

Il personale di guida del trasporto urbano in ITALIA

Mercato del lavoro e definizione della professione

CONTENUTI

1	INTRODUZIONE	3
2	IL MERCATO DEL LAVORO.....	7
2.1	Statistiche disponibili sui conducenti del trasporto urbano.....	7
2.2	Il mercato del lavoro	9
2.3	Fattori strategici e politici legati al personale di guida del trasporto urbano.....	13
3	DESCRIZIONE DELLA PRFESSIONE	16
3.1	Definizione della professione secondo specifici obiettivi	16
3.1.1	Definizione della professione per scopi professionali: la classificazione ISTAT delle professioni.....	16
3.1.2	Definizione della professione per scopi sociali	16
3.1.2.1	Il contratto collettivo nazionale	16
3.1.2.2	Orientamento professionale	19
3.2	Il personale di guida del trasporto urbano nelle aziende	22

1 Introduzione

Il trasporto pubblico urbano ricade nell'ambito del "trasporto pubblico locale" dove, nel contesto italiano, l'aggettivo "locale" fa riferimento ai servizi di trasporto in un'unica Regione o tra due Regioni confinanti nel Paese. In particolare, i servizi di trasporto "urbani" sono servizi di breve distanza che non superino i confini cittadini.

In Italia, in parte a seguito degli sforzi dell'Unione Europea per la creazione di una politica europea dei trasporti, il trasporto pubblico locale sta attraversando una fase di profondo cambiamento sia da un punto di vista istituzionale che tecnologico. Si stanno sfaldando vecchi e consolidati equilibri attraverso la definizione di assetti normativi ormai inadeguati a soddisfare la domanda mentre si stanno superando vincoli tecnologici apparentemente insormontabili. In particolare, al processo di liberalizzazione del mercato in corso di attuazione viene assegnato il compito di rinnovare il settore eliminando le tradizionali aree di inefficienza attraverso la possibilità di scelte alternative e di adeguati meccanismi di incentivazione ed attraverso il superamento del tradizionale assetto monopolistico del settore. Il quadro legale di riferimento si basa sul decreto legislativo 422/97 (successivamente modificato ed integrato dal d.lgs. 400/99) e sulla normativa regionale per la sua implementazione.

Il processo normativo di riforma ha perseguito specifici obiettivi:

- Il decentramento di tutte le competenze riguardanti il trasporto pubblico locale, così da eliminare la sovrapposizione tra Stato e Regioni;
- La creazione, a livello locale, di soggetti pubblici forti, con funzioni sia di pianificazione che di controllo;
- La riorganizzazione della gestione dei servizi attraverso un nuovo sistema di imprese con maggiori responsabilità finanziarie.

L'attuazione della riforma si costituisce di alcune fasi fondamentali:

- la trasformazione, da parte di Regioni ed Enti Locali, delle proprie aziende di trasporto pubblico locale in società per azioni (a capitale pubblico maggioritario o miste con scelta del socio privato di maggioranza tramite gara), da compiersi entro il 31 dicembre 2000;
- un periodo di transizione durante il quale le Regioni hanno facoltà di mantenere le concessioni esistenti.

Per quanto riguarda l'effettiva apertura del mercato, il decreto 422/97 stabilisce l'assegnazione dei servizi esclusivamente tramite procedura ad evidenza pubblica a partire dal 31 dicembre 2003.

Tuttavia, la pubblicazione del decreto 269/2003, che regola il mercato dei servizi pubblici locali (e che quindi incide anche sul trasporto pubblico) cambia i termini di riferimento identificando tre modelli possibili di titolarità dei servizi pubblici:

- Società di capitali individuate tramite gara;
- Società a capitale misto pubblico, privato con il capitale privato scelto con gara;
- Società a capitale interamente pubblico, controllate dall'autorità pubblica la cui principale attività viene svolta in nome dell'autorità pubblica stessa (affidamento in-house).

Inoltre, il decreto 269/2003 posticipa la scadenza del periodo transitorio al 31 dicembre 2005. Al momento, l'esclusione del settore del trasporto pubblico dall'ambito di applicazione del decreto 269/2003 dipende dalla possibile pubblicazione di una nuova legge attualmente in discussione presso il Parlamento¹.

Quindi, a livello nazionale, si riscontra una crescente incertezza legale dovuta alla sovrapposizione tra misure che regolano i servizi pubblici in generale e misure che regolano il trasporto pubblico in particolare. In generale, comunque, il processo di riforma sta puntando alla promozione di un modello di mercato "regolato" basato sulla separazione della funzione di pianificazione dalla gestione imprenditoriale dei servizi.

A livello regionale, il trasporto pubblico è regolato da varie leggi regionali, di implementazione dei provvedimenti nazionali, che definiscono la precisa divisione delle competenze tra Regioni ed Enti Locali. Il decreto legislativo 422/97 afferma che alle Regioni e agli Enti Locali vengano assegnati tutti i compiti e le funzioni relativi al servizio di trasporto pubblico di interesse regionale e locale in atto esercitati da qualsiasi organo o amministrazione dello Stato. Inoltre, si stabilisce che le Regioni conferiscano a Province e a Comuni le funzioni e i compiti regionali in materia di trasporto pubblico locale che non richiedano l'unitario esercizio a livello regionale.

Al fine di meglio gestire le funzioni di programmazione, regolazione e controllo in tema di trasporto pubblico locale, alcune Regioni ed alcuni Enti Locali (soprattutto dislocati nel Nord del Paese) si sono dotati negli ultimi anni di apposite strutture intermedie tra l'amministrazione pubblica ed i gestori dei servizi, le cosiddette Agenzie per la Mobilità. Le Agenzie a oggi esistenti si differenziano per funzioni svolte ed estensione territoriale delle rispettive competenze, tuttavia sono molteplici i casi in cui sono proprio tali strutture a

¹ Si segnala che al momento di stampare il documento il Parlamento, con la legge sull'ambiente del 2004, ha escluso l'applicazione della normativa generale sui servizi pubblici al settore del trasporto pubblico locale, eliminando così l'incertezza legale causata da misure quali il decreto 269/2003 e l'Art. 35 che verrà menzionato nei paragrafi successivi. Ne risulta che l'unico modo per procedere all'assegnazione di contratti è la gara, da effettuarsi entro il 31 dicembre 2005.

gestire le procedure di gara, a stipulare i contratti con i gestori e a governare il sistema tariffario.

Il numero di Agenzie per la Mobilità è sicuramente destinato ad aumentare sotto l'impulso dell'Art. 35 della Finanziaria 2002. Questo, così come il decreto 269/2003, è una delle maggiori cause di incertezza per il trasporto pubblico. Introduce provvedimenti che riformano i servizi pubblici locali e che quindi incidono anche sul settore del trasporto. Tale misura ha affermato il principio della proprietà pubblica dei beni necessari all'espletamento del servizio pubblico. Le aziende di proprietà pubblica che svolgono servizi di trasporto e possiedono tali beni devono creare due imprese separate, l'una che fornisce il servizio e l'altra che possiede il patrimonio immobiliare. Questa può anche svolgere funzioni quali la gestione di servizi complementari al trasporto pubblico (es. parcheggi), servizi di ingegneria e pianificazione, servizi per la sicurezza ed il controllo. A tale obbligo ci si doveva conformare entro il 2002. Tuttavia, il provvedimento è stato impugnato davanti alla Corte Costituzionale² poiché illegittimo in quanto regola una materia che cade sotto la competenza delle Regioni e non dello Stato. La sentenza della Corte deve ancora essere pronunciata³.

