



Paola Galantino



ROMA 30 NOVEMBRE 2023

PALAZZO RIPETTA

“ LA CARENZA DI CONDUCENTI NEL
TRASPORTO DI PASSEGGGERI CON
AUTOBUS.
UN’EMERGENZA GLOBALE.
PROPOSTE PER ARGINARE IL FENOMENO ”



CONTESTO



CRITICITÀ



SCENARI APERTI E PROPOSTE



CONTESTO INTERNAZIONALE



Piano d'Azione per Integrazione e Inclusione 2021-2027

Potenziamento Politiche Attive Lavoro E
Formazione Professionale

AREE DI AZIONE

- rafforzare cooperazione tra attori chiave mercato del lavoro/migranti a livello europeo, nazionale e locale + rendere più efficace **valutazione competenze e supportare upskilling e reskilling**
- **semplificare riconoscimento qualifiche acquisite in Paesi non UE**



Maggio 2022 – Commissione UE pubblica il **Patto sulla migrazione e l'asilo** – per migliorare la gestione della migrazione legale e al contempo **ridurre la carenza di competenze**.

BRIEFING



EU pact on migration and asylum State of play

SUMMARY

In 2016, with unprecedented numbers of irregular migrants and asylum seekers arriving in the EU,

DIVERSE AREE DI INTERVENTO

Revisione delle direttive su residenti di lungo periodo e su permesso di soggiorno unico, per semplificare le procedure di ammissione nell'UE di lavoratori con diversi livelli di qualifica e per facilitare la mobilità all'interno dell'UE dei lavoratori di Paesi terzi.

CONTESTO INTERNAZIONALE

Marzo 2023 - ELA pubblica il **Rapporto EURES** su carenze ed eccedenze di figure professionali nel 2022 - identifica quelle più comuni e gravi in Europa e ne esplora le cause principali.

50% è la percentuale di Stati (14) che hanno classificato la carenza di **conducenti autobus** come «grave»

Shortage occupations reported by many countries and the degree of severity, 2022

Occupation	Number of countries reporting the occupation as a shortage	Percentage of countries who ranked shortage as 'high magnitude' ¹ (i.e. 'severe shortage')
Sheet metal workers	16	44%
Floor layers and tile setters	16	36%
Software developers	15	58%
Cooks	15	55%
Building construction labourers	15	38%
Electrical mechanics and fitters	15	22%
Applications programmers	15	64%
Generalist medical practitioners	14	55%
Bus and tram drivers	14	50%
Motor vehicle mechanics and repairers	14	33%
Average number of countries who gave a high rating		50%

Download the report



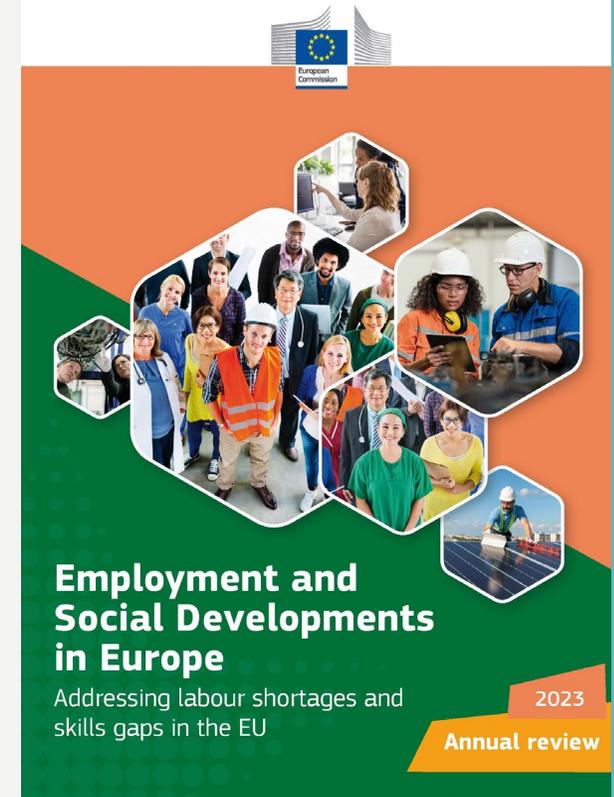
EURES

Report on labour shortages and surpluses
2022

Luglio 2023 – Rapporto ESDE Commissione UE su occupazione e sviluppi sociali in Europa
- Nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze, il rapporto pone attenzione particolare all'analisi delle carenze di manodopera e dei deficit di competenze e delinea le politiche per affrontarli.

Misure politiche e di riforma che possono alleviare la carenza:

- riforma sistemi fiscali
- investire in apprendimento e **formazione delle competenze**
- migliorare l'**incontro tra lavoro e istruzione scolastica**
- rafforzare dialogo sociale anche nella formazione
- **promuovere migrazione mirata di competenze**



Le **carenze nel settore del trasporto** potrebbero anche essere aggravate dall'evoluzione delle competenze e delle esigenze occupazionali dovute alla **necessaria transizione verde**.

[testo integrale della relazione](#)

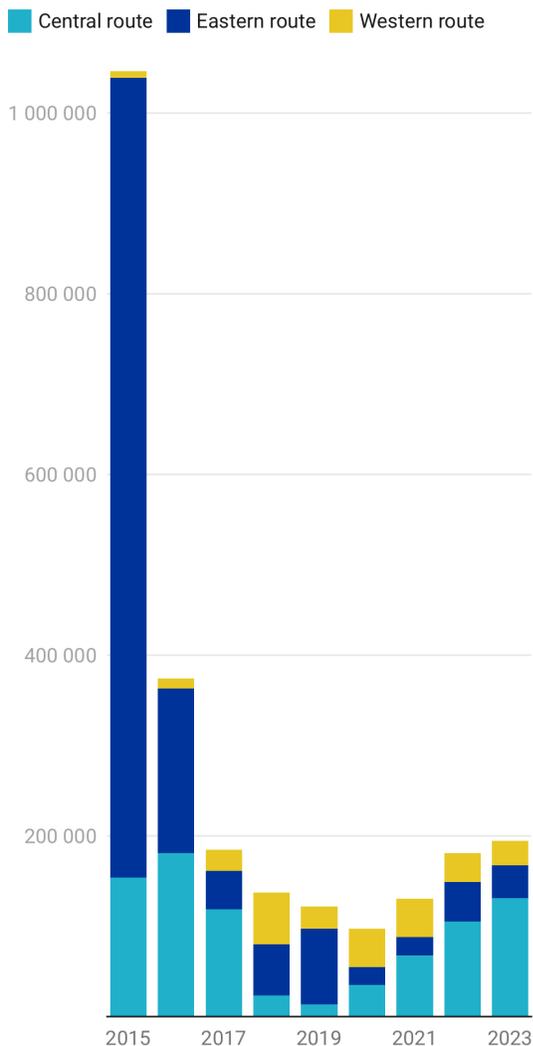
Il fenomeno migratorio

FRONTEx

EUROPEAN BORDER AND COAST GUARD AGENCY

**principali nazionalità
arrivi irregolari :
rotta occidentale**

[dati a settembre 2023]



Source: Frontex and Spanish Ministry of Interior



Central route Eastern route Western route

Central route

Unknown	27 596
Guinea	14 885
Ivory Coast	14 036
Tunisia	11 294
Egypt	8 402

Eastern route

Syria	10 100
Palestine	4 213
Afghanistan	3 916
Somalia	2 518
Unknown	2 477
Iraq	2 007

Western route

Morocco	5 576
Algeria	3 376
Syria	230
Unknown	216
Guinea	172

Il fenomeno migratorio

Ottobre 2023 - «Il contributo alla consultazione su EU Talent Pool»

«Anche la migrazione svolge un ruolo importante nel settore del trasporto stradale ma ha un potenziale inutilizzato»

- **allineare età minima** conducenti autobus a quella merci (18 anni);
- consentire avvio formazione professionale a 16/17 anni, con l'obiettivo di guidare professionalmente al compimento del 18°
- **introdurre una patente D1 «autentica»**
- istituire quadro UE per riconoscimento patenti D di Paesi terzi.
- **facilitare link** tra conducenti NoUE e gli operatori nazionali.



Fonte. “Understanding shortage occupations and the potential of third country migration in helping to address employers’ needs” – [Position Paper BusinessEurope](#)

«La versione estesa del EU Talent Pool può svolgere un ruolo importante nel favorire l'incontro cittadini qualificati di Paesi terzi e posti di lavoro non occupati in tutta l'UE».



Riconoscimento qualifiche extra UE –
raccomandazione COM entro 2023

ANALYSIS OF LABOUR AND SKILLS SHORTAGES: OVERCOMING BOTTLENECKS TO PRODUCTIVITY AND GROWTH



[Analysis of labour and skills shortages: Overcoming bottlenecks to productivity and growth](#) 30.10.2023

“An EU Talent Pool - BusinessEurope input to the European Commission's consultation”
29/06/2023– [Position Paper BusinessEurope](#)

Luglio 2023 - Ministero Lavoro – DG immigrazione e politiche integrazione

I lavoratori stranieri in Italia: (2022) 2.374.000 occupati (10,3% del totale).
I due terzi sono cittadini Extra UE ma **solo l'8,2% dei lavoratori stranieri è addetto a professioni qualificate e tecniche.**



«Per fare fronte alla carenza di personale, sarà necessario **attrarre le giuste competenze** investendo su istruzione e formazione professionale e sul miglioramento delle competenze **puntando alla collaborazione strategica con i Paesi di origine nonché con le parti economiche e datoriali**»

“Attracting
Skills & Talent to the EU”
in coerenza con il
Piano d’Azione UE



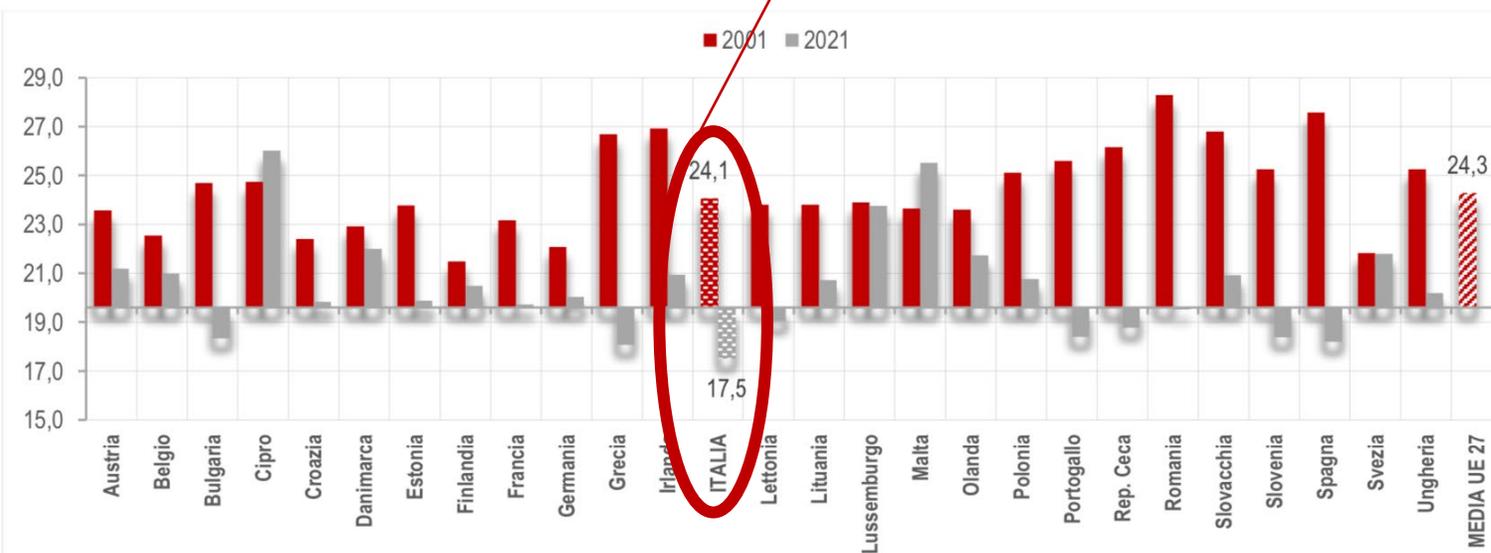
«Le stime evidenziano un **significativo mismatch tra domanda-offerta di lavoro** per l'istruzione e formazione professionale, con un'offerta formativa complessiva in grado di soddisfare solo circa il 60% della domanda potenziale»

CONTESTO NAZIONALE

Ottobre 2023 – ISTAT «I giovani e il Mezzogiorno»

- condizione fragile dei giovani italiani (riduzione ormai strutturale della loro consistenza demografica): **nel 2023 in Italia si contano circa 10ml 200mila giovani in età 18-34 anni**; dal 2002 la perdita è di oltre 3 milioni di unità (-23,2%). L'Italia è lo SM con la più bassa incidenza di 18-34enni sulla popolazione (nel 2021 17,5%; media Ue 19,6%).
- i veri protagonisti del cosiddetto “inverno demografico”: diminuiscono mentre la popolazione aumenta (+3,3% dal 2002 a oggi)

FIGURA 2. INCIDENZA DELLA POPOLAZIONE GIOVANILE (18-34 ANNI) SUL TOTALE DEI RESIDENTI NELL'UE27. Anni: 2001 e 2021. Valori percentuali (ascisse = media Ue 2021)



(*) America Latina e Caraibi. Fonte: U. N. World Population Prospects 2022

*Fonte: Sole24Ore 5 novembre 2023

*Fonte: ISTAT su elaborazioni dati Eurostat ottobre 2023

Novembre 2023 - Indagine Censis-Confcooperative

«In 10 anni gli occupati over 50 sono aumentati di quasi 3 milioni, ma nello stesso periodo **si è ridotta la componente più giovane dell'occupazione** (15-34 anni)».



