schema cipriota, risulta apparente che sia per questioni relative all'applicazione del contratto (richieste salariali) sia per l'accesso alla sicurezza sociale (assicurazione sanitaria), il tribunale competente sarà un tribunale cipriota.

2. Chiarire qual è il sindacato meglio posizionato per assistere il conducente

In termini di affinità linguistica e culturale un sindacato rumeno presenterebbe un grande vantaggio, tuttavia è raccomandabile rivolgersi a un sindacato cipriota, che avrebbe dalla sua una maggiore conoscenza della legislazione applicabile e dell'ambiente procedurale.

3. Verificare se il conducente ha diritto a quanto rivendica

Per rispondere a questa domanda occorre seguire da vicino l'analisi effettuata al punto 1 (identificazione del tribunale competente).

Prima rivendicazione (copertura assicurativa sanitaria in uno degli Stati membri dove esercita le sue mansioni): Ai sensi dei regolamenti 883/2004/CE e 987/2009/CE, considerato che il conducente non effettua una parte sostanziale del suo lavoro nel paese di residenza (Romania), avrà diritto ad accedere unicamente al sistema di assicurazione sanitaria del paese in cui la società di trasporto ha la sua sede legale³², ossia Cipro.

Seconda rivendicazione (livello salariale di uno degli Stati membri in cui esercita le sue mansioni): Quanto alle rivendicazioni salariali, il conducente avrà diritto al livello salariale del suo luogo di lavoro abituale, anche in questo caso identificabile in Cipro (vedo sopra, punto 1).

NOTA IMPORTANTE: Qualora la società cipriota fosse una semplice succursale di una società con sede legale in un altro Stato membro, per esempio i Paesi Bassi, nel caso della prima rivendicazione (copertura assicurativa sanitaria in uno degli Stati membri dove esercita le sue mansioni) – e di qualsiasi altra rivendicazione relativa alla sicurezza sociale – il tribunale competente sarebbe quello olandese, e il conducente avrebbe diritto al sistema di sicurezza sociale dei Paesi Bassi (dove ha sede la società) visto che non esercita alcuna attività sostanziale nel suo paese di residenza. Quanto al secondo reclamo (livello salariale di uno degli Stati membri in cui esercita le sue mansioni), il conducente avrebbe diritto a quanto rivendica qualora uno di questi Stati membri fosse il suo luogo di lavoro abituale. Come visto sopra, nel caso specifico l'unico criterio per determinare il luogo di lavoro abituale del conducente è: il luogo da dove riceve le sue istruzioni. Potrebbe trattarsi dei Paesi Bassi (paese dove la società ha sede legale) posto che si possa provare che le istruzioni partono da quel paese. Quando e se questo fosse provato, il conducente avrebbe diritto alle condizioni di lavoro e ai livelli salariali in vigore nei Paesi Bassi.

³² Per maggiori dettagli rinviamo alla sezione 3.1.2 "Scelta del tribunale nelle vertenze relative alla sicurezza sociale".