Per completare il quadro dei principali attori del settore, gli interessi delle imprese di trasporto pubblico locale sono rappresentati da ASSTRA, Associazione Trasporti, l'organizzazione professionale di settore che conta circa 200 membri tra operatori ed Agenzie per la Mobilità. Tra i suoi molteplici compiti c'è la gestione della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, nonché la risoluzione dei contenziosi in tema di lavoro a livello locale per parte datoriale, così come la rappresentanza degli interessi del settore davanti alle istituzioni nazionali, europee ed internazionali.

Gli Enti Locali, Province e Comuni, sono rappresentati rispettivamente da UPI (Unione delle Province Italiane) ed ANCI (Associazione Nazionale dei Comuni d'Italia).

Ritornando al processo di riforma ed alle sue conseguenze per il settore, è rilevante sottolineare la peculiarità del mercato italiano rispetto a molti altri Paesi europei. La struttura del mercato italiano risulta molto frammentata, con un alto numero di operatori locali. In verità, in linea generale non è possibile identificare imprese o gruppi che gestiscano reti differenti in aree diverse. Ciononostante, il processo di liberalizzazione ha di recente indirizzato il settore verso una dinamicità maggiore delle relazioni tra operatori.

La ragione profonda del processo di riforma prende le mosse dalla rilevanza che il settore del trasporto pubblico locale riveste nello scenario nazionale, non solo per il fatto di garantire il diritto alla mobilità di ogni singolo individuo, ma anche per il fatto di rivestire una dimensione collettiva nel ruolo che gioca all'interno dell'economia nazionale. Le aziende di trasporto pubblico locale, infatti, impiegano poco meno di 100.000 addetti (di cui i conducenti costituiscono oltre il 60%) quindi circa la metà del personale operante nell'intero sistema di

² Si tratta della Corte italiana che gestisce le controversie sulla legittimità costituzionale delle leggi emanate dal Governo o dalle Regioni.

³ Al momento della stampa la sentenza risulta essere stata pronunciata ma la sua rilevanza per il settore è stata limitata dalla legge ambientale (si veda nota n.1).

imprese pubbliche locali, garantendo il servizio di trasporto a più di 4 miliardi di viaggiatori all'anno e servendo oltre 5.000 Comuni italiani con una popolazione complessiva di circa 53 milioni di abitanti.

Riguardo alla struttura dei costi delle imprese di trasporto pubblico e in considerazione dei contenuti del rapporto che segue, risulta utile segnalare che i costi del personale incidono per circa il 70% dei costi totali. Le Amministrazioni Pubbliche (Regioni ed Enti Locali) finanziano il 61% della spesa totale mentre il restante 39% è ricavato dalle entrate tariffarie (33%) e da altri redditi (6%). Questi pochi dati giustificano l'importanza che ha nel settore il mantenere sotto controllo la crescita del costo del lavoro. Gli stipendi vengono definiti attraverso la contrattazione collettiva tra le Parti Sociali. Le risorse economiche per finanziare il rinnovo degli accordi collettivi di settore dipendono dalle decisioni prese dalle parti politiche e da provvedimenti ad hoc. Al momento i livelli salariali sono il risultato di una lunga storia di accordi nazionali e locali/aziendali. Nei fatti esiste una distinzione tra un livello nazionale di negoziazione (i cui attori sono le associazioni rappresentanti i datori di lavoro ed i Sindacati nazionali) che determina la paga base, ed un livello aziendale (i cui attori sono l'azienda ed i Sindacati locali) che fissa integrazioni salariali. Queste dipendono dal tasso di produttività raggiunto dall'azienda nel corso dell'anno.

L'apertura del mercato alla concorrenza dovrebbe incrementare la qualità del servizio e, di conseguenza, aumentare il volume di utenti e la produttività comportando condizioni migliori per i lavoratori. Tuttavia, la condizione è che la concorrenza si svolga in accordo con determinati standard di qualità, sicurezza ed innovazione tecnologica. Se lo sforzo competitivo si focalizza esclusivamente sul raggiungimento di risparmi in termini di risorse economiche, e quindi sui prezzi più bassi, gli standard a cui si è fatto richiamo verranno abbassati ed il numero di utenti diminuirà gradualmente. Se si mantiene tale prospettiva, è facile immaginare i pericoli legati alle politiche ed iniziative implementate dalle imprese di trasporto pubblico locale e indirizzate alla formazione del personale, in particolare di quello di esercizio, dato che tali attività generalmente divengono produttive lungo un arco temporale che si estende oltre la durata del contratto dell'operatore che gestisce il servizio. Ciò significa che, a meno che l'operatore non riceva incentivi adeguati, può emergere la tendenza ad identificare i costi della formazione esclusivamente come costi accessori che possono essere eliminati. Da questo punto di vista è difficile prevedere quali scenari futuri emergeranno in Italia, dato che il regime concorrenziale è ancora ad uno stadio iniziale e molteplici sono le difficoltà (sopra a tutte, la citata incertezza delle norme) per farlo divenire sistema. Tuttavia, un certo disinteresse per la problematica è rilevabile già nel fatto che i primi bandi pubblicati non contengano riferimenti a specifici obblighi e requisiti in tema di formazione e gestione delle risorse umane imposti dall'autorità locale al gestore.

2 IL MERCATO DEL LAVORO

2.1 Statistiche disponibili sui conducenti del trasporto urbano

Da un punto di vista statistico le informazioni disponibili legate alla figura del conducente sono scarse, soprattutto a livello istituzionale e nazionale. Se in generale una certa attenzione per l'ambito dei trasporti è riscontrabile da diverse fonti, quando si vuole investigare in maggiore dettaglio il settore dei trasporti pubblici locali aumentano le difficoltà di reperimento del materiale. Ad esempio, l'ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica, pubblica periodicamente un report (Statistiche dei Trasporti) sul mondo dei trasporti ma il livello di aggregazione è tale da limitare a volte il valore dei dati forniti, soprattutto là dove l'interesse del ricercatore sia rivolto a specifiche nicchie del mondo trasporti. I principali elementi di penalizzazione riguardano la frequente mancanza di distinzione tra pubblico e privato, nonché tra servizio urbano ed extraurbano. Le statistiche sul trasporto pubblico locale disponibili si riferiscono a dati come il servizio offerto, la flotta, la domanda di mobilità, la qualità percepita dagli utenti, e non è possibile identificare legami con la figura del conducente se non in chiave indiretta e un po' forzata.

Informazioni più dettagliate possono essere desunte dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che annualmente pubblica il Conto Nazionale Trasporti. In questo caso alcuni dati relativi al trasporto pubblico locale, soprattutto a carattere tecnico e di produzione, vengono forniti distinti tra servizio urbano ed extraurbano. Tuttavia, ciò non avviene ad esempio per gli addetti del settore e voci annesse (per es. le retribuzioni medie): i corrispondenti valori aggregano infatti addirittura tutti i servizi di trasporto passeggeri su strada.