**Cambiano le
motivazioni**

«Il Paese è alle prese con **mismatch, demografia e grandi dimissioni**»

La stima degli **effetti economici** della mancanza di lavoratori, basata sulle posizioni lavorative e sul tasso dei posti vacanti nell'industria e nei servizi **è quantificabile in 27,8 MLD di euro***.

Scarsa dinamica del ricambio generazionale, invecchiamento occupati, cambiamenti nelle aspettative che riguardano il lavoro : **→ tutti fattori che contribuiscono a mantenere "asincrono" l'incontro fra domanda e offerta di lavoro**



«*Nel secondo trimestre, rispetto a un valore medio del 2,3% per il totale di industria e servizi, nel settore dei trasporti la quota dei posti vacanti ha raggiunto l'1,4%*»



CONTESTO DEL SETTORE





Settore
trasporto
con autobus



spina dorsale
della mobilità collettiva e
della carbonizzazione

- 8% del volume totale trasporto terrestre pax in UE ⁽¹⁾ = 0,5MLD di pax-km/anno (10% pre-Covid-19).

Si prevede che il fatturato totale del trasporto passeggeri su strada raggiungerà i 101MLD\$ nel 2023 (0,5% del PIL totale europeo) ⁽²⁾

- 905.000 autisti di autobus/pullman che guidano 920.000 bus ⁽³⁾.
- Modalità fondamentale per raggiungere gli obiettivi «emissioni zero»: in media, **viaggiare in auto comporta fino a +80% di emissioni di CO₂ per km** rispetto al viaggiare in bus ⁽⁴⁾.
- Caratteristiche del viaggio in autobus: flessibile – capillare – ecologico – sicuro – economico – il mezzo di trasporto più usato - sostenibile

EUROPA

Fonti:

1. Eurostat 2021.

2. IHS Markit 2023 (passenger ground transport real sales – including taxi, road hailing and vehicle rental, GDP real).

3. Eurostat 2021.

4. IRU calculation assuming a factor emissions of 117 gCO₂/pkm for cars and 65 gCO₂/pkm for buses, and 25 gCO₂/pkm for coach (calculated based on European Commission average occupations rates of 1.5 people in a car, 15 in a bus and 28 in a coach).



Rapporto IRU su carenza autisti in UE

2021 – 12.000 posizioni scoperte* (7%)

Previsione carenza destinata ad aumentare costantemente, nel 2021 e 2022, insieme alla ripresa della domanda di trasporto spinta da: vaccinazioni, diminuzione contagi e allentamento restrizioni.

2022 – la previsione **per il 2022: carenza + 23% (+8% posizioni scoperte*)**

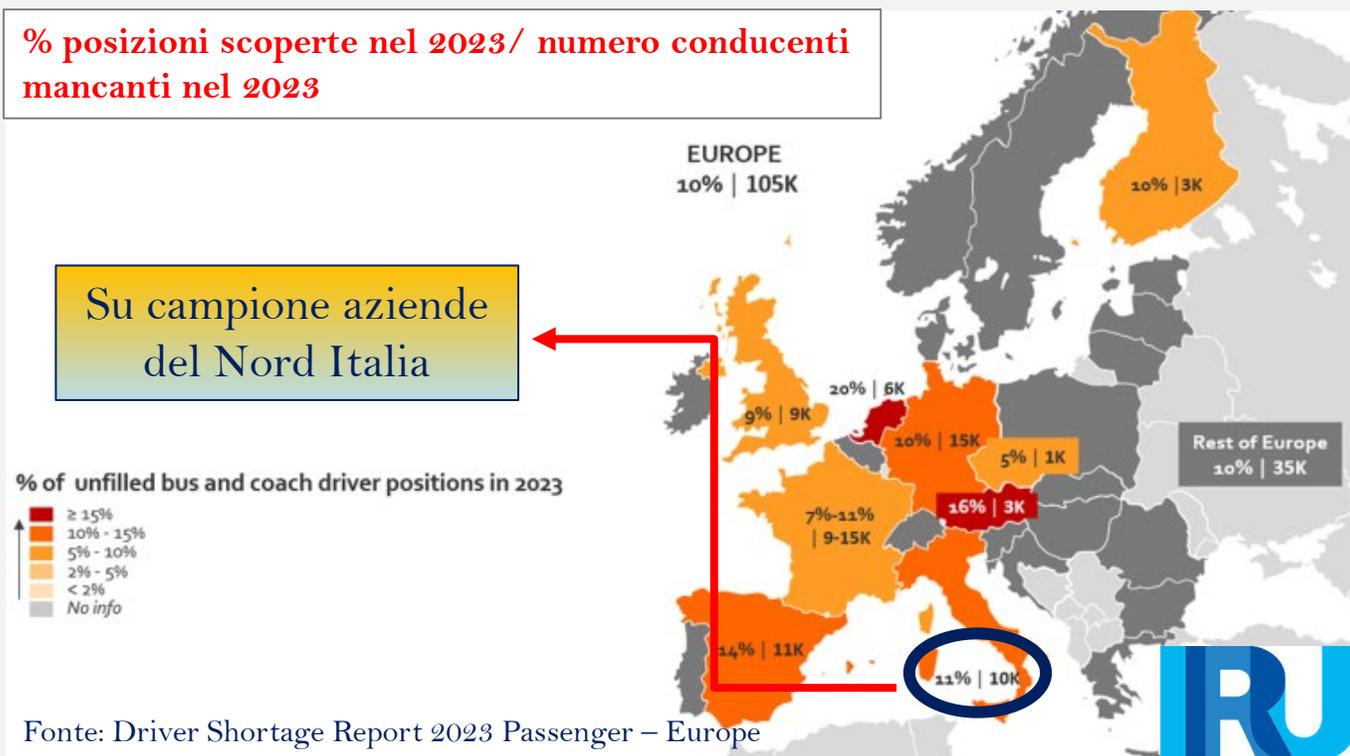
Il fabbisogno di autisti è aumentato progressivamente tra gennaio e settembre 2022 (+43%)

2023 – **carenza + 54% (emerse 105.000 posizioni scoperte=10%)**

Previsione - la carenza di autisti di autobus in Europa dovrebbe **più che raddoppiare entro il 2028**. Oltre 1,2 mln di conducenti di autobus andranno in pensione nei prossimi 5-10 anni, mentre il tasso di nuovi assunti è significativamente inferiore.

*su un campione di SM

% posizioni scoperte nel 2023/ numero conducenti mancanti nel 2023



La posizione della categoria - UE

BUSINESSEUROPE



EPTO

EUROPEAN PASSENGER
TRANSPORT OPERATORS

IRU



ADVANCING
PUBLIC
TRANSPORT

- ! **Sicurezza** stradale è priorità assoluta
- ! Ridurre il **divario scuola-scelta professione**
- ! Aumentare **attrattiva professione**
- ! Armonizzazione norme UE
- ! rafforzare cooperazione mercato lavoro e migranti
- ! rendere **più efficace valutazione competenze** (upskilling e reskilling)
- ! incentivare **partecipazione migranti a istruzione e formazione professionale** di alta qualità.



CONTESTO DEL SETTORE IN ITALIA



Il Settore



spina dorsale della mobilità
collettiva e della carbonizzazione



TRASPORTO
PUBBLICO
LOCALE



- 900 imprese attive
- 41.000 autobus circolanti
- 90mila addetti

Ante COVID

- 1,6 mld di km annui percorsi
- 8 mld €/annui di fatturato

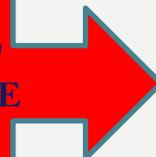
NOLEGGIO CON CONDUCENTE

- ✓ 22.447 autobus e 5.434 scuolabus
- ✓ 25 mila addetti (CCNL NCC autobus)

ante covid

- ✓ 2,2 mld di euro di fatturato annuo
- ✓ 1,2 mld di km annui percorsi

TRASPORTO
COMMERCIALE



- 5 mila imprese attive
- 30.496 autobus immatricolati*
- 30 mila addetti

Ante COVID

- 1,5 mld di km annui percorsi
- 2,95 mld€/annui di fatturato

LINEE COMMERCIALI

- ✓ 2.615 autobus
- ✓ 5mila addetti (CCNL Autoferrotranvieri)

ante covid

- ✓ 750 mln di euro di fatturato annuo
- ✓ 300 mln di km annui percorsi

* dati MIMS luglio 2022

CONTESTO DEL SETTORE IN ITALIA

Le condizioni di lavoro e la retribuzione

Gli scenari devono tener conto di alcune condizioni contingenti:



- RELAZIONI INDUSTRIALI
- CONDIZIONI DI LAVORO E RETRIBUZIONE
- FATTORI ECONOMICI E FINANZIARI A CONTORNO

IMPORTANTE CONFERMA 2024
riduzione cuneo fiscale e contributivo
coordinato con
nuova IRPEF a tre aliquote fiscali
=
+130€ netti/mese

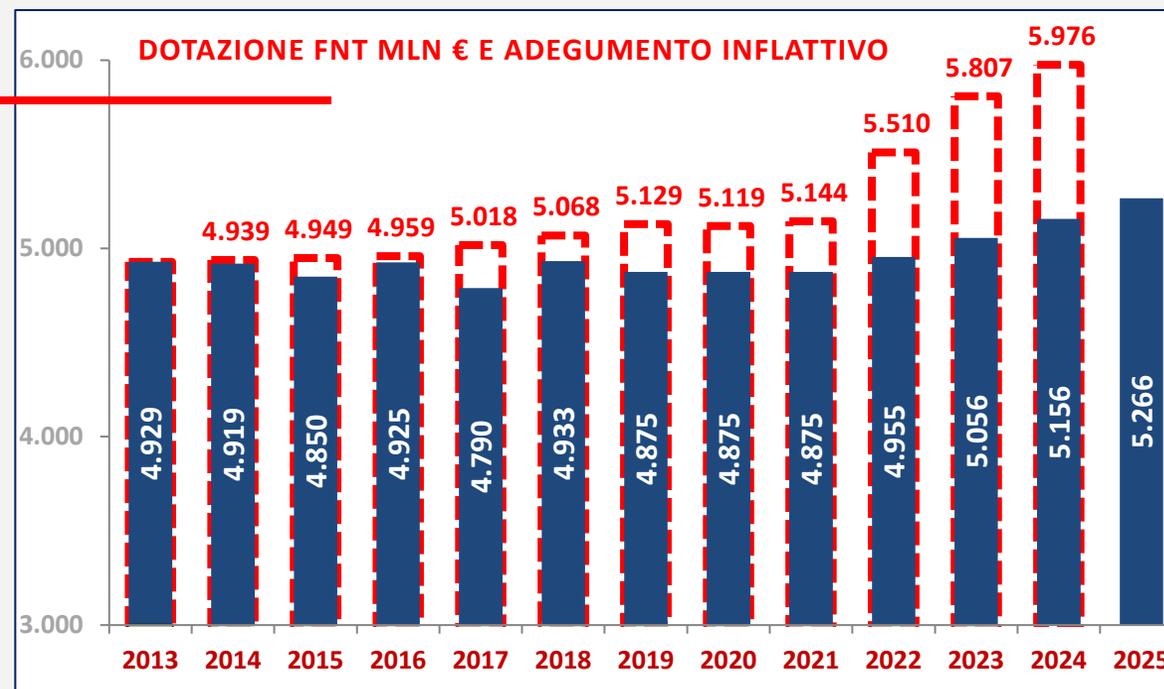
Volontà rinnovo CCNL nel quadro degli
Accordi Interconfederali

