

Evoluzione Contrattuale e Sociale dell'Autista Professionista

Quali leve per attrarre
e trattenere il personale?



sabato

10 MAGGIO 2025 ore 9:30

VICENZA Lucky Brews

Birreria Artigianale



Mestiere Trasporto Merci



partner dell'evento



TRIVELLATO
Industriali

con il contributo di



Camera di Commercio
Vicenza

VFAV

Evoluzione Contrattuale e Sociale dell'Autista Professionista

Quali leve per attrarre
e trattenere il personale?

OLTRE AL VOLANTE C'E' DI PIU'

Raccontiamolo ai giovani
10 Maggio 2025

IL PROBLEMA: carenza di autisti

- **Invecchiamento forza lavoro** (in Italia solo il 3% degli autisti ha meno di 25 anni)
- **Inverno demografico** (a Vicenza ogni anno perdiamo il 6% di iscritti alla scuola primaria)
- **Percezione negativa della professione:** stress, orari pesanti, scarsa conciliazione tra vita e lavoro
- **Scarsissima presenza femminile** (meno del 6%)
- **Mancanza di visione** su come rendere questa professione sostenibile e valorizzata

LE SOLUZIONI possibili per attrarre la GenZ

- **Il recente rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione 2024-2027** (aumenti salariali, flessibilità, introduzione EPA, riconoscimento competenze)
- **Digitalizzazione del lavoro** (monitoraggio delle flotte, pianificazione intelligente, gestione organizzata)
- **Organizzazione del lavoro** (per dare più TEMPO di vita agli autisti)
- Introdurre nuove misure per la **parità di genere**
- **Nuova narrazione della professione** partendo dalla valorizzazione delle competenze

Forse non ci capiamo perché apparteniamo a generazioni diverse?

Oggi nel mondo del lavoro coesistono 4 generazioni, con caratteristiche, sogni e linguaggi differenti.

Non ci sono posizioni giuste o sbagliate, siamo semplicemente diversi.





Principali generazioni nel mondo del lavoro

- *Boomers* (1946-1964)
- *Gen X* (1965-1980)
- *Millennials* (1981-1996)
- *Gen Z* (1997-2012)

Il senso del lavoro per la Generazione Z

(Rapporto Censis 2024 Giovani e Lavoro)

1. Equilibrio vita-lavoro, cioè **avere tempo libero** (lavorare per vivere e non vivere per lavorare)
2. **Valorizzazione della persona**, gratificazione personale
3. Condivisione dei **valori aziendali**, faccio parte di un progetto, sono parte di un'idea imprenditoriale, il mio lavoro conta
4. Adeguata **retribuzione e premialità** in base alla meritocrazia
5. Lavorare per un'azienda **sostenibile ed inclusiva**
6. Lavoro orizzontale e non verticale, con possibilità di **team building**
7. **Lavoro vario**, con diverse mansioni, innovativo e tecnologico

Come possiamo applicare queste richieste nella nostra azienda?

1. Il nuovo CCNL permette l'applicazione di contratti atipici (tempo determinato, stagionalità, somministrazioni) in favore della flessibilità
2. Formazione e aggiornamento professionale, riconoscimento delle competenze acquisite e continuo aggiornamento del profilo di crescita
3. Riunioni periodiche con tutto il personale e individuali per misurare il clima aziendale e per il posizionamento del ruolo
4. Riconoscimento di incentivi e benefit in base agli obiettivi raggiunti (non solo perché previsto dal CCNL)
5. Durante le riunioni del personale condividere i valori aziendali, evidenziando le politiche aziendali e le linee di indirizzo da seguire (certificazioni da raggiungere, politiche di genere, inclusione, sostenibilità)
6. Uscire dal concetto di gerarchia e cambiare stile di leadership, meno padronale e più empatica. Creare dei team di lavoro che mettano insieme figure diverse e cambiarle periodicamente.
7. Cercare di variare le mansioni di ciascun collaboratore, inserendo periodicamente qualche attività nuova, sfidante e fuori dalla comfort zone.

Competenze dell'autista

Competenze CORE	Competenze EXTRA
Conoscenze meccaniche e digitali del proprio mezzo	Competenze geografiche e stradali
Conoscenza del materiale trasportato e possibili cause di eventuale deterioramento	Competenze linguistiche
Competenze di guida (osservanza del codice stradale, rispetto delle norme di sicurezza, attenzione alla propria salute psicofisica)	Capacità di Problem solving (risolvere situazioni impreviste)
Capacità di pianificazione del viaggio (studiare i percorsi tenendo conto del meteo e del traffico, organizzando le soste)	Capacità di gestione dello stress (saper mantenere la lucidità in situazioni difficili)
Conoscenza della documentazione di trasporto	Affidabilità (essere puntuale e preciso)
Conoscere le procedure operative in caso di sinistro	Comunicazione (sapersi relazionare con gli altri in ogni situazione)
	Capacità di lavorare in autonomia

Come possiamo raccontare tutto questo ai giovani?

Con una narrazione adeguata che ridia dignità a questa figura professionale, ma che sia coerente con la politica di gestione HR dell'azienda

1. Academy Confartigianato (con i più piccoli)
2. «Lavora con noi» nei siti aziendali
3. Campagne social con best practice
4. Percorsi formativi (*Da uno a molti del Cesar*)