Se ne conclude che la figura professionale del conducente del trasporto urbano non è riconosciuta a livello istituzionale e nazionale soprattutto in conseguenza del fatto che il settore stesso dei trasporti pubblici non è oggetto, in generale, di specifico monitoraggio se non per gli aspetti più direttamente legati al bilancio economico e al flusso passeggeri. Si ritiene opportuno comunque sottolineare che è ragionevolmente prevedibile una positiva evoluzione della situazione attraverso la collaborazione recentemente avviata tra Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ed Istat al fine di realizzare un Sistema Informativo e Statistico Nazionale delle Infrastrutture e dei Trasporti. Al momento, tuttavia, non è possibile prevedere i possibili esiti che tale collaborazione potrà comportare sulla produzione di dati e rapporti sull'impiego in generale e sul personale di guida in particolare.

Nella ricerca di informazioni più specificatamente riferite ai conducenti del trasporto urbano, bisogna rivolgersi ad una fonte di settore quale è ASSTRA (Associazione Trasporti), l'associazione professionale delle imprese di trasporto pubblico locale, che raccoglie e pubblica dati e statistiche sul mondo del trasporto pubblico locale tramite il supporto delle aziende del settore ad essa associate. Per specificare la rappresentatività delle informazioni così raccolte, si sottolinea che l'Associazione Trasporti aggrega quasi il 100% del trasporto urbano ed oltre il 75% di quello extraurbano.

Dati economici e di produzione vengono raccolti annualmente tramite apposito questionario somministrato agli operatori del settore. Si richiedono dati di bilancio relativi al valore prodotto e ai costi di tale produzione, nonché dati sul servizio offerto, dal valore degli investimenti in mezzi di trasporto alla forza media, consistenza del parco mezzi, viaggiatori trasportati, ecc.

All'interno di tale monitoraggio, che ha l'obiettivo specifico di dare una fotografia generale del sistema, non sono presenti specifiche richieste relative alla figura del conducente. Infatti, sia il personale (come forza media) che le retribuzioni (come costi di produzione per il personale) sono rilevati con riferimento all'intera struttura aziendale senza il particolare relativo alle singole categorie occupazionali.

Acquisire informazioni più dettagliate sulla composizione del personale del settore è però possibile attraverso un'altra indagine svolta da ASSTRA annualmente tramite il proprio Servizio Sindacale e diretta ad investigare gli organici delle aziende di trasporto pubblico locale. Rispetto alla precedente rilevazione che è oggetto di specifica pubblicazione, questa raccolta informativa in generale viene limitata ad un uso interno. L'indagine sugli organici risponde all'esigenza di avere la più ampia conoscenza delle informazioni inerenti il settore al fine di meglio interpretarne i bisogni in funzione di un maggiore sviluppo, coerentemente con l'interesse che il settore stesso riveste all'interno dell'economia nazionale per le sue potenzialità sociali in termini di occupazione. I risultati dell'indagine sono utilizzati da Asstra nell'ambito della negoziazione dei contratti collettivi per supportare le proprie proposte davanti ai Sindacati, così come nelle azioni e negli interventi da rivolgere alle Istituzioni per l'introduzione di norme di supporto al raggiungimento dei sopra citati obiettivi.

Per quanto riguarda la struttura dell'indagine, gli organici aziendali vengono rilevati nella loro composizione per categoria professionale (cioè secondo le diverse figure professionali tipiche delle aziende di trasporto pubblico e definite nel contratto di settore) . Con riferimento alla figura del conducente, oltre al peso percentuale della categoria sul totale del personale, se ne possono ricavare la distribuzione secondo qualifica, parametri retributivi⁴ e tipo di contratto (full-time o part-time). Generalmente l'indagine è svolta su base annuale.

Più volte è stata valutata la possibilità di arricchire l'indagine di ulteriori richieste di informazioni utili nell'attività di investigazione e supporto del settore. Tuttavia, tali approfondimenti sono stati evitati nel rischio che un appesantimento eccessivo della struttura complessiva dell'indagine possa scoraggiarne la compilazione da parte delle aziende di trasporto pubblico.

Asstra, inoltre, nella sua componente Federtasporti⁵ e in collaborazione con Confservizi, il sindacato d'impresa dei Servizi Pubblici Locali, nel corso degli anni '90 ha periodicamente

4 Sulla base dell'anzianità, al personale di guida vengono assegnati parametri diversi che identificano diversi livelli salariali.

5 Asstra nasce nel 2001 dalla fusione tra Federtrasporti e Fenit, le associazioni di categoria del trasporto pubblico locale su gomma e su ferro.

svolto un'indagine sul costo del lavoro nell'ambito del trasporto pubblico locale. I risultati sono stati oggetto di pubblicazione e diffusione sul territorio nazionale.

Tuttavia le tematiche affrontate dal rapporto, storicamente principale oggetto di conflitto nell'ambito delle relazioni industriali del settore, limitano la disponibilità degli operatori di trasporto pubblico a fornire i relativi dati e a favorire in questo modo operazioni di benchmarking e di confronto tra gli operatori stessi, situazione questa che ha inevitabilmente compromesso la sistematicità dell'indagine.

In relazione alla figura del conducente, l'indagine sul costo del lavoro ne identifica la distribuzione percentuale secondo il sesso ed il tipo di contratto (full-time o part-time), l'anzianità media di servizio e le retribuzioni annue.

Per quanto concerne la disponibilità di dati e statistiche sui conducenti all'interno delle aziende di trasporto, sicuramente questa è la fonte più completa di informazioni. Le aziende, infatti, nello svolgimento dell'attività di gestione del proprio personale, ne registrano diversi dati di composizione e di struttura da cui è possibile estrapolare la fotografia relativa ai conducenti. Tuttavia, non si rileva in generale la tendenza al reporting esterno sistematico di tali informazioni in tutto il dettaglio potenzialmente disponibile. Il loro uso è soprattutto interno, legato all'analisi dei bisogni dell'azienda e delle sue potenzialità in termini di offerta di servizi. Inoltre, l'attività di monitoraggio del personale, e quindi dei conducenti, nel contesto italiano non risulta in alcun caso essere il risultato di obblighi specifici imposti dalle Autorità Locali in ambito di gestione delle risorse umane o di vincoli di natura sociale.

Come esempi di statistiche sui conducenti del trasporto pubblico locale presenti all'interno delle aziende, si riportano in allegato i casi di CTP SpA operante a Napoli e di ATCM SpA operante a Modena (per informazioni più dettagliate si veda l'allegato). In generale, la disponibilità riguarda dati come il numero totale di conducenti, la distribuzione secondo il sesso e l'età, secondo il tipo di qualifica (con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale Autoferrotranviari) e secondo il tipo di contratto (full-time o part-time), l'anzianità media di servizio, i flussi di entrata e di uscita dall'azienda e dalla categoria professionale.

2.2 Il mercato del lavoro

Come già sottolineato, sono poche le informazioni statistiche disponibili a livello nazionale. Tralasciando quelle statistiche istituzionali poco utili, per il livello di aggregazione che le caratterizza, ai fini degli obiettivi di ricerca della presente analisi specificatamente rivolta alla figura del conducente del trasporto urbano, e passando a valutare quanto viene messo a disposizione tramite le fonti di settore, l'informazione più completa e sistematica risulta essere quella sulla popolazione totale degli addetti, sul numero di conducenti e loro distribuzione secondo la qualifica sulla base del contratto collettivo nazionale (quindi essenzialmente secondo la specifica modalità di trasporto ed il parametro retributivo). Alcuni valori possono essere ricavati anche con riferimento alla distribuzione dei conducenti secondo il sesso, alle retribuzioni e all'anzianità media di servizio, tuttavia in modo più saltuario. L'informazione nazionale risulta invece più carente per quanto concerne il dettaglio dei flussi

in entrata ed in uscita del settore per le maggiori difficoltà ad acquisire informazioni attendibili in tal senso dagli operatori.