MA

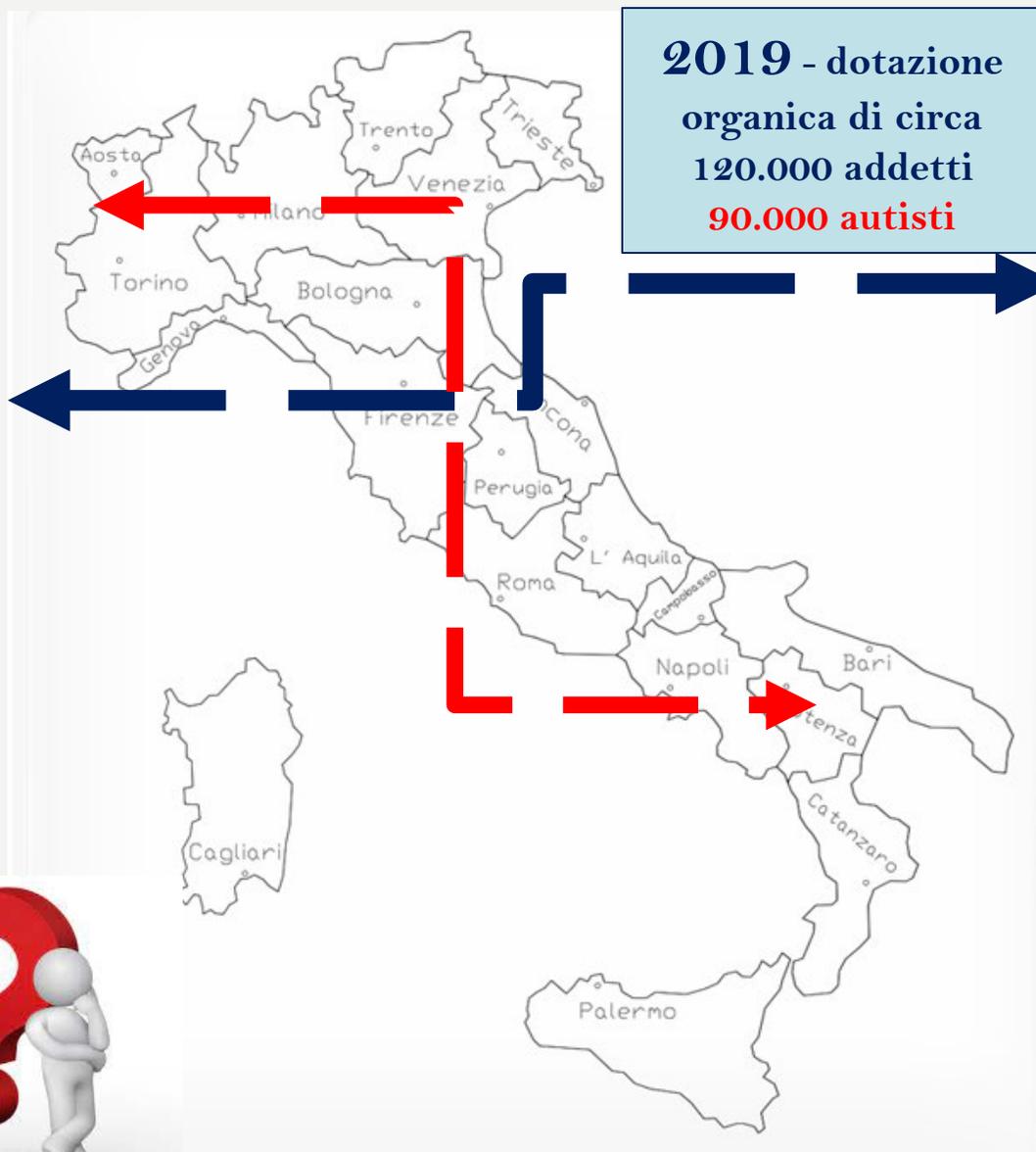
URGE finanziamento strutturale TPL

FNT dotazione inadeguata !!

!! necessità adeguamento inflattivo FNT
(registra sbilancio di -700 ml€)



L'indagine ANAV



Aziende - 150



Bus - 12.564



Dipendenti - 20.464



Conducenti - 14.408



Tipologia servizi

**TPL
Linee
NCC**



CONTESTO DEL SETTORE IN ITALIA

L'indagine ANAV – il **campione** esaminato (aziende)

Totale aziende esaminate 150 \longrightarrow **14.408 conducenti** = 16% del TOTALE

50 Nord: 5349 conducenti

24 Centro: 5231 conducenti

76 Sud/Isole: 3828 conducenti

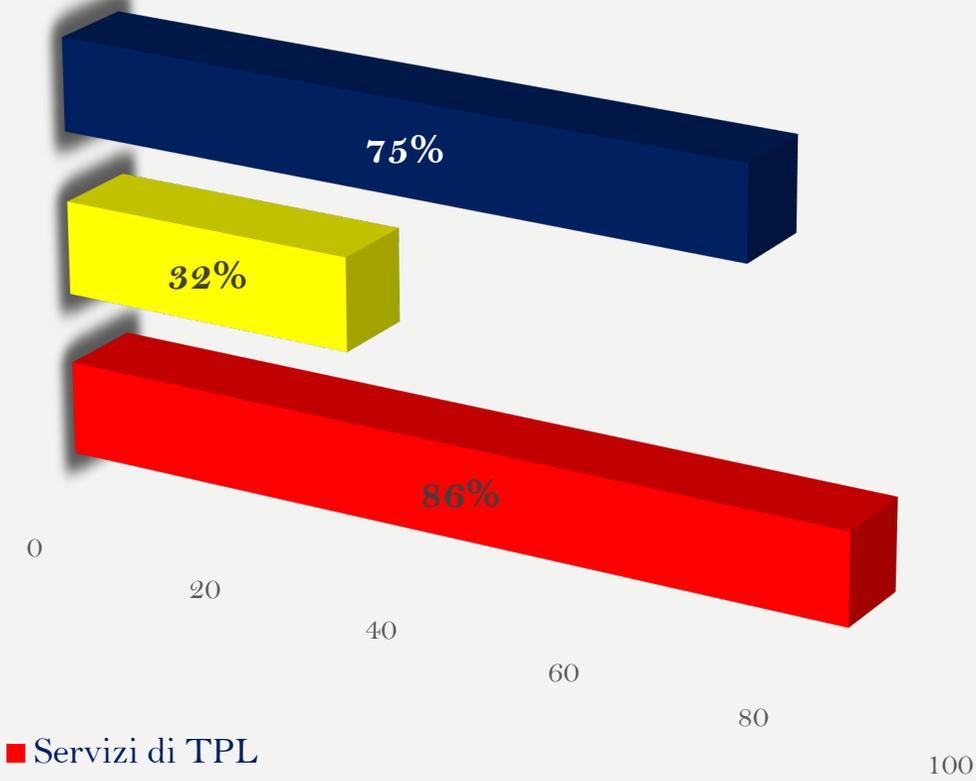
Classe dimensionale aziende

NUMERO DIPENDENTI	AZIENDE ANAV ESAMINATE (150)
1 – 25	61
26 – 50	29
51 – 100	27
101 -200	17
201 – 500	11
501 – 6000	5

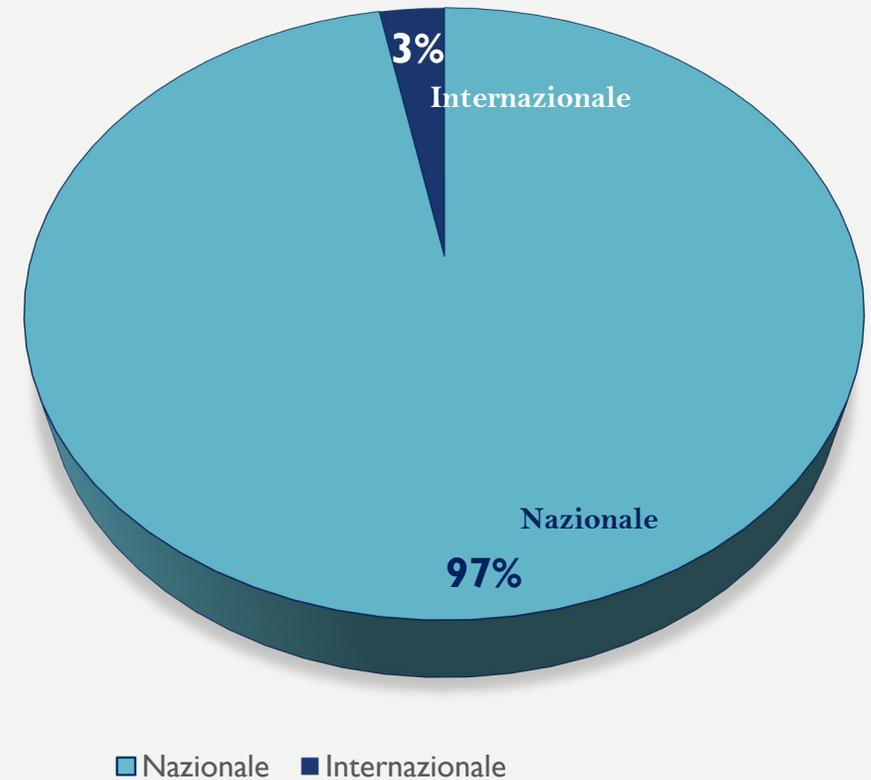


L'indagine ANAV – il **campione** esaminato (aziende)

Distribuzione tipologia servizi (attività azienda) e ambito territoriale



- Servizi di TPL
- Servizi regolari di linea di comp. Statale
- Servizi noleggio autobus con conducente



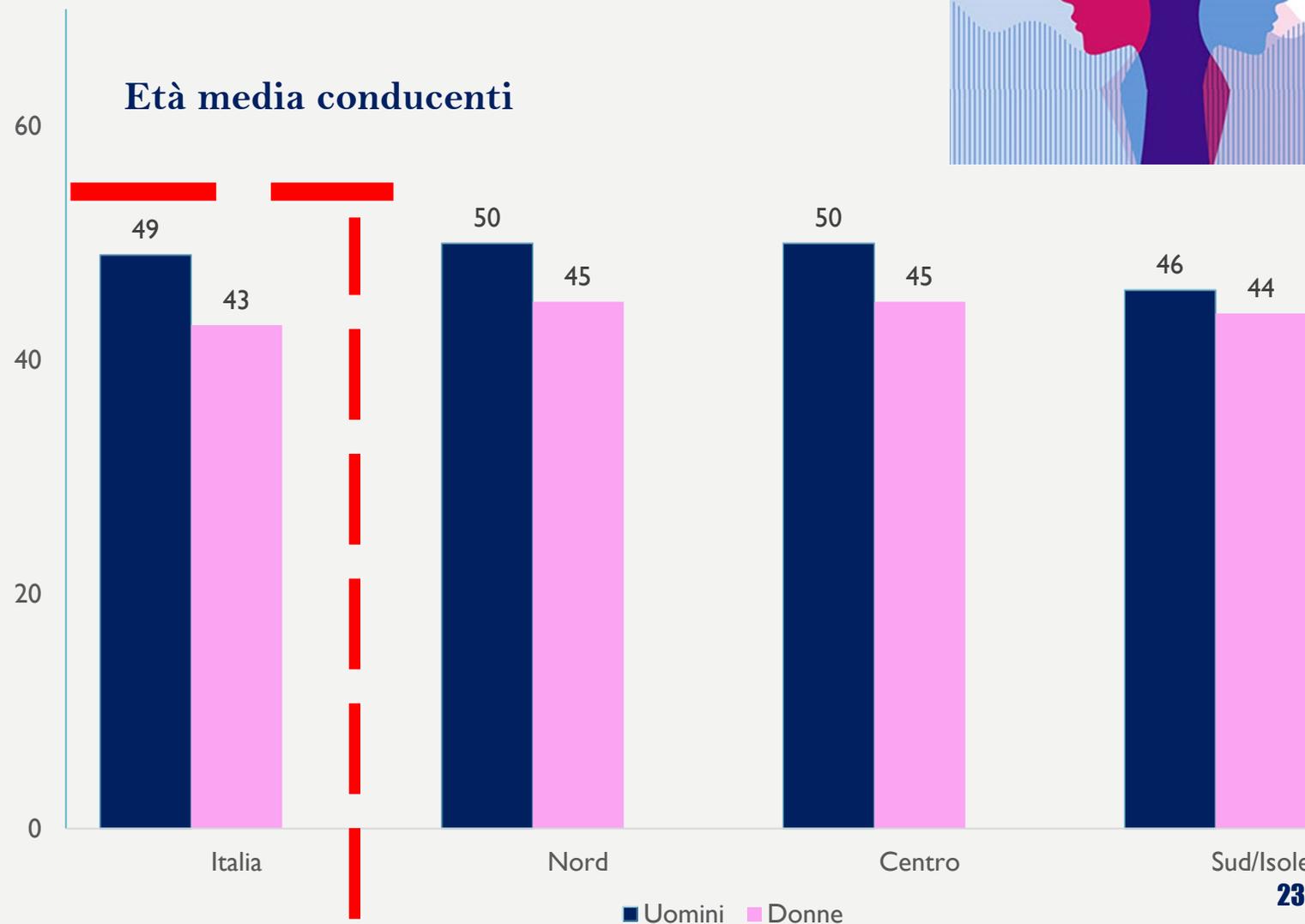
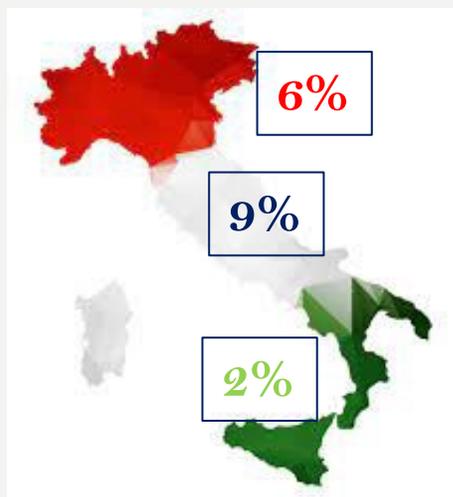
L'indagine ANAV – il **campione** esaminato (conducenti)