In contrasto rispetto ad una tendenza che sembra diffondersi al momento presso alcuni paesi europei, in Italia si ha una totale assenza di dati sulla distribuzione dei conducenti secondo il gruppo etnico. Evidentemente sul territorio non è ancora emersa un'esigenza in questa direzione.

Passando ad analizzare nello specifico i dati nazionali di fonte Asstra (i cui dettagli sono in allegato mentre la Tav. 1 ne contiene una sintesi), in primo luogo si osserva che i conducenti costituiscono circa il 60% degli addetti totali del settore trasporti pubblici locali. Inoltre, sono in forte maggioranza uomini (al 1999, solo l'1% dei conducenti risulta essere di sesso femminile).

Sulla base dell'ultimo contratto collettivo nazionale siglato nel novembre 2000, la categoria più generale dei conducenti viene distinta, con riferimento alla modalità di trasporto, in Operatori di Esercizio e Macchinisti⁶ la cui distribuzione percentuale al 2001 è rispettivamente 97% contro 3%. Tali valori sono sostanzialmente in linea con quelli degli anni precedenti dove però la distinzione vigente contrapponeva da una parte Conducenti di linea e Agenti di movimento (cioè conducenti di linea con almeno 16 anni di anzianità alle spalle) e dall'altra i Macchinisti.

TAVOLA 1: DATI PER ANNO E FONTE STATISTICA CHIAVE – LIVELLO NAZIONALE

Fonte: Federtrasporti (1997-1998-1999) – Asstra (2000-2001) – Asstra nasce nel 2001 dalla fusione tra Federtrasporti e Fenit. I dati sono stati raccolti tramite indagine indirizzata a tutte le aziende associate ma senza obbligo di risposta. L'evoluzione dei valori nel tempo deve essere valutato sulla base di tale premessa.

	1997	1998	1999	2000	2001
Popolazione totale – trasporto urbano	77606	79113	76343	83179	80907
% personale di guida	62	60	60	59	58
Distribuzione secondo la qualifica					
Conducenti di linea	58	58	58	56	
Agenti di movimento	41	41	40	41	
Macchinisti	1	1	2	3	3
Operatori di esercizio					97
Distribuzione secondo il contratto					
Tempo pieno				98	96,1
Part-time				2	3,9

⁶ La descrizione delle due qualifiche sarà dettagliata più avanti.

La forma contrattuale del full-time risulta essere quella decisamente più diffusa sul territorio nazionale coinvolgendo in generale oltre il 96% dei conducenti. L'incidenza del part-time diventa però più consistente se si circoscrive l'analisi alla classe dei conducenti di sesso femminile (infatti, in questo modo la percentuale di contratti part-time sale al 12% al 1999). I dati locali riportati in allegato si riferiscono a situazioni alquanto diverse sia per la collocazione geografica dei rispettivi operatori di trasporto (Napoli si trova nel Sud della penisola mentre Modena nel Nord) che per la loro dimensione aziendale (al 2001 CTP conta 1996 dipendenti mentre ATCM 525). Le tabelle che seguono forniscono una sintesi dei dati delle due imprese di trasporto

TAVOLA 2: DATI AZIENDALI PER ANNO – CTP NAPOLI

	1990	1995	2000	2001	2002
Personale totale	3444	3020	2011	1948	1996
% addetti alla guida	47	46	55	57	61
Sesso	M=100%	M=100%	M=100%	M=100%	M=98%;F=2%
Distribuzione secondo l'età (%)					
21-30 anni	3	1	0	0	13
31-40 anni	40	20	4	3	3
41-50 anni	37	45	42	48	39
51-65 anni	20	34	54	49	45
Distribuzione secondo la qualifica (%)					
Conducenti di linea	86	65	38		
Agenti di movimento	14	35	62		
Operatori di esercizio				100	100
Distribuzione secondo il contratto (%)	100% FullTime	100% FullTime	100% FullTime	100% FullTime	100% FullTime
Anzianità media in azienda	14	18	21	19	16
Stipendi (paga media annua lorda)		22775,75	25451,00	25780,00	26162,00
Personale di guida assunto nell'anno	0	71	0	1	160
Dimissioni nell'anno	0	3	3	2	4
Pensionamenti nell'anno	27	119	55	46	45

TAVOLA 3: DATI AZIENDALI PER ANNO – ATCM MODENA

	1990	1995	2000	2001
Personale totale	783	682	520	525
% addetti alla guida	71,1	68,9	68,4	68,9
Sesso			M=99%;F=1%	M=97%;F=3%
Distribuzione secondo l'età (%)				
20-30 anni			18	16
31-40 anni			32	33
41-50 anni			28	25
51-65 anni			22	26
Distribuzione secondo la qualifica (%)				
Conducenti di linea	83	53	55	
Agenti di movimento	17	47	45	
Operatori di esercizio				100
Distribuzione secondo il contratto (%)			FT=99,7;PT=0,3	FT=97;PT=3
Anzianità media in azienda			14,8	10,86
Dimissioni e pensionamenti nell'anno	17	15		
Personale di guida assunto nell'anno	29	35	31	37
Dimissioni nell'anno			18	18
Pensionamenti nell'anno			12	18
Anzianità media – Personale totale			16,3	16,97

L'analisi dei dati prende le mosse dal constatare che in entrambi i casi si rileva negli ultimi anni la tendenza al ringiovanimento delle popolazione dei conducenti: ciò è però molto più vero per Modena come conferma la distribuzione per età dei conducenti, il peso dei conducenti di linea rispetto a quello degli agenti di movimento dal 1990 al 2000 e l'anzianità media di servizio, che al 2001 risulta pari a 19 anni per CTP e a 10,86 anni per ATCM. La ragione del divario si deve presumibilmente al fatto che Modena, come molte altre città settentrionali, ha dovuto fare i conti con problemi di reclutamento di conducenti e di disaffezione alla professione che hanno obbligato l'azienda di trasporto ad una più vivace attività di rinnovamento del proprio personale attraverso originali politiche di reclutamento aventi come target le donne (la cui percentuale sul totale conducenti è salita dall'1% al 3% dal 2000 al 2001) e come strumento contrattuale il part-time. Questo infatti risulta più compatibile con le necessità specifiche della vita familiare ed è generalmente considerato uno strumento di gestione flessibile con cui superare quelle difficoltà generate da regole di turnazione insoddisfacenti sia per l'azienda che per il personale. Il mercato del lavoro nella

provincia di Modena ha ormai quasi raggiunto la piena occupazione (secondo l'ISTAT il tasso di disoccupazione nel 2002 era pari a 2,3%: 1,9% tra gli uomini e 2,9% tra le donne).

Nel tempo, i residenti hanno dimostrato scarsa propensione a questo tipo di impiego ed oggi molti candidati provengono dal Sud del Paese. Ciò è causa, per i nuovi assunti, di difficoltà d'integrazione nella città di Modena dove il costo della vita è mediamente più alto di quello delle Regioni da cui provengono.