Campione conducenti

Totale = **14.408**

Presenza femminile **6 %**



L'indagine ANAV – il **campione** esaminato (nazionalità conducenti)

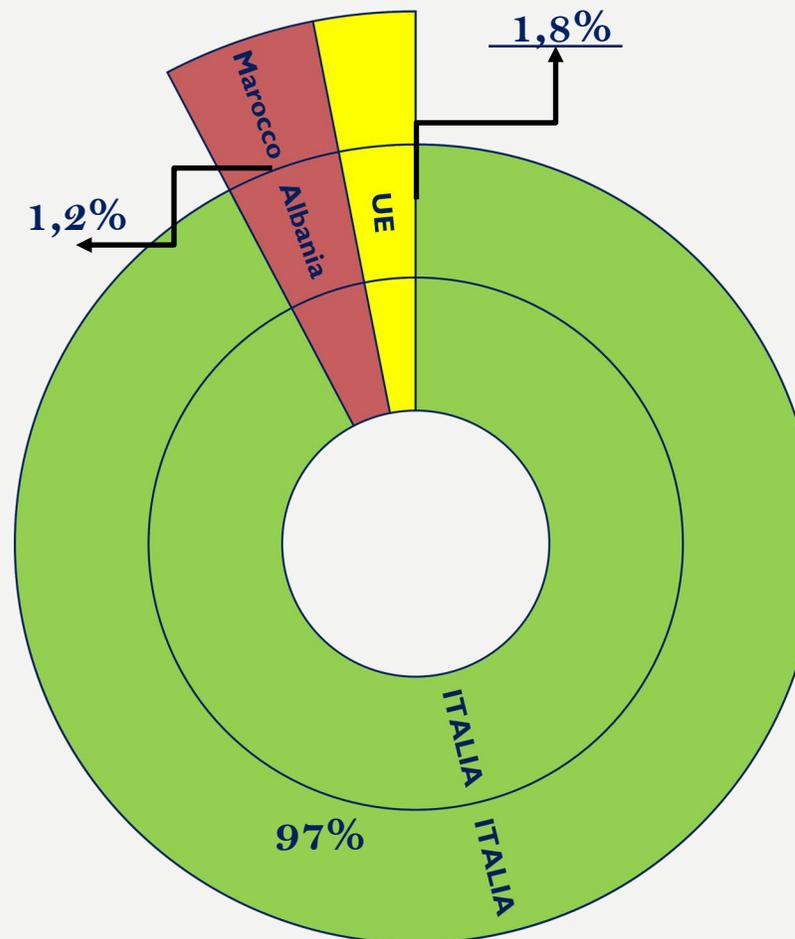
Percentuale nazionalità

■ Paesi UE:

Romania
Francia

■ Paesi Extra UE:

Albania
Marocco
Tunisia
Sud America
Moldavia
Ucraina
Serbia
India
Pakistan



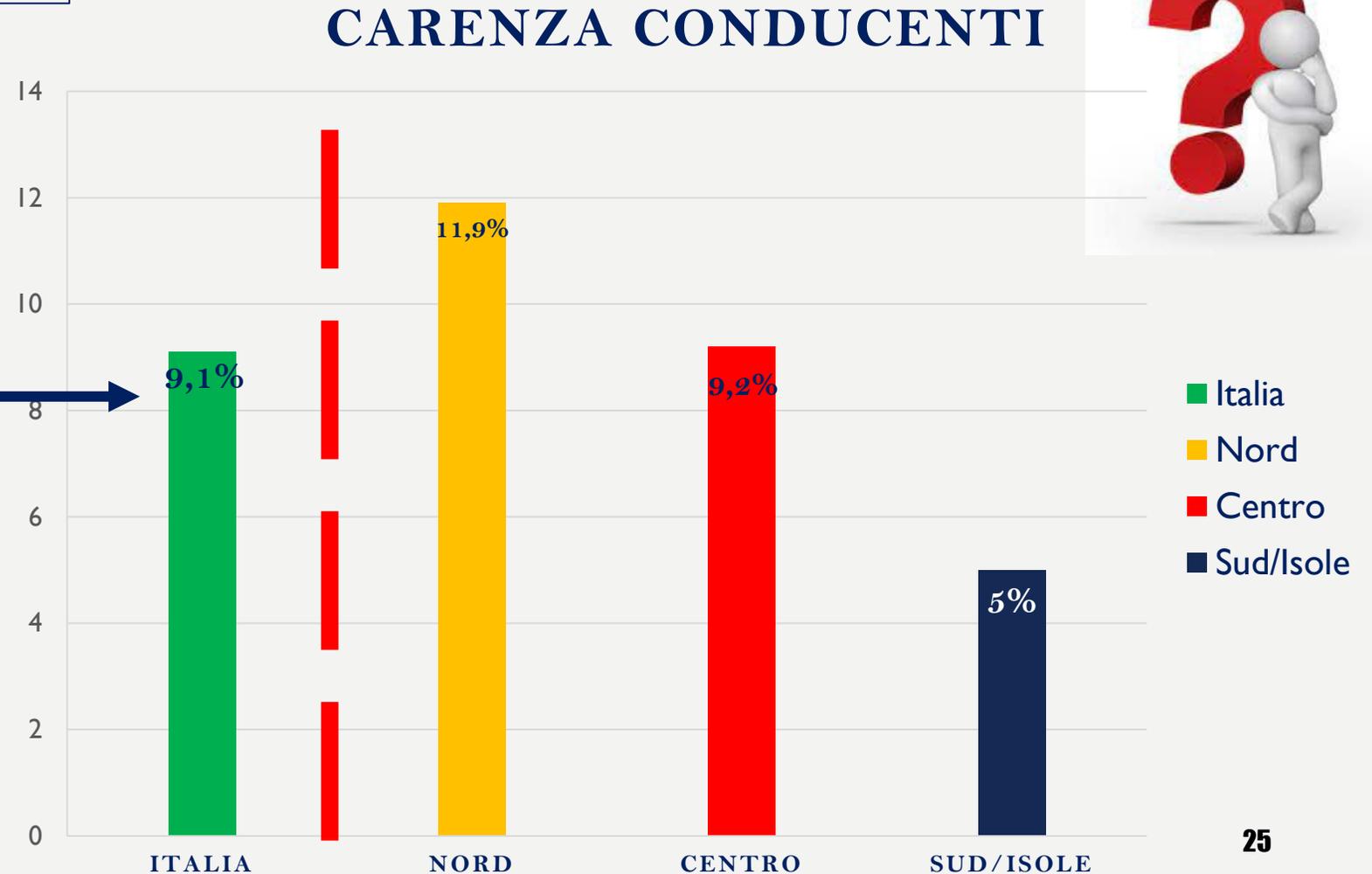
■ ITALIA ■ UE ■ Extra UE

L'indagine ANAV – la **carezza emersa** dal campione delle aziende

9,1% = 8.190 conducenti

(carezza su dotazione organica totale - 90.000)

**11,9% NORD
9,2% CENTRO
5% SUD/ISOLE**

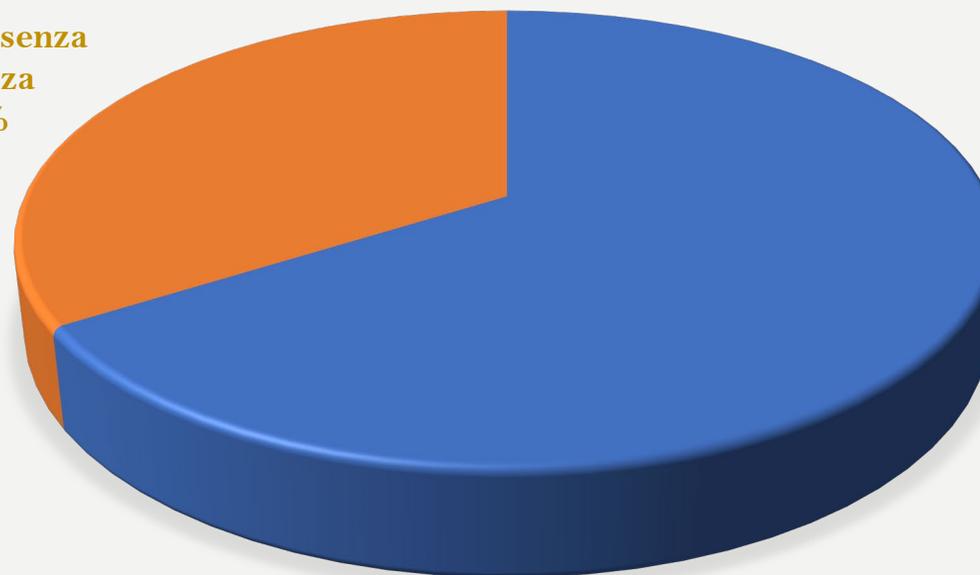


L'indagine ANAV – l'assenza di carenza

- Totale aziende: 150
- Aziende con carenza 101 → 67%
- Aziende che **non** rilevano carenza: 49 → 33%

ASSENZA CARENZA CONDUCENTI (**ITALIA**)

Aziende senza
carenza
33%



Aziende con
carenza
67%

Sul totale del campione
**la criticità è emersa per
il 67%**

L'indagine ANAV – la carenza di conducenti **per area geografica**

- Totale aziende **Nord**: 50 aziende 5.349 conducenti
- Aziende che **non** rilevano carenza: 1 → 2%
- Aziende con carenza 49 → 98%

Sul campione di imprese nel Nord la criticità è emersa **al 98%**



L'indagine ANAV – la carenza di conducenti **per area geografica**

- Totale aziende **Centro**: 24 aziende 5.231 conducenti
- Aziende che **non** rilevano carenza: 6 → 25%
- Aziende con carenza 18 → 75%

Sul campione di imprese nel Centro **la criticità è emersa per il 75%**

CENTRO



■ Aziende con carenza ■ Aziende senza carenza

L'indagine ANAV – la carenza di conducenti **per area geografica**

- Totale aziende **Sud/Isole**: 76 aziende **3.828 conducenti**
- Aziende che **non** rilevano carenza: 42 → 55%
- Aziende con carenza 34 → 45%

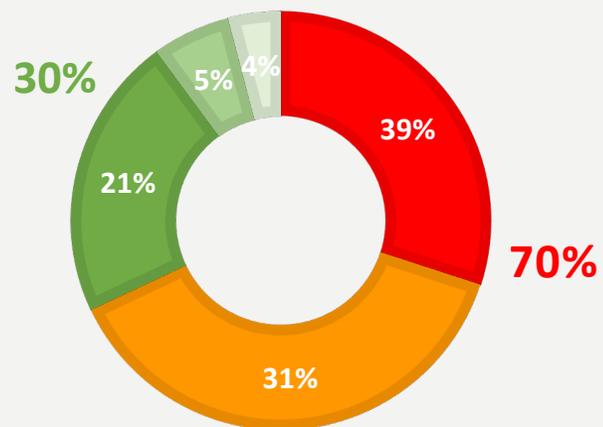
Sul campione di imprese nel Sud e Isole la **criticità è emersa per il 45%**