La tendenza verso il progressivo inserimento delle donne nella categoria è testimoniato anche dai dati forniti da CTP, anche se in questo caso la motivazione non fa capo ad un basso tasso di disoccupazione: infatti, secondo l'ISTAT nel 2002 il tasso di disoccupazione a Napoli era 23,6%, uno dei più alti in Italia (19,5% tra gli uomini e 33,2% tra le donne). Nel caso di CTP la crescita nella popolazione di conducenti donne è il risultato di una strategia che l'azienda ha adottato in accordo con i Sindacati al fine di dare opportunità di lavoro alle donne disoccupate in un settore in cui sono fortemente sotto rappresentate.

Il diverso dettaglio delle informazioni disponibili a livello nazionale e locale limita i margini di confronto fra le rispettive situazioni. Tuttavia, si rileva una sostanziale coerenza dei valori locali con quelli nazionali nell'identificazione di alcuni elementi chiave della struttura del mercato dei conducenti del trasporto pubblico locale. In particolare, ciò che più sembra caratterizzare la categoria professionale dei conducenti ed il relativo mercato, si conferma essere il peso consistente della categoria sul totale degli organici delle aziende del settore e la fortissima prevalenza della presenza maschile, malgrado i dati accennino alla recente tendenza degli operatori a orientare l'offerta di lavoro anche al modo femminile, soprattutto attraverso il part-time. Da ultimo ma non meno importante, i dati confermano la tendenza verso il ringiovanimento della popolazione dei conducenti, cosa che generalmente è conseguente all'introduzione di politiche e misure di incentivazione e promozione del pensionamento anticipato per reclutare nuovi e più giovani conducenti il cui costo del lavoro è significativamente più basso allo stesso tempo traendo vantaggio da una serie di agevolazioni finanziarie riconosciute dallo Stato.

2.3 Fattori strategici e politici legati al personale di guida del trasporto urbano

Al di là di quanto possa desumersi dalle statistiche citate al paragrafo precedente, all'interno del mercato dei conducenti e con riferimento alle caratteristiche della professione, nel contesto nazionale mancano rapporti ed indagini che specificatamente supportino l'individuazione delle relative tendenze in atto: in generale, infatti, manca un legame diretto (persino in prospettiva) con la condizione occupazionale del conducente. Alcune considerazioni possono tuttavia essere ricavate ma, come detto, esclusivamente in chiave indiretta.

Per esempio, il processo di liberalizzazione del trasporto pubblico locale in corso, cui si riferisce buona parte dei rapporti di settore in circolazione, rende d'obbligo il raggiungimento

di standard di qualità e di efficienza sempre più elevati con conseguenze evidenti sulle condizioni di lavoro, sulle competenze richieste e sulla formazione dei conducenti visti come punto di contatto tra l'azienda di trasporto e la sua clientela.

Inoltre, l'evoluzione tecnologica, altro frequente tema dei report di settore, incide sulle condizioni del servizio e sulla struttura dei mezzi di trasporto, quindi sulle condizioni di lavoro dei conducenti nonché sul sistema e sulla periodicità dei percorsi di aggiornamento che li vedono coinvolti.

Per quanto riguarda le politiche di settore, le principali preoccupazioni dell'organizzazione professionale del trasporto pubblico locale riguardano le problematiche connesse al rinnovo del contratto collettivo nazionale. In particolare, è prioritaria la necessità di controllare il costo del lavoro (che incide dal 60% al 70% sui costi totali di produzione) sul quale ovviamente pesa particolarmente la retribuzione dei conducenti costituendo questi oltre il 60% degli organici aziendali. Ne segue che la promozione e lo sviluppo della figura professionale in modo coerente con le necessità imposte dai nuovi standard di qualità del servizio debba anche essere sostenibile e realistica dal punto di vista del corrispettivo erogato.

Altro elemento di particolare attenzione e sicuro argomento di discussione tra le Parti Sociali nel corso del prossimo rinnovo contrattuale, è il tema della sicurezza. Asstra sta valutando interventi propositivi che siano in linea con la recente delega al Governo in materia di riassetto generale della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché specifiche richieste di finanziamenti per garantire la sicurezza delle infrastrutture e dei mezzi.

In generale, la necessità di maggiori finanziamenti orienta buona parte dell'attività dell'Associazione Trasporti. L'inadeguatezza delle risorse assegnate al settore influisce negativamente sulla qualità e sulla quantità dei servizi che le imprese possono rendere disponibili alla collettività. Tra gli aspetti più penalizzati c'è senz'altro la formazione e il trattamento economico riservato al personale dipendente. Tale situazione, ovviamente, rende le imprese di trasporto pubblico locale meno competitive (soprattutto sul piano dell'offerta economica) rispetto ad imprese di altri settori produttivi. La scarsa attrattività del trattamento economico del personale di guida, congiuntamente alle caratteristiche pratiche della professione, determinano delle difficoltà nelle operazioni di reclutamento di nuovi conducenti e nel mantenimento dei vecchi in azienda. In particolare, questa situazione caratterizza soprattutto il Nord del Paese a causa del basso tasso di disoccupazione. Al contrario, nel Sud d'Italia la mancanza di posti di lavoro rende più attraente la professione del conducente di linea e, quindi, queste aree non si scontrano con gli stessi problemi del Settentrione (si veda Tav. 4).

TAVOLA 4: TASSO DI DISOCCUPAZIONE IN ITALIA – 2002

	TASSO DI DISOCCUPAZIONE
ITALIA	9,0%
NORD	4,0%
CENTRO	6,6%
SUD	18,3%

Fonte: ISTAT

Con l'entrata a regime del sistema di concorrenza per il mercato del trasporto pubblico locale, le Autorità Locali così come le Agenzie per la mobilità assumeranno un ruolo più incisivo nel definire le condizioni da rispettare in base al bando di gara: il rischio è che nel perseguire massimi risparmi in termini di risorse economiche, la formazione e le altre attività legate alla gestione delle risorse umane vengano considerate come costi accessori che possono facilmente essere tagliati senza grandi danni. Quindi, è auspicabile che autorità locali ed agenzie comincino a stabilire obblighi legati alle politiche sulle risorse umane che devono essere assolti dall'operatore cui da contratto spetta la gestione del servizio di trasporto. Tuttavia, al momento in Italia non si registra alcuna tendenza in questo senso, come conferma l'assenza di obblighi o vincoli a riguardo per il gestore del servizio all'interno degli attuali contratti di servizio o dei primi bandi di gara pubblicati.

3 DESCRIZIONE DELLA PROFESSIONE

3.1 Definizione della professione secondo specifici obiettivi

3.1.1 Definizione della professione per scopi professionali: la classificazione ISTAT delle professioni

Per quanto riguarda la definizione della figura professionale del conducente, dal punto di vista statistico istituzionale (ISTAT) ciò che si riscontra ha la valenza di pura nomenclatura. A stretto rigore non si può infatti parlare di definizione ma più semplicemente di titolo occupazionale poiché mancano elementi di contenuto. L'Istat nel 2001 ha introdotto la nuova edizione della Classificazione delle Professioni riprendendo sostanzialmente quella della ISCO 88, non solo in risposta all'importanza che nell'ultimo decennio ha assunto il tema delle professioni e dei fabbisogni professionali (con relativo incremento delle iniziative di ricerca in materia), ma anche in risposta alle direttive dell'organismo statistico dell'Unione Europea (EUROSTAT) in tema di armonizzazione del dato statistico e all'adozione di una Classificazione Europea delle Professioni (la già citata ISCO 88).

Secondo la classificazione Istat, la figura professionale del conducente viene ricondotta alla professione dei "conduttori di autobus, di tram e di filobus", codice 7.4.2.3 che comprende il conducente di autobus, di filobus, di metropolitana, di tram ed il tranviere. La figura del conducente viene quindi classificata nel gruppo dei "conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili" insieme ad altre 88 categorie professionali la cui distinzione si associa alle varie tipologie di impianti, di veicoli condotti e di prodotti assemblati. Rispetto a tale classificazione nel suo complesso, è opportuno sottolineare come essa risenta della mancanza in Italia di un dizionario standard delle professioni che consenta di identificarle e confrontarle: nel Paese infatti non esistono Enti cui sia istituzionalmente affidato il compito di raccogliere, sistematizzare e aggiornare le informazioni sulle professioni formalizzandone il relativo vocabolario.

3.1.2 Definizione della professione per scopi sociali

3.1.2.1 Il contratto collettivo nazionale

Diversa situazione si presenta considerando la definizione della categoria occupazionale che è stata introdotta per motivi di natura sociale, cioè nell'ambito della contrattazione collettiva. Nel novembre 2000 le Parti Sociali hanno siglato il vigente contratto collettivo nazionale⁷

⁷ Nel 2004 il trattamento economico previsto dal contratto 2000 è stato aggiornato mentre la parte normativa generale è rimasta invariata.

con il quale il concetto di categoria occupazionale è stato sostituito da quello di figura professionale e i livelli di qualificazione dai parametri retributivi. Il contratto collettivo Autoferrotranviari ha da sempre inoltre riguardato sia il trasporto locale urbano che quello extraurbano, anche se è opportuno sottolineare che l'esistente normativa speciale di settore, di livello superiore al contratto nazionale e alla quale il contratto deve adeguarsi, incide sulla diversificazione delle condizioni di lavoro tra servizio urbano ed extraurbano per quanto concerne gli orari (tempi accessori, riposi, ...).

Inoltre, l'ultimo contratto ha mantenuto la distinzione tra la definizione del conducente del servizio automobilistico, filoviario e tranviario, e quella del conducente del servizio di ferrovia e metropolitana, ciò a causa dei diversi percorsi in termini di preparazione, formazione, requisiti psico-fisici e abilitazioni professionali previsti dalle due tipologie di modalità di trasporto.

Di seguito si riportano le definizioni presenti nell'attuale contratto e relative ai conducenti.

DAL VIGENTE CONTRATTO	DAL PRECEDENTE CONTRATTO
<p>PROFILI E PARAMETRI</p> <p>AREA OPERATIVA ESERCIZIO</p> <p>SEZIONE ESERCIZIO AUTOMOBILISTICO, FILOVIARIO E TRANVIARIO</p> <p><i>Operatore di esercizio (140 -158 - 175 -183)</i> Lavoratori che, in possesso delle abilitazioni richieste, svolgono mansioni di guida di mezzi aziendali per il trasporto di persone nonché le attività già previste da accordi, disposizioni e consuetudini in atto. Svolgono, all'occorrenza, le attività di vendita e verifica dei titoli di viaggio, di informazione alla clientela e di versamento incassi ed effettuano altresì, in alternativa alle prevalenti mansioni di guida, le attività di riscossione incassi, di capolinea e di polizia amministrativa. Le modalità di svolgimento di queste ultime attività sono concordate a livello aziendale.</p> <p><i>Collaboratore di esercizio (129)</i></p> <p>Lavoratori, che in possesso delle relative abilitazioni, svolgono mansioni di guida di mezzi per il trasporto di persone per i quali è richiesta la patente B ovvero patente di grado superiore senza certificato di abilitazione professionale. Svolgono, ove richiesto, attività accessorie e complementari quali manovra e movimentazione di mezzi a vuoto, soccorso in linea, rimozione di auto private nonché quelle di vendita e verifica dei titoli di</p>	<p><u>Livello 6°: Declaratoria</u></p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti adeguata professionalità e conoscenze teorico-pratiche, acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti o derivanti da abilitazioni professionali, con facoltà di iniziativa, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.</p> <p>Profili professionali</p> <p><i>Conducente di linea:</i> Lavoratore che effettua, alla guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone, adempiendo altresì ad eventuali altre attività previste da accordi, disposizioni, consuetudini, ecc. in atto.</p> <p><u>Livello 5°: Declaratoria</u></p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di abilitazioni professionali e/o di conoscenze teorico-pratiche, agendo con margini di autonomia entro i limiti stabiliti da norme, procedure o regolamenti, svolgono funzioni richiedenti particolare preparazione professionale e perizia e/o coordinano e controllano l'attività di altri lavoratori.</p> <p>Profili professionali</p>



<p>viaggio, di informazione e supporto alla clientela e versamento incassi.</p> <p>AREA OPERATIVA ESERCIZIO SEZIONE ESERCIZIO FERROVIARIO E METROPOLITANO PERSONALE VIAGGIANTE (TRAZIONE E SCORTA) <i>Macchinista (153 - 165 - 183 - 190)</i> Lavoratori che, in possesso delle previste abilitazioni, sono addetti alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria utilizzati dall'azienda, svolgendo altresì operazioni accessorie secondo prescrizioni regolamentari e/o prassi aziendali.</p>	<p><i>Agente di movimento:</i> Lavoratore che svolge le mansioni di conducente di linea nonché, quando ve ne sia la possibilità, a rotazione le mansioni delle qualifiche poste ad esaurimento di cui al verbale 26-3-1986 (a). Adempie, altresì, ad eventuali altre attività previste, in quanto conducente di linea, da accordi, disposizioni, consuetudini, ecc. in atto (b).</p> <p>Ha diritto all'inquadramento nella qualifica di agente di movimento il conducente di linea che abbia maturato 16 anni di guida effettiva, come determinata dall'allegato C).</p> <p><i>Macchinista (F):</i> Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni definitive, è addetto alla conduzione di tutti i mezzi di trazione ferroviaria, svolgendo altresì operazioni connesse secondo prescrizioni regolamentari e prassi aziendali.</p> <p>(a) Le qualifiche poste ad esaurimento ai fini della rotazione sono le seguenti: bigliettaio; bigliettaio scelto; conducente; collettore incassi; agente di stazione metropolitana; verificatore titoli di viaggio; esattore; capolinea.</p> <p>(b) La rotazione delle mansioni è possibile a condizione che vi sia l'esigenza di svolgere le mansioni relative alle qualifiche poste ad esaurimento sopra citate.</p> <p>Sono esclusi aumenti di posti in organico aventi il fine di rendere possibile la rotazione. Resta inteso che mansioni delle qualifiche ad esaurimento possono venir meno anche in conseguenza della realizzazione di piani di razionalizzazione, di ammodernamento e di ristrutturazione predisposti dall'azienda per cui si dà atto che la regola della rotazione non potrà essere considerata impedimento per la realizzazione dei piani stessi. Di contro processi del tipo richiamato possono far emergere l'esigenza di mansioni attualmente non individuate afferenti al movimento, al traffico e al servizio all'utenza attribuibili all'agente di movim</p>
--	--