SUD/ISOLE



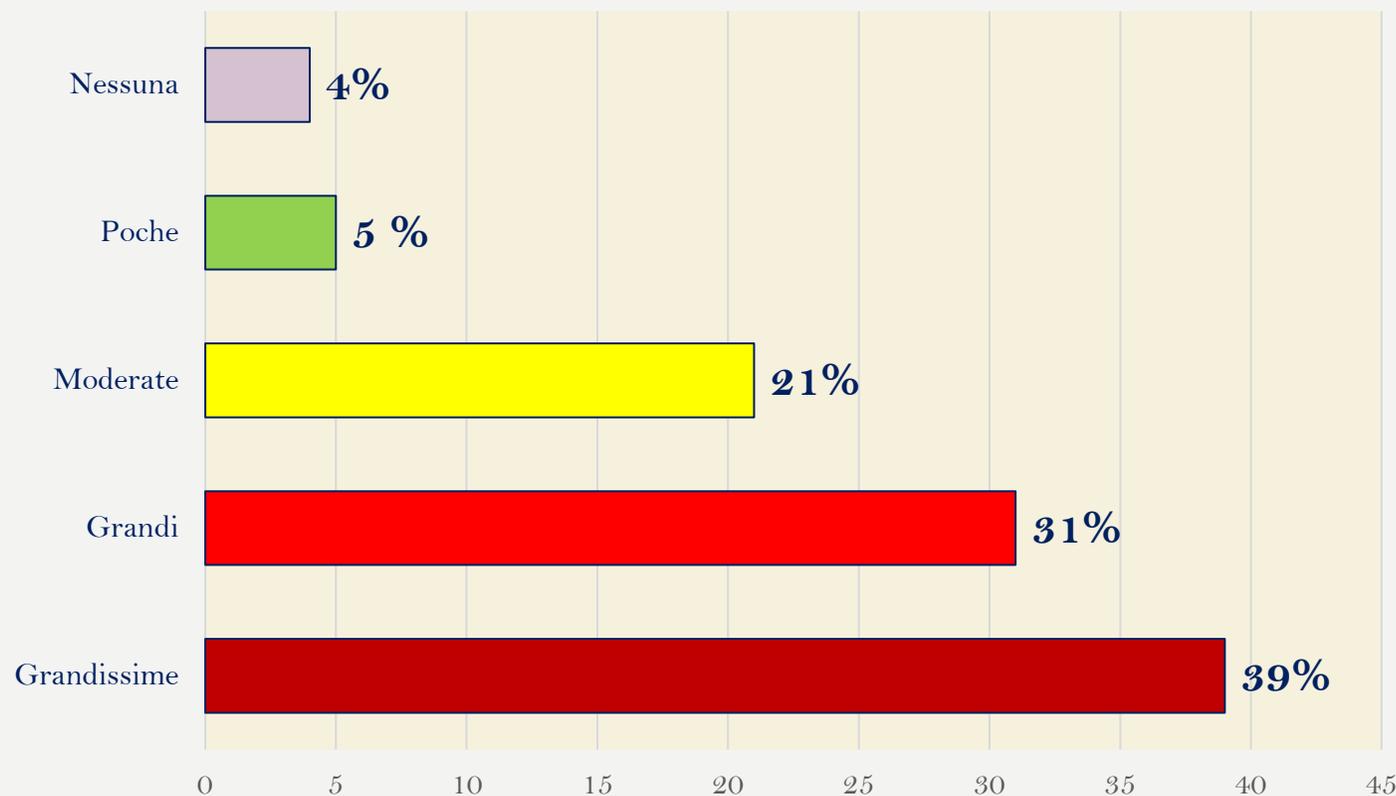
L'indagine ANAV – le difficoltà delle aziende italiane

■ Grandissime ■ Grandi ■ Moderate ■ Poche ■ Nessuna



La difficoltà è emersa per il 70% come molto rilevante

■ Grandissime ■ Grandi ■ Moderate ■ Poche ■ Nessuna

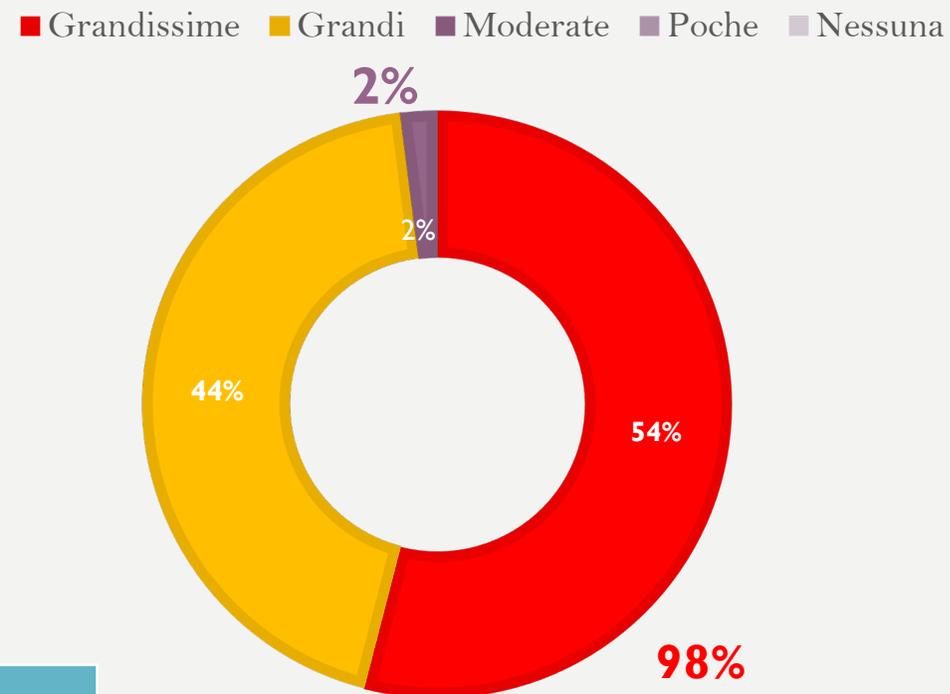


L'indagine ANAV – le difficoltà delle aziende del Nord Italia

- Totale aziende: 50 aziende (5.349 autisti)
- Aziende con carenza 49 → 98%



Difficoltà a reperire conducenti	totale aziende 50
GRANDISSIME	54%
GRANDI	44%
MODERATE	2%
POCHE	0%
NESSUNA	0%

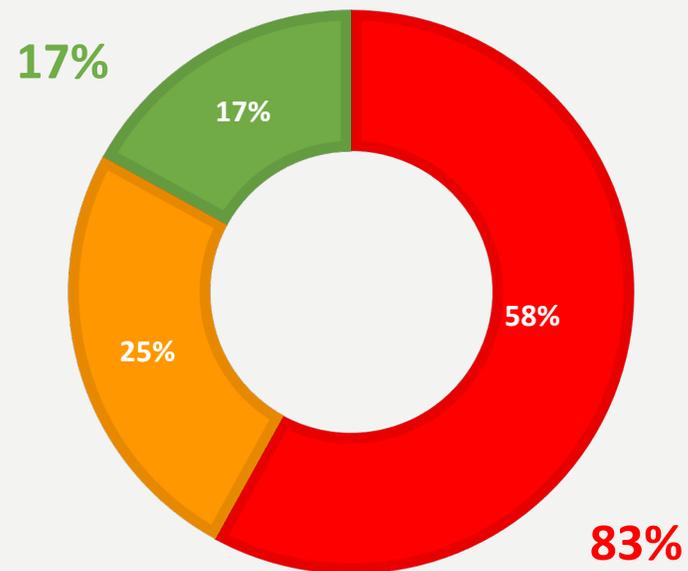


L'indagine ANAV – le difficoltà delle aziende del **Centro Italia**

- Totale aziende: 24 aziende (5.231 autisti)
- Aziende con carenza 20 → 83%



■ Grandissime ■ Grandi ■ Moderate ■ Poche ■ Nessuna



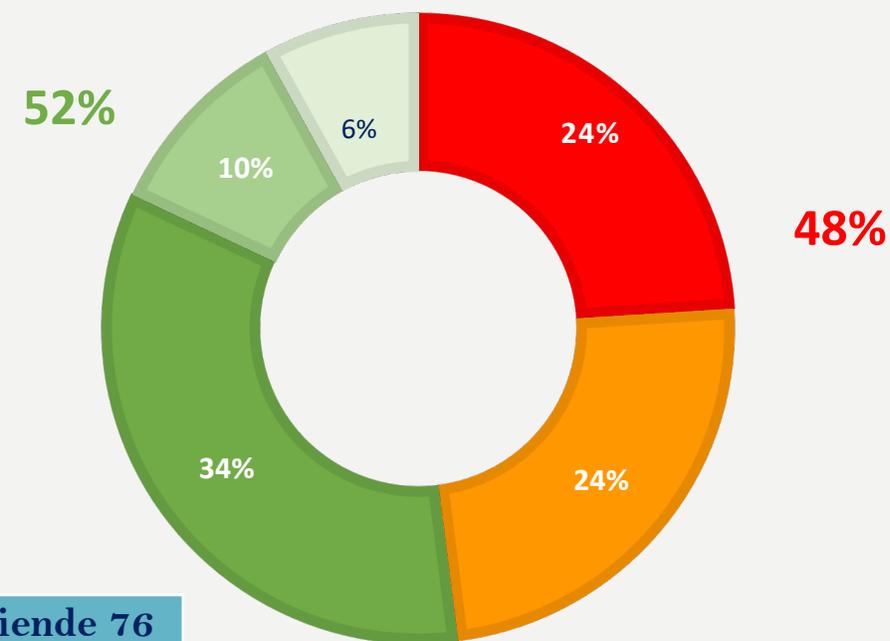
Difficoltà a reperire conducenti	totale aziende 24
GRANDISSIME	58%
GRANDI	25%
MODERATE	17%
POCHE	0%
POCHISSIME	0%

L'indagine ANAV – le difficoltà delle aziende del **Sud Italia e isole**

- Totale aziende: 76 aziende (3.828 autisti)
- Aziende con carenza 36 → 48%



■ Grandissime ■ Grandi ■ Moderate ■ Poche ■ Nessuna



Difficoltà a reperire conducenti	totale aziende 76
GRANDISSIME	24%
GRANDI	24%
MODERATE	34%
POCHE	10%
POCHISSIME	8%



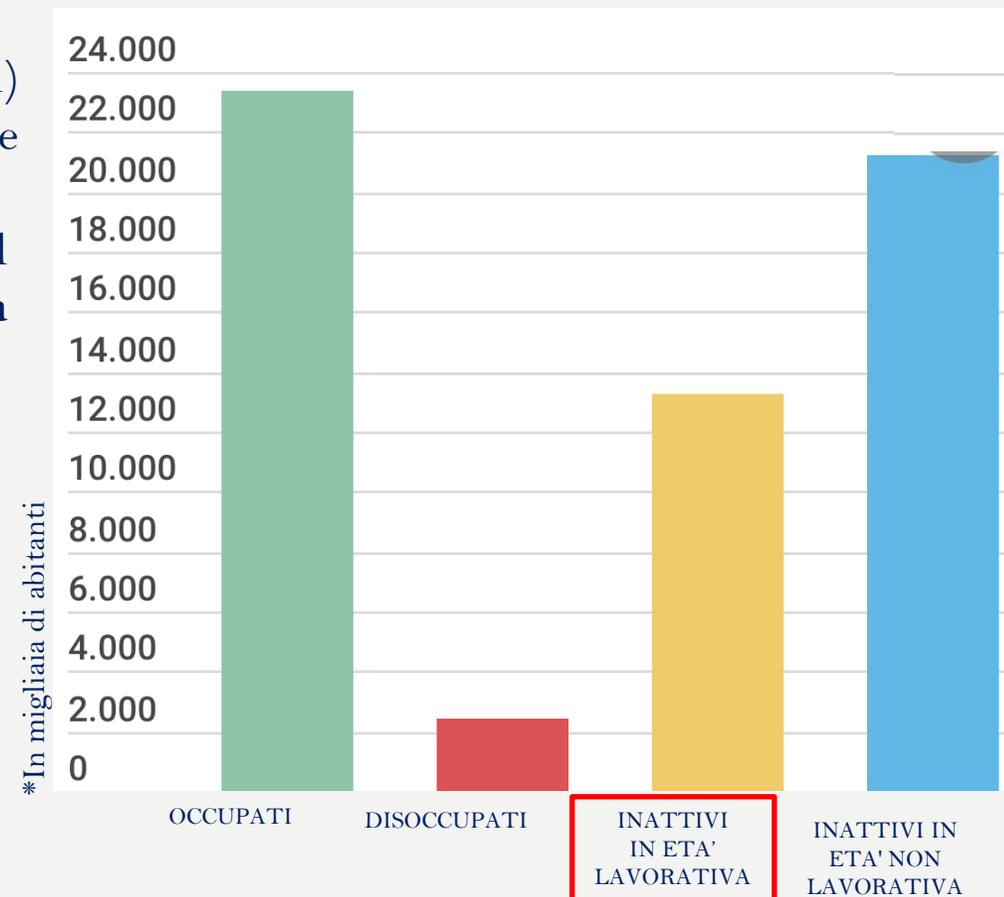
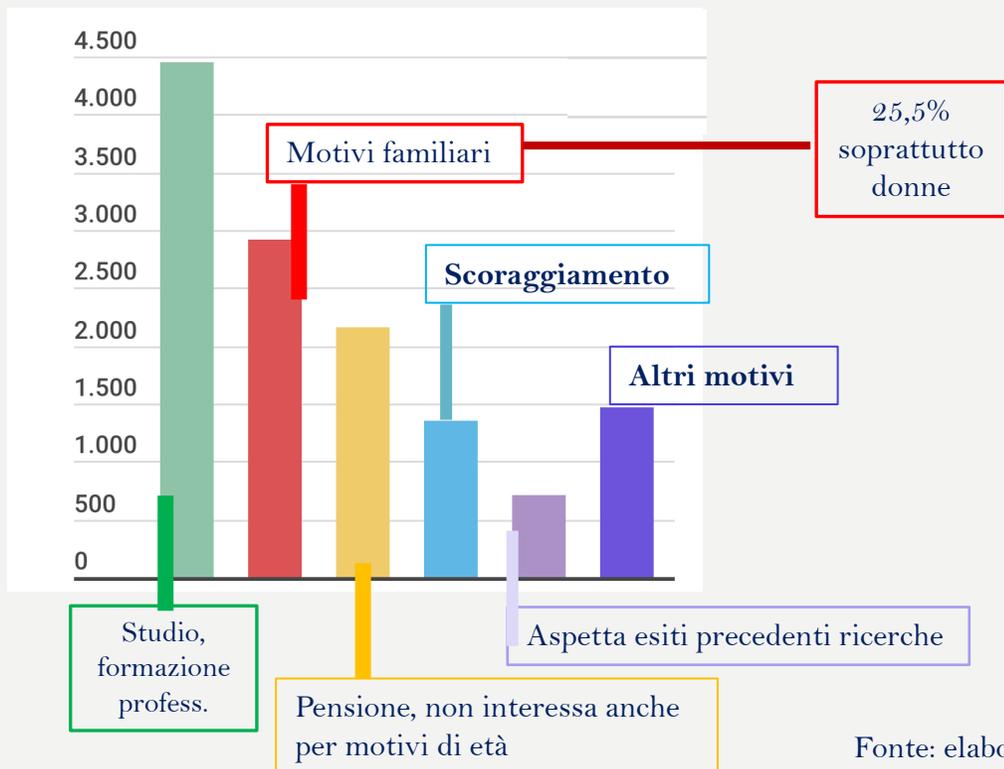
CRITICITÀ



Gli inattivi in Italia

Composizione popolazione (circa 60 milioni e 279 mila residenti) **in base allo status lavorativo**: 23ml e 400mila coloro che lavorano = *solo* il 38,8%.

aumento non della disoccupazione (*solo* il 4,1%, 2ml e 450mila) ma delle **persone non impegnate nella ricerca di lavoro: sono ben 34ml e 427mila.**



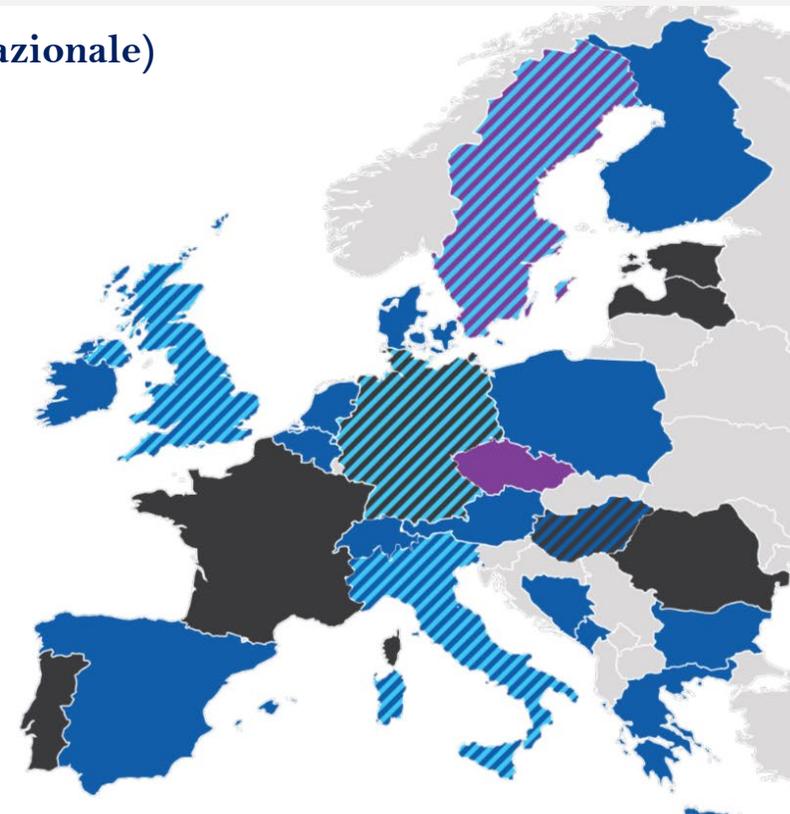
Di cui 13 milioni e 246mila persone (il **22%**) sono in età lavorativa e non hanno un lavoro né cercano di occuparsi. L'**11,7%** non cerca lavoro perché scoraggiato. **Si tratta di un numero record in Europa.**

Accesso alla professione: la barriera anagrafica

- Limite anagrafico ed equilibrio di genere
- Percezione sicurezza

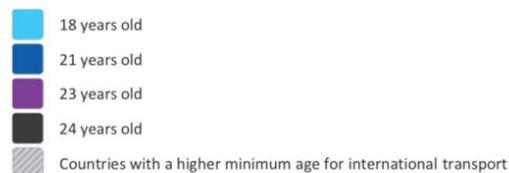


Età minima di guida (nazionale e internazionale)



Segmento passeggeri = anche se la quota «donne» in Europa risulta lievemente superiore rispetto al segmento merci, la **rappresentanza femminile è diminuita dal 16% dell'anno 2020 al 12% del 2021.**

**Meno del 16%
dei conducenti
sono donne**



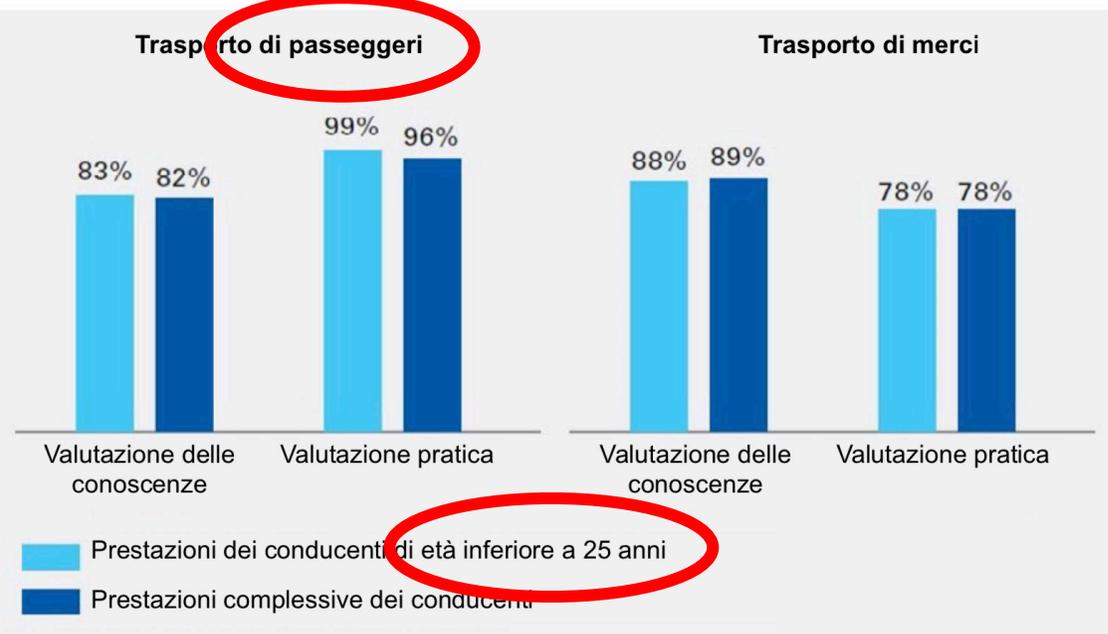
Source: [Getting more young drivers behind the wheel - IRU](#)

Note: Minimum age may vary within a country, depending on local regulations, exemptions and licence rules – for example, minimum age may differ based on route distance, international vs domestic routes, and the type of certification held.

La barriera anagrafica e la percezione della sicurezza

«..... *il comportamento nel traffico non è tanto una questione di età, ma soprattutto di mentalità personale. Per tutte le età, la mentalità (atteggiamento e comportamento) di un conducente "come persona" è determinante per poter esercitare la professione in modo corretto e sicuro.*»

Prestazione dei conducenti in base all'età



L'esperimento olandese ha fatto emergere che:

- la scelta di questa professione è per lo più una scelta consapevole: la scelgono perché amano la professione, trovano sia varia e offra l'opportunità di avere contatti con le persone. Dinamica.
- È stata riscontrata una differenza soprattutto nelle abilità sociali e nell'interazione con i passeggeri: ciò dipende in parte dall'età, ma soprattutto dal tipo di persona e dal carattere.
- i conducenti di autobus più giovani tendono a essere più agili nel traffico.
- oltre agli autisti più anziani, anche i giovani autisti di autobus hanno un forte senso di responsabilità.

*Relazione esperimento Paesi Bassi con riduzione età anagrafica - [[Experiment verlagings leeftijdsgrens busentouringcarchauffeurs - 2015](#)]

«Il sonno e la stanchezza vengono considerati rischi in cui incorrono tipicamente i conducenti professionisti... tuttavia non appaiono esserne esenti anche i conducenti non professionisti. Tutti gli individui di qualsiasi età possono essere soggetti a questo rischio, sia pur in forme differenti.»

*Fonte: Studio Istituto Superiore di Sanità - 2011

La barriera anagrafica e la percezione della sicurezza

Le statistiche dimostrano che **le prestazioni di sicurezza non sono influenzate dall'età di accesso alla professione** (database CARE, 2017).

Quasi tutti gli incidenti che coinvolgono giovani conducenti sono infatti causati da conducenti non professionisti (IRU, 2020; database CARE, 2017).

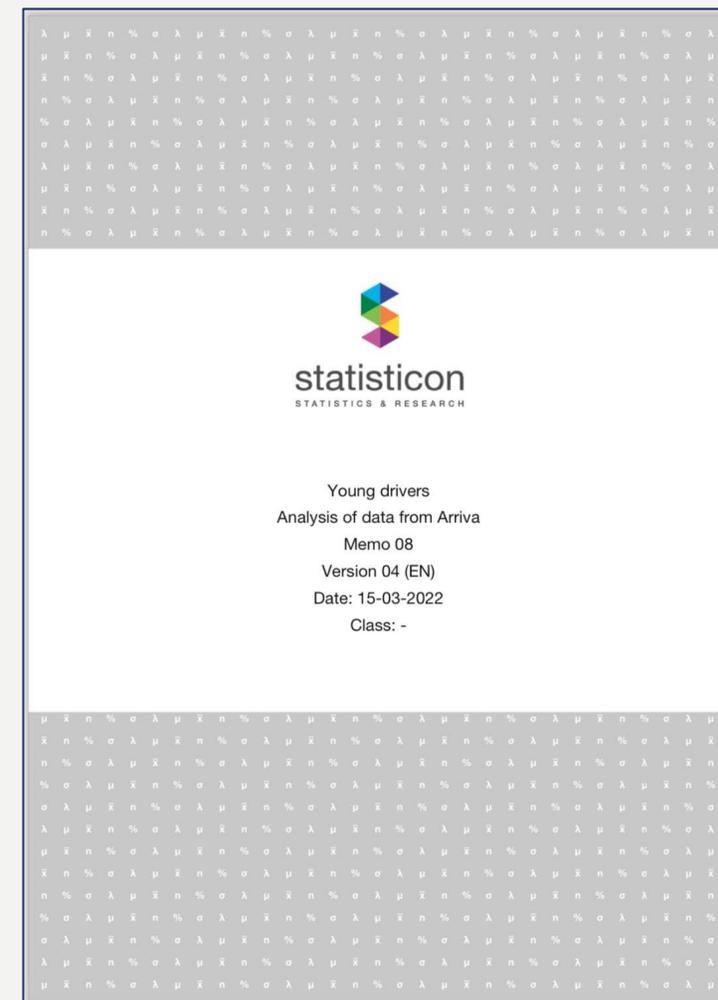
La minore sicurezza stradale e/o il rischio di incidenti non aumentano tra i conducenti più giovani.

Un recente studio svedese fornisce ulteriori dati a supporto.

Eta' conducente al momento dell'incidente

Age	Number of recorded accidents
18-20	1
21-23	20
24-26	28
27+	5,429
Total	5,478

Swedish study “Young drivers. Analysis of data from Arriva Memo 08, version 04 (EN) (2022)”



Scuola-volante: link più stretto per colmare il *gap*

Eduscopio 2023 intercetta la crisi a tre anni dal diploma.

La missione principale degli istituti tecnici e professionali è proprio quella di fornire competenze adeguate e immediatamente spendibili in termini lavorativi, curando in particolare la **delicata fase di avvicinamento e ingresso al mondo del lavoro**.

I dati offrono **indizi utili e segnali d'allarme a proposito delle fragilità emotive e motivazionali dei giovani**.

Indicatori fondamentali (**tipici di fronte alla scelta di una scuola di tipo tecnico o professionale**):

- percentuale di diplomati “occupati” (coloro che hanno lavorato per più di 6 mesi in due anni)
- tempo d’attesa per il primo contratto significativo
- coerenza tra studi fatti e qualifica.