Il percorso che ha portato all'ultimo rinnovo contrattuale è stato caratterizzato dall'esigenza di frenare gli effetti della dinamica dei costi del lavoro nel settore e di disporre, da parte delle imprese, di uno strumento contrattuale più moderno e flessibile mediante l'adozione di un più ampio numero di figure professionali e la rivisitazione dei profili e delle mansioni, con ricomposizione di queste ultime in relazione alle mutate caratteristiche dei servizi resi dalle

imprese di trasporto pubblico locale, nonché allo sviluppo ed alla diversificazione delle attività produttive. L'elemento di maggiore rottura rispetto al passato è quindi il nuovo inquadramento tabellare fondato su aree produttive, aree professionali e parametri retributivi, con il superamento del precedente contratto basato su livelli e profili professionali. Gli elementi direttamente contenuti nelle definizioni del contratto 2000, anche se in forma piuttosto generica, sono le attività, i compiti e i parametri retributivi dei conducenti, mentre elementi come condizioni ed organizzazione del lavoro e abilitazioni necessarie, anche se non direttamente citate nelle declaratorie, sono comunque presenti nel contratto.

La mancanza sul territorio nazionale di un'offerta formativa istituzionale e il conseguente affidamento dell'addestramento e della formazione dei conducenti all'iniziativa delle singole aziende di trasporto pubblico locale, spiega l'assenza di definizioni della categoria occupazionale per fini di formazione professionale.

3.1.2.2 Orientamento professionale

In generale nel contesto nazionale mancano descrizioni formali della professione per scopi di collocamento. Tuttavia, un'iniziativa di particolare interesse in riferimento all'identificazione della professione del conducente e la cui natura può definirsi di orientamento professionale, è la classificazione delle professioni prodotta dall'ISFOL, Ente pubblico di ricerca scientifica che opera in collaborazione con il Ministero del Lavoro per lo sviluppo della formazione professionale. L'Isfol ha realizzato Orientaonline (www.isfol.it/orientaonline), una banca integrata finalizzata all'orientamento occupazionale che possa essere valido strumento anche per i formatori, contenente dati ed informazioni dettagliate sulle professioni raggruppate secondo una Mappa delle Aree Occupazionali che tende a coprire l'intero sistema produttivo del Paese. L'area trasporti è stata ultimata nel 2000, poco prima dell'ultimo rinnovo contrattuale, con la collaborazione delle varie associazioni nazionali legate al settore dei trasporti (inclusa Federtrasporti).

La definizione che segue, direttamente ricavata da Orientaonline, non risulta quindi aggiornata al contratto del novembre 2000.

FONTE: ISFOL (non aggiornata all'ultimo contratto)

Area: Trasporti

Conducente

Definizione

Il Conducente è colui che è incaricato della guida del mezzo con cui si effettua il servizio pubblico di trasporto di persone. Egli può condurre mezzi su strada, come gli autobus, oppure mezzi su rotaie quali i tram o la metropolitana.

Compiti e principali attività

L'attività lavorativa giornaliera del Conducente, indipendentemente dal fatto che operi su autobus, su tram e su metropolitana, si può così schematizzare:

- ritiro della "tabella di marcia" (in cui vi è indicato il percorso, gli orari da rispettare, il turno di lavoro) ed "foglio di via" (che contiene tutte le informazioni riguardanti il mezzo ed altre indicazioni utili all'erogazione del servizio);
- avviamento del mezzo e verifica del buono stato (funzionamento dell'apparato elettrico, presenza dell'aria nei freni, ecc.);
- conduzione del mezzo secondo il percorso che gli è stato indicato; in alcuni casi, ma costituiscono l'eccezione, il conducente può verificare o vendere i titoli di viaggio ;
- riconsegna del mezzo oppure cessione del mezzo ad altro conducente alla fine del turno di lavoro;
- segnalazione di eventuali problemi all'addetto al movimento.

Competenze

Per i conducenti, al momento dell'assunzione, è previsto un periodo di formazione/abilitazione alla guida dei mezzi. Il percorso formativo va da 1 a 3 settimane (a volte il periodo formativo è anche più lungo) ed ha come contenuti la conoscenza dell'azienda, la conoscenza delle macchine e lo studio dei percorsi delle vetture. Il conducente di tram necessita di un'abilitazione che si consegue all'interno dell'azienda.

Situazione di lavoro

I conducenti sono lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è regolato dal Contratto collettivo dei ferroautotranvieri. Sono generalmente inquadrati tra il V° ed il VI° livello del Ccnl. I neoassunti entrano nelle aziende di trasporto pubblico generalmente con contratto di formazione e lavoro ed inquadramento al VII° livello.

I Conducenti di autobus dopo 16 anni di servizio diventano "Agenti di movimento" con inquadramento al V° livello e possono essere adibiti anche alla verifica dei titoli di viaggio, alle funzioni di capolinea o alla manovra dei mezzi nei depositi: il vantaggio è nell'accesso a nuove attività che consentono di ridurre il tempo di permanenza alla guida. Il livello superiore è il "Coordinatore di movimento" (IV livello) al quale però si accede per concorso interno e non per scatti di carriera.

Il Macchinista di metropolitana è inquadrato invece nel contratto collettivo degli ferroautotranvieri, e collocato nel livello V° bis.

Il conducente, in generale, effettua un servizio pubblico, quindi non può mai abbandonare il servizio durante il suo svolgimento. Le ricadute potrebbero essere di tipo penale, oltre che civilistiche.

L'innovazione tecnologica consente di esercitare l'attività lavorativa in maniera più agevole, essendo migliore la manovrabilità del mezzo, ma incide poco sulle modalità di espletamento delle mansioni. I turni e le modalità di svolgimento del servizio sono programmate in modo rigido, sono dettagliatamente regolate anche le procedure di comportamento in circostanze eccezionali. Infine, tra i problemi legati alla salute dei lavoratori, è bene segnalare che se da un lato le tecnologie sono intervenute a rendere meno pesante fisicamente la guida, dall'altro l'intensità del traffico e l'inquinamento da benzene sono causa di eccessivo stress psicologico e di assimilazione di sostanze cancerogene.

Percorsi formativi

Per guidare l'autobus è necessaria la patente D ed E pubblica oltre ad un'abilitazione speciale rilasciata dal prefetto (CAP). La detenzione di questi titoli è condizione necessaria all'assunzione perché, dato il costo del loro conseguimento, gli enti assumono coloro che sono già abilitati.

La mobilità orizzontale è praticamente assente, ovvero chi è stato formato per la conduzione di autobus viene raramente impiegato alla guida di altri mezzi e comunque solo dopo aver frequentato corsi specifici per l'abilitazione. I percorsi di carriera sono legati all'anzianità e consentono di passare ad attività meno stressanti della guida, oltre naturalmente ad un incremento salariale. Per accedere a figure professionali differenti, come l'addetto al movimento traffico, bisogna effettuare dei concorsi interni.

Tendenze occupazionali

La trasformazione degli enti erogatori del servizio da enti pubblici a società per azioni sta comportando e comporterà dei cambiamenti che vanno ben oltre la semplice trasformazione societaria: si modificheranno organizzazione del lavoro e struttura del servizio offerto. La razionalizzazione del trasporto pubblico nel medio-lungo periodo avrà come effetto la crescita dell'offerta e dell'occupazione in tutto il settore.