Best practice: formule necessarie per invertire il mismatch

Per le assunzioni programmate rivolte preferenzialmente agli under 30 si registra una **difficoltà media di reperimento del 48%**



EDUSCOPIO
Confronto, scelgo, studio.



Accesso alla professione – requisiti e costi

REQUISITI CITTADINANZA

Cittadini Extra-UE: conversione con limiti temporali inerenti alla residenza in Italia

REQUISITI ANAGRAFICI

ETÀ MINIMA

21 ANNI (PATENTE D1 E D1E)

24 ANNI (PATENTE D O DE)

REQUISITI PSICO-FISICI

ETÀ MASSIMA: 60 ANNI + CML FINO AI 68

VISIVI, Uditivi, comportamentali, tossicologici .. ETC.

REQUISITI PROFESSIONALI

Costo variabile: **700-1.000 euro**

- 21 anni per D1-D1E con limitazioni (8+ pax)

- 21 anni per D e DE con limitazione (servizi linea max 50km) con CQC accelerato

- 23 anni per D limitata linee max 50 km, D-DE (21 se si è in possesso di CQC pax)

Patente categoria D

Costo variabile: **850€-5.000€**

in base al tipo di abilitazione necessaria

Corso accelerato (140h) – per patente D limite linee max 50km: **2 mila - 2.500€**

Corso ordinario (280h) con 21/23 anni per D **senza limitazioni - 4.500-5 mila€**

CQC trasporto pax



Accesso alla professione – i Paesi extra UE

Fonte: MIT novembre 2023

Ostacoli principali:

- mancanza di **riconoscimento delle abilitazioni extra UE (patenti e CQC)**
- mancanza metodologia e strumenti specifici di reclutamento per il settore
- insufficiente chiarezza sulle competenze e sulle prestazioni dei conducenti
- eccessivi **oneri burocratici per le richieste di lavoro e processi di assunzione**
- **carenza piattaforme di matching** tra imprese e candidati in cerca di lavoro

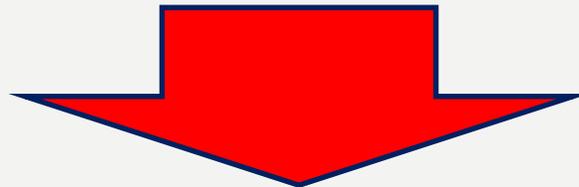
Molto più numerosi sono gli Stati per i quali è stata sospesa la conversione delle patenti di guida, **non sussistendo le condizioni di reciprocità.**

STATI EXTRACOMUNITARI	
ALBANIA	valido fino al 12.07.2026
ALGERIA	
ARGENTINA	
FILIPPINE	
GIAPPONE	
ISRAELE	valido fino al 22.08.2028
LIBANO	
MACEDONIA	
MAROCCO	
MOLDOVA	
PRINCIPATO DI MONACO	
REGNO UNITO DI GRAN BRETAGNA E IRLANDA DEL NORD (Accordo applicabile a Gibilterra, Baliato di Guernsey, Isola di Man e Baliato di Jersey)	Valido fino al 30.03.2028 (prorogabile con consultazioni)
REPUBBLICA DI COREA	
REPUBBLICA DI SAN MARINO	
SERBIA	valido fino al 17.12.2028
SVIZZERA	valido fino al 12.06.2026
TAIWAN	
TUNISIA	
TURCHIA	valido fino al 18.07.2028
UCRAINA	valido fino al 24.01.2027



Decreto Flussi 2023: ingressi per lavoro subordinato non stagionale [Modello B2020] per il settore trasporto forti limiti!

- **Accesso anagrafico e limitazioni alla categoria di patente**
- **Professione da stimolare e promuovere**
- **Elevati costi delle abilitazioni**
- **Pochi incentivi all'ingresso nel lavoro e mancanza link assunzioni**
- **Mancanza armonizzazione normativa extra UE**



Impatti economici significanti

Breve
periodo

Servizi di trasporto pubblico meno frequenti e/o annullati
Meno trasporti pubblici e più auto private (aumento traffico+CO₂)
Ridotte opportunità di mobilità socio-collettiva
(lavoro, studio, salute, sociale)
Perdita di *appeal* sulla collettività giovane

Medio
periodo

Difficoltà assunzioni imprese (minore mobilità lavoratore)
Impatto negativo su industria turismo e ospitalità



Lungo
periodo

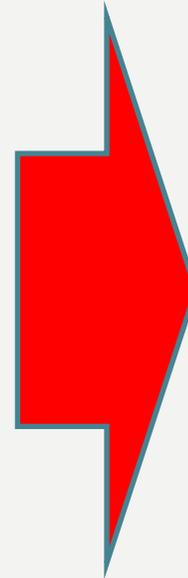


Riduzione della crescita economica
Rallentamento obiettivo Green Deal



SCENARI APERTI E PROPOSTE

- **Accesso anagrafico e limitazioni alla categoria di patente**
- **Professione da stimolare e promuovere**
- **Elevati costi delle abilitazioni**
- **Pochi incentivi all'ingresso nel lavoro e mancanza link assunzione**
- **Mancanza armonizzazione normativa extra UE**



SCENARI APERTI E PROPOSTE

REVISIONE «DIRETTIVA PATENTI»

COM(2023) 127 FINAL 1.3.2023



NECESSITÀ AGGIORNAMENTO NORME UE PER:

- MIGLIORARE LA SICUREZZA STRADALE E AGEVOLARE LA LIBERA CIRCOLAZIONE
- RIDURRE ONERI AMMINISTRATIVI
- CONCRETA STRATEGIA PER MOBILITÀ SOSTENIBILE E INTELLIGENTE



offre la possibilità di rimuovere uno dei maggiori ostacoli all'ingresso dei giovani nella professione: il divario tra l'età in cui terminano la scuola e quella in cui possono diventare conducenti professionisti.

«Lo screening basato sull'età non è più percepito come il più pertinente + progressiva introduzione di nuove tecnologie».

ELEMENTI CHIAVE

ETÀ MINIMA E REQUISITI ACCESSO
COSTI FORMAZIONE + SOSTEGNO
FORMAZIONE PERMANENTE
RICONOSCIMENTO EXTRA UE
RIMOZIONE LIMITI KM



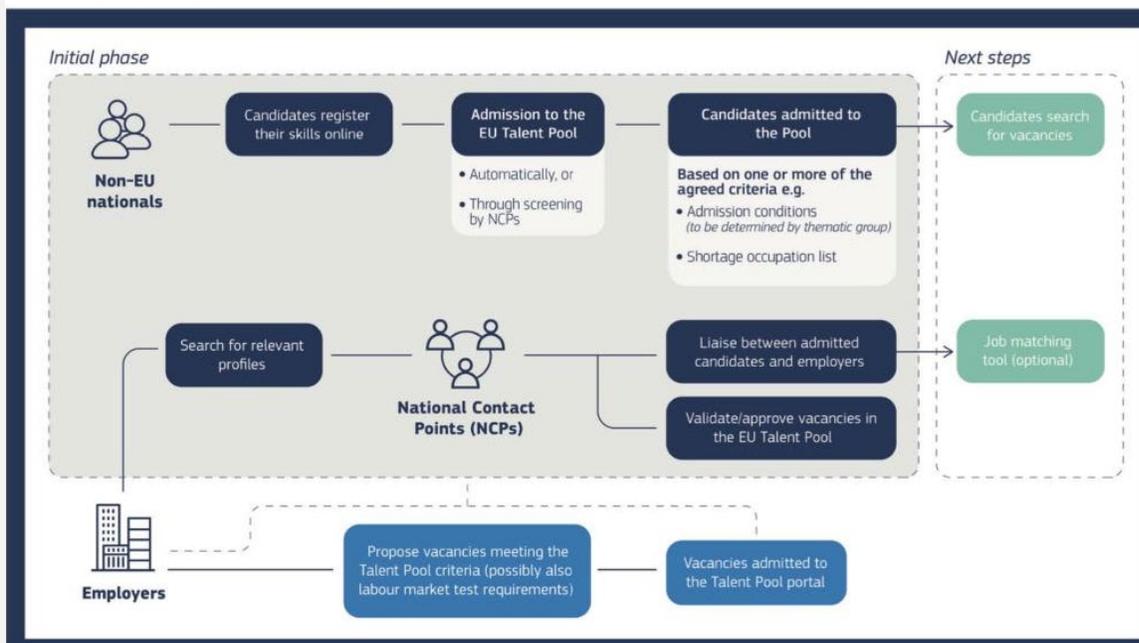
Settembre 2023 - Consiglio UE punta ad un approccio generale alla riunione del **4 dicembre 2023**: sia la Commissione TRAN del PE che il Consiglio UE auspicano finalizzare il dossier entro l'attuale legislatura, con un voto finale in plenaria entro marzo 2024.

SCENARI APERTI E PROPOSTE

DIALOGO SOCIALE DI SETTORE – COMMISSIONE UE

Progetto Commissione per il lavoro e i diritti sociali della COM: trovare soluzioni per sostenere l'applicazione armoniosa delle norme dell'UE in materia di trasporti.

Platform to help match employers and candidates selected based on specific criteria



Ref. Ares(2023)7265873 - 25/10/2023



EUROPEAN COMMISSION
DG Employment, Social Affairs and Inclusion
Working Conditions and Social Dialogue
Social dialogue

SECTORAL DIALOGUE COMMITTEE
ROAD TRANSPORT

Draft Agenda
In person meeting
23 November 2023

10:15	3.	European Commission proposal on specific driving and rest time derogations for coach tourism drivers <ul style="list-style-type: none"> Facilitation of the attractiveness of the profession in passenger transport: Potential joint actions <p><i>Exchange of views between the social partners</i></p>	IRU, ETF
10:45	4.	Women in the transport industry: Get Me Home Safely Campaign	ETF and IRU
14:00	7.	Progress made with the European Commission proposal on a Road Safety Package and the revision of the EU Driving Licence Directive: <ul style="list-style-type: none"> Third country drivers Vehicles without tachograph in professional transport <p><i>Presentation by DG MOVE and exchange of views with and between social partners</i></p>	DG MOVE C2

SCENARI APERTI E PROPOSTE

Immigrazione

Ostacoli principali:

- mancanza di **riconoscimento delle abilitazioni extra UE**
- mancanza metodologia e strumenti specifici di reclutamento per il settore
- insufficiente chiarezza sulle competenze e sulle prestazioni dei conducenti
- eccessivi **oneri burocratici per le richieste di lavoro e processi di assunzione**
- **carenza piattaforme di matching** tra imprese e candidati in cerca di lavoro

Iniziativa



The solution

Leverage EU funding and support through the Migration Partnership Facility (MPF) to lead the **design, testing & implementation of a framework to train and hire third-country talents in the EU with IRU members & partners**

GLOBAL | GENEVA

Fixing driver shortages: new global plan launched by employers and unions

21 JUN 2023 • PEOPLE

IRU, the world road transport employers' organisation, representing more than 3.5 million road transport operators, and ITF, the International Transport Workers' Federation, representing 18.5 million transport workers, have today launched a three point plan to help fix driver shortages.



International
Labour
Organization



UNECE



MISSIONS PERMANENTES
AUPRÈS DES
NATIONS UNIES
À GENÈVE

SCENARI APERTI E PROPOSTE

Immigrazione

TU
IMMIGRAZIONE

Ingresso cittadini extra UE

-Realizzare progetti formativi **direttamente nei Paesi di origine ExtraUE**

- integrare altre forme di cooperazione internazionale con i Paesi Terzi (accordi bilaterali)

- Finanziamento formazione ?

In **via transitoria 2023-2024** ingressi fuori quota per formazione con procedure semplificate



Formazione in Tunisia, progetto per 40 addetti fuori dal decreto flussi

La sperimentazione

L'annuncio di Calderone: ok dal ministero al percorso promosso dall'Ance

Claudio Tucci

Parte un progetto pilota approvato dal ministero del Lavoro per la for-

so nel nostro Paese di una quota di 4milalavoratorisubordinatitunisini non stagionali. In particolare, l'intesa prevede procedure semplificate per il rilascio dei visti e dei permessi di soggiorno. Inoltre, in deroga alla norma generale su questo tipo di ingressi, i lavoratori interessati avranno la possibilità di restare in Italia anche al termine del contratto, per il periodo di validità del permesso di soggiorno, e accedere a ulteriori opportunità di impiego e di soggiorno regolare. Iniz-

Memorandum Italia e Tunisia - 20 ottobre 2023

PROGETTO PILOTA approvato dal MLPS

...apre la strada a un più largo e strutturato intervento per la formazione in Tunisia e l'ingresso in Italia di almeno altri 500 lavoratori, finanziato con risorse europee e in collaborazione con l'Organizzazione internazionale per le migrazioni.

DECRETO FLUSSI
2023-2026

Illustre Ministro
Marina Elvira Calderone
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
segreteria ministro@pec.lavoro.gov.it

e pc. Gent.ma
dott.ssa Tatiana Esposito
Direzione Generale Immigrazione
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DGImmigrazione@lavoro.gov.it
dgimmigrazione@pec.lavoro.gov.it

Rilevazione del fabbisogno del mercato del lavoro per il triennio 2023-2025

Illustre Ministro,

in merito alla tematica emarginata in oggetto riteniamo opportuno portare alla Vs cortese attenzione alcune considerazioni di rilievo che attengono al settore del trasporto passeggeri con autobus.

Il Decreto c.d. "Flussi 2023" (DPCM 29.12.202) ha fissato quote

SCENARI APERTI E PROPOSTE

DL LAVORO
48/2023

dal 1° giugno 2023 - datori di lavoro privati che assumono NEET under 30 (16-29) NEET- Not in Education, Employment or Training) -

•residenti in Italia (cittadino UE o straniero extra UE, regolarmente soggiornante)



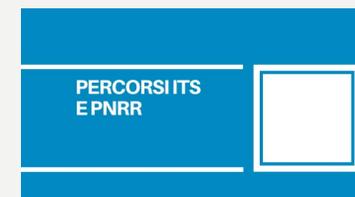
INCENTIVO

Per seguire **percorsi formativi orientati all'inserimento lavorativo**

CORSI ITS - voucher fino a 2ml€ per costi iscrizione + contributi per spese viaggio/alloggio/vitto per frequentazione corsi in una regione diversa dalla propria residenza, + indennità (300€/mese) per massimo 6 mesi per partecipare a stage o tirocini curriculari

ITS ACADEMY

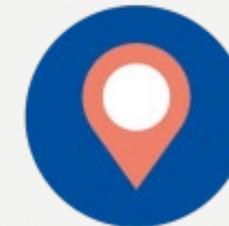
Percorsi innovativi che uniscono formazione e lavoro - seguendo i trend industriali del Paese



OBIETTIVO

La figura in uscita = «Tecnico altamente specializzato» capace di rispondere a una vacancy segnalata dal mondo del lavoro in settori tecnologici all'avanguardia e fortemente orientato a un veloce inserimento nelle realtà produttive.

MOBILITÀ
SOSTENIBILE



PORTALE
MINISTERIALE
SIISL

PNRR - risorse senza precedenti per legare formazione e aziende

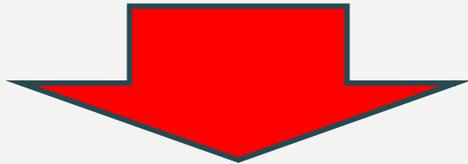
“Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa”



SCENARI APERTI E PROPOSTE

In ambito nazionale

**Proposte di legge di modifica al
Codice della strada**



**Esigenza di intervento organico e complessivo sul
Codice della Strada con DDL per**

- semplificazione normativa
- migliore gestione della mobilità
- più efficiente utilizzo del territorio
- incentivo all'utilizzo del trasporto
collettivo con autobus
- **Limiti anagrafici accesso patenti professionali**



[Audizione ANAV](#) - IX Commissione trasporti Camera Deputati 14.11.2023

Bonus Giovani Autisti (18-35)

DL 121/2021 – CONV. L.156/2021

FONDO COMPLESSIVO : 25,3 MILIONI€
3,7 ML€/2022 + **5,4 ML€/DAL 2023 AL 2026**
COPERTURA 80% (MAX 2.500€)



SCENARI APERTI E PROPOSTE

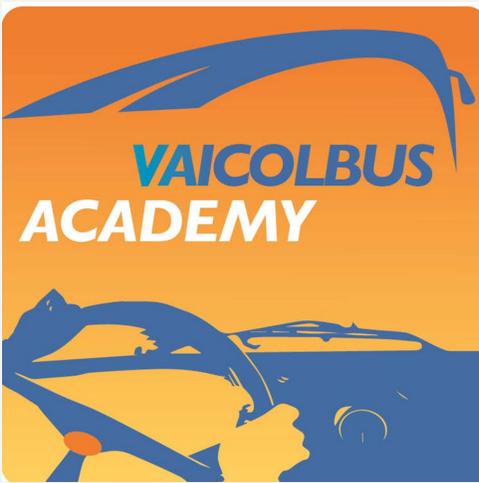
In ambito nazionale

Le Academy delle Aziende ANAV

Molte Aziende hanno messo in campo **progetti e iniziative in materia di formazione** volti a contrastare il fenomeno della carenza:

- favorire inserimento nuovi conducenti nell'organico
- creare vere e proprie Academy aziendali, luoghi fisici e virtuali in cui non solo si impartisce una formazione per **acquisire titoli abilitativi** ma si **inseggiano valori, comportamenti e competenze**

trasversali, con capacità relazionali e skills necessari alla professione.



50 Academy porteranno nel complesso all'ingresso di circa **1000 conducenti**.

SPECIALE ASSEMBLEA 2023



PREMIO VAICOLBUS ACADEMY: ANAV premia le best practices delle associe in materia di formazione

Incentivare i giovani ad avvicinarsi alla professione dell'autista. Questo l'obiettivo delle Academy pensate dalle aziende associate ANAV



Aree di opportunità

Legislative

- armonizzare **quadro normativo UE**
- ridurre barriere legali accesso giovani
- semplificare riconoscimento qualifiche no UE
- agevolare pianificazione della successione in un settore in cui la professione sta invecchiando

Economiche

- **finanziamento formazione** di accesso con meccanismi **link domanda/offerta di lavoro**
- incentivi (revisione sistemi fiscali e previdenziali) specifici per inattivi in età lavorativa (istruzione inclusiva e formazione) e sostegno personalizzato.
- campagna **promozione settore e professionalità** del conducente al livello scolastico
- finanziamento misure in favore imprese nel reclutamento e formazione candidati extra UE

Sociali

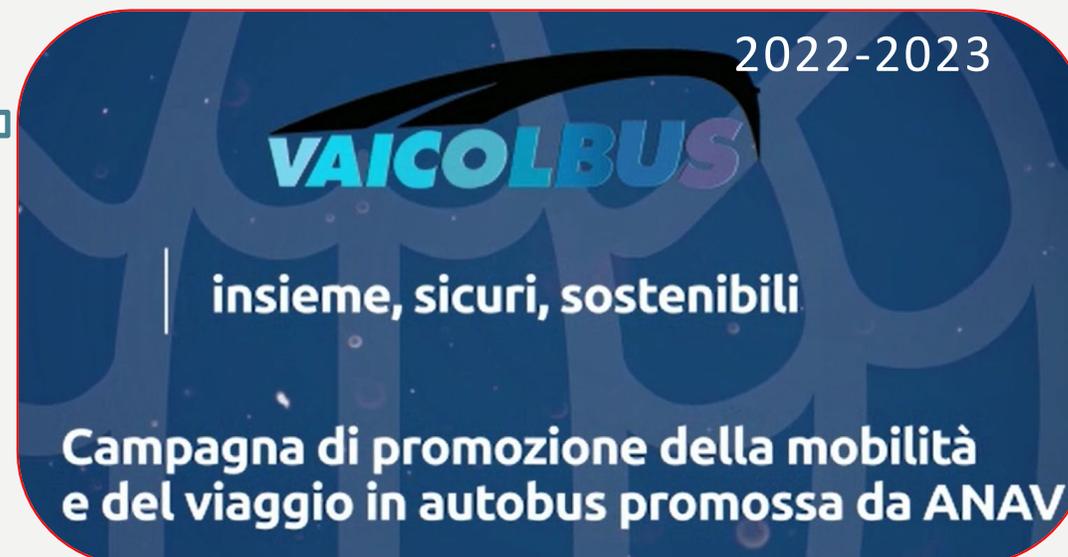
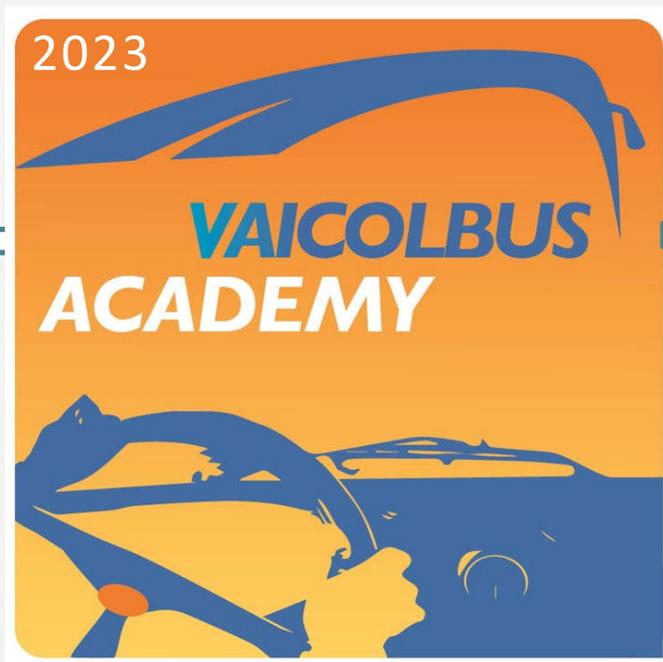
- potenziamento **politiche attive del lavoro** e della formazione professionale
- ridurre il *gap* tra scuola e lavoro
- promuovere **migrazione mirata** competenze in sinergia **strategica** con paesi di origine, parti economiche e datoriali.
- meccanismi che combinano **riduzione tassi di inattività** con reinserimento nel lavoro

BREVE TERMINE

- !! Modifiche Codice della Strada
- !! Agevolare accordi bilaterali (conversione e reciprocità)
- !! Favorire **match candidato – azienda**
- !! Rendere strutturali interventi di finanziamento formazione per il settore

OPPORTUNITÀ E PROPOSTE PER ARGINARE IL FENOMENO

Le campagne ANAV di promozione del settore





g r a z i e p e r
l ' a t t e n z i o n e

Servizio Lavoro
Relazioni Industriali e Affari Europei
Paola Galantino - galantino@anav.it

- XII Rapporto Annuale su Economia dell'immigrazione - *“L'Italia della resilienza e i nuovi italiani”*, Fondazione Moressa
- XII Rapporto Annuale *“Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia”*, pubblicato dal MILPS
- Patto sulla migrazione e l'asilo (maggio 2022) Commissione UE
- Rapporto EUROFOUND (luglio 2021) – *«Tackling labour shortages in EU Member States»*
- EURES (marzo 2023) – *“Report on labour shortages and surpluses 2022”*
- Rapporto ESDE Commissione UE (luglio 2023) - *«Employment and Social Developments in Europe 2023»*
- Frontex (settembre 2023) – Fenomeno migratorio 2022-2023
- BusinessEurope (ottobre 2022) - *“Understanding shortage occupations and the potential of third country migration in helping to address employers’ needs”*
- Commissione UE (Maggio 2022) – EU Talent Pool Pilot
- BusinessEurope (giugno 2023) *“An EU Talent Pool - input to the European Commission's consultation”*
- Ministero Lavoro (luglio 2023) DG immigrazione e politiche integrazione *«Linee Guida formazione Paesi terzi»*.
- IRU *«Driver Shortage Report 2022 Passenger – Europe»* (novembre 2022)
- Evaluatierapport - Experiment verlagging leeftijdsgrens busentouringcarchauffeurs – 2015
- Statisticon - Swedish study *“Young drivers. Analysis of data from Arriva”* Memo 08, version 04 (EN) (2022)
- Studio Istituto Superiore di Sanità (2011) *«I giovani e la guida»*
- Database CARE (2017) – Commissione UE
- TRUENUMERS (novembre 2023) – elaborazione dati ISTAT 2029 su inattività
- Commissione Europea – Discorso sullo Stato dell'Unione (settembre 2023)
- ISTAT (ottobre 2023) - su elaborazione dati Eurostat ottobre 2023
- Censis- Confcooperative (novembre 2023)
- Ministero delle Infrastrutture e Mobilità sostenibile - dati 2022
- IRU *«Driver Shortage Report 2023 Passenger – Europe»* (ottobre 2023)
- ANAV Academy – dati su elaborazione ANAV
- Eduscopio novembre 2023 – Fondazione Gianni Agnelli

L'ANAV è l'Associazione Nazionale, aderente a Confindustria dal 1944, che rappresenta le imprese private che operano nei diversi segmenti del trasporto di persone con autobus: trasporto pubblico locale e regionale, trasporto commerciale, di linea a lungo raggio e turistico, nazionale e internazionale
ANAV è da sempre parte stipulante dei CCNL di settore

La Mission:

Attività di rappresentanza e assistenza alle imprese

RAPPRESENTANZA NAZIONALE E LOCALE

RAPPRESENTANZA INTERNAZIONALE

Membro attivo di IRU e UITP

Membro Comitato Dialogo Sociale Commissione UE



FEDERTRASPORTO



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA

MORE INFO:
INFO@ANAV.IT



@AnavBus



Vaicolbus