Figure professionali prossime

La figura prossima al Conducente di autobus è l'Autotrasportatore. La figura prossima al conducente di metropolitana è il Macchinista operante nel trasporto ferroviario.

Profili formali correlati alla figura tipo

La figura professionale del Conducente può essere ricondotta, secondo la classificazione ISTAT delle professioni, alla professione dei "conduttori di autobus, di tram e di filobus", codice 7.4.2.3 che comprende il Conducente di autobus, di filobus, di metropolitana, di tram e il tranviere.

Purtroppo la validità ed utilità dello strumento è limitata dalla mancanza di aggiornamenti sistematici dei contenuti. Il progetto Isfol infatti è molto ampio e alcune aree occupazionali non sono state ancora completate.

Ovviamente l'ultimazione della banca dati costituisce una priorità che, associata alla scarsità di risorse da impiegare nel progetto, limita la possibilità di aggiornamento di quanto già inserito.

3.2 Il personale di guida del trasporto urbano nelle aziende

All'interno delle aziende di trasporto pubblico locale, l'identificazione delle diverse categorie di conducenti prende le mosse dal contratto collettivo nazionale che quindi esercita un'influenza molto forte sulle situazioni locali. La distinzione è quindi quella tra operatori di esercizio e macchinisti e l'elemento di diversificazione rimane la modalità di trasporto: da una parte autobus, filobus e tram, dall'altra ferrovie e metropolitane. Ciascuna categoria è poi ulteriormente suddivisibile sulla base dei parametri retributivi che dipendono esclusivamente dall'anzianità di servizio.

Ovviamente anche le politiche di reclutamento sono impostate secondo le declaratorie contrattuali. In generale, le aziende reclutano attraverso concorsi per la selezione di nuovi conducenti. Come esempio di criteri di riferimento per l'assunzione possiamo considerare alcuni stralci di un bando pubblicato da CTP nel 2001:

“All’interno di un programma di riorganizzazione e rilancio della propria struttura, la CTP ha deciso di attivare un piano di 110 assunzioni mediante contratti di formazione lavoro per la posizione di OPERATORI DI ESERCIZIO (ex Conducenti di linea).

Per la posizione sono richiesti i seguenti requisiti:

- Età inferiore ai 30 anni alla data del 2 agosto 2001
- Possesso del diploma di scuola media inferiore
- Possesso della patente DK alla data del 2 agosto 2001
- Militesente/Congedo militare definitivo (per i candidati di sesso maschile)
- Essere iscritto al collocamento (disoccupato) da almeno un anno per i candidati che alla data di assunzione risulteranno avere più di 25 anni
- Non aver già beneficiato di assunzione mediante Contratti di Formazione Lavoro per posizioni analoghe
- Assenza di condanne penali e/o procedimenti penali pendenti
- Idoneità fisica all’attività di conducente di autobus di linea

... Procedura di Selezione ...

- La selezione verterà su due prove; la prima a mezzo test psicoattitudinali, la seconda attraverso questionari di personalità. Alla seconda prova avranno accesso i primi 440 candidati che risulteranno tali all’esito della prima prova, di cui almeno il 20% saranno donne
- Si costituiranno due graduatorie, una per gli uomini e una per le donne, per entrambe le prove
- Nelle graduatorie finali, a parità di punteggio, costituirà titolo preferenziale l’anzianità anagrafica
- Il numero complessivo di assunti sarà costituito almeno per il 20% da donne...”

Come già sottolineato, il mercato del lavoro dei conducenti è piuttosto eterogeneo sul territorio nazionale a seconda delle realtà regionali. Per meglio precisare tale aspetto ci viene in aiuto il confronto tra CTP e ATCM, rispettivamente operanti in Campania ed in Emilia Romagna, due Regioni caratterizzate da diversi livelli di disoccupazione, cosa questa che incide anche sui vincoli di mercato nel reclutamento di nuovi conducenti. In CTP il tasso di abbandono dell’impiego è molto basso e la provenienza territoriale degli operatori di esercizio

si limita alla Provincia di Napoli per l'88%, a quella di Caserta per l'11% e alle altre Province (AV, BN, SA) della Regione Campania per l'1%. Inoltre, non si riscontrano difficoltà di reclutamento ma, anzi, all'ultimo concorso per la selezione di nuovi conducenti il numero di candidati ha di gran lungo superato il numero di posti messi a bando.

Molto diversa è la situazione di Modena, cosa che ha portato alla ricerca di soluzioni per il superamento dei vincoli di mercato come la già citata combinazione di politiche di reclutamento nel mondo femminile e modelli contrattuali a tale mondo più favorevoli. Questo tipo di impegno dell'azienda è il risultato delle fortissime difficoltà di reperimento di conducenti, soprattutto di provenienza locale: da giugno 1996 agli inizi del 2000, su 153 autisti assunti, solo 15 provenivano dal Nord e dal Centro Italia mentre i rimanenti 138 dalle regioni del Sud. La situazione è aggravata dal fenomeno dell'abbandono del posto da parte degli autisti di recente acquisizione, con una significativa "mortalità" addirittura nei primi giorni di servizio a testimonianza di un difficile inserimento del neo-assunto nell'ambiente modenese (dei 153 assunti sopra citati, ben 89 hanno abbandonato l'azienda prima della metà del 2000).

Per quanto riguarda le politiche di gestione delle carriere, in generale sulla base del contratto collettivo nazionale la carriera dei conducenti è puramente remunerativa (all'interno della figura professionale) e basata sui cosiddetti parametri e sull'anzianità. Non si può quindi parlare di carriera in termini professionali se non attraverso l'acquisizione di un "nuovo" profilo che permetta un nuovo inquadramento attraverso diverse esperienze ed iniziative. La mobilità all'interno della categoria dei conducenti non fa capo a precisi strumenti di settore; tuttavia abbondano iniziative locali di diversificazione delle mansioni al fine di risolvere alcuni problemi di organizzazione del servizio e di ridurre i livelli di stress dell'occupazione. Per esempio, la rimodulazione del profilo del conducente prevista dal contratto del 2000 ha permesso a molte aziende di impiegare, a rotazione, il personale di guida anche in funzioni in passato assegnate al bigliettaio ed all'esattore.

Come già detto, non esistono definizioni della figura del conducente formalizzate all'interno dei contesti aziendali. Tuttavia, malgrado la mancanza di "prodotti formali", le aziende di trasporto pubblico locale si stanno attivando in operazioni di bilancio delle competenze delle proprie risorse umane per identificare il patrimonio esistente, le sue potenzialità ed i punti deboli sui quali lavorare, sempre nell'ottica del recupero di efficienza, dell'orientamento al cliente e del raggiungimento di obiettivi di qualità. Le nuove competenze sulle quali comincia a focalizzarsi l'attenzione sono:

- Capacità relazionali verso la clientela, i superiori e i colleghi
- Capacità di risoluzione di situazioni conflittuali e di tensione che si possono creare con i clienti, sia sui mezzi, sia alle fermate, sia ai capolinea
- Saper gestire le situazioni di stress provocate dalla tipologia del lavoro
- Capacità di problem solving in situazioni di emergenza

