



*Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione*

15° Congresso Nazionale

24-25-26 Maggio 2022

Relazione Segretario Generale

“Litoraneo Suite Hotel”  
Viale Regina Elena, 22  
Rimini

# **XV CONGRESSO NAZIONALE**

## **UILPA – ANAS**

### **Relazione**

Il 15° Congresso Nazionale della UILPA ANAS si apre all'indomani di uno dei periodi più difficili e drammatici della nostra storia repubblicana. La pandemia da Covid-19, diffusasi a partire dalla fine del mese di febbraio del 2020, oltre alle pesanti conseguenze sanitarie ed alle vittime prodotte in questi ultimi due anni, ha causato per l'economia italiana la più forte contrazione dalla seconda guerra mondiale.

L'emergenza sanitaria ed economica ha modificato profondamente le prospettive di finanza pubblica per il 2020 e per gli anni futuri.

Se nel 2019 il debito pubblico in rapporto al PIL si attestava al 134,6%, con un indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche pari al 1,6%, nel 2020 è schizzato in modo preoccupante ad un livello pari a circa il 155% con un rapporto deficit/PIL del 9,5%, mentre nel 2021 rispettivamente al 150% e 9,4%, leggermente contenuto dalle misure adottate dal Governo. Un netto peggioramento, quindi, rispetto al 2019 per la caduta delle entrate e per il consistente aumento delle uscite!

Nel complesso del biennio, poco più della metà dell'incremento del disavanzo è conseguenza del marcato deterioramento del quadro macroeconomico, mentre la parte restante riflette gli effetti sul bilancio pubblico dei provvedimenti che da marzo 2020 il Governo ha introdotto per rafforzare il sistema sanitario e per sostenere famiglie, lavoratori ed imprese.

Se nel Documento di Economia e Finanza (DEF) dell'aprile 2021 l'Esecutivo aveva programmato un ampliamento, rispetto al 2020, sia di un indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche pari all'11,8% del PIL, sia dell'incidenza del debito sul PIL pari a 159,8%, nella *Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF) del settembre 2021*, il Governo aveva invece rivisto al ribasso queste stime, rispettivamente al 9,4% e al 153,5%, in considerazione di una manovra di bilancio espansiva per il triennio 2021-23 approvata a dicembre 2020, i cui principali interventi riguardavano: lo stanziamento di ulteriori risorse per l'introduzione dell'assegno unico e universale per i figli, a partire dal secondo semestre del 2021; l'avvio della riforma fiscale dal 2022; l'estensione degli sgravi contributivi per le imprese operanti nel Mezzogiorno; la proroga e il potenziamento delle misure volte al sostegno degli investimenti privati.

Tutto ciò, unitamente all'utilizzo dei fondi europei disponibili nell'ambito della NGEU (Next Generation EU), avrebbe innalzato, nelle previsioni, il livello del PIL di circa 2,5 punti percentuali nell'arco del triennio 2021-23, ma il conseguimento di questi effetti sarebbe stato comunque subordinato ad una concreta specificazione di ulteriori interventi definiti ed inclusi nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che si sarebbero dovuti attuare tempestivamente. Nonostante gli sforzi profusi ed una nuova manovra di bilancio 2022-24, approvata dal Parlamento a dicembre 2021, che accresce il disavanzo di 1,3 punti percentuali del PIL (poco più di 2 miliardi di euro) per stimolare una ulteriore crescita del prodotto interno lordo (stimato ad un rialzo del 3,8% nel 2022, del 2,5% nel 2023 e dell'1,7% nel 2024), la situazione non è certamente rosea se si pensa che l'inflazione, sospinta principalmente dagli effetti del rincaro dei beni energetici, per il 2022 sarebbe pari al 5,3%, secondo le ultime rilevazioni Istat del mese di marzo c.a e all'1,6% per la componente di fondo, cioè l'inflazione al netto della componente energetica e delle materie prime alimentari. Percentuali, purtroppo, destinate ad aumentare a causa del dramma della guerra in Ucraina le cui ripercussioni sono già pesantemente evidenti con prospettive che minano fortemente gli effetti stimati dei provvedimenti governativi e

dei finanziamenti europei che, nelle migliori intenzioni, avrebbero dovuto mettere le basi per una ripresa economica e sociale post pandemica.

L'espansione del PIL, in concomitanza con un auspicabile miglioramento del quadro sanitario ed una ripresa del commercio mondiale, presupponeva infatti che le condizioni monetarie e finanziarie rimanessero favorevoli e non certamente soggette ad un costante e preoccupante rialzo dell'inflazione sospinta non solo dal prezzo dei beni energetici ma ormai anche da quello delle materie prime!

Se nella media del 2019 l'inflazione era scesa infatti all'1,2% per effetto del calo sensibile dei prezzi dei beni energetici e nel 2020 si era ulteriormente indebolita a causa di una forte caduta della domanda, una sostanziale diminuzione della produzione, un aumento di eccezionale portata del numero dei disoccupati, un calo della spesa delle famiglie e delle imprese come conseguenza delle stringenti misure governative di contenimento del contagio, a partire dal 2021 ha iniziato, purtroppo, una scalata costante, destinata ad intensificarsi proprio per le conseguenze nefaste della guerra alle porte dell'Europa. Nell'ultimo report di aprile c.a., l'Istituto Nazionale di Statistica afferma, senza mezzi termini, che la spinta inflazionistica porterà nel

2022 ad una perdita del potere di acquisto delle retribuzioni valutabile in quasi cinque punti percentuali!

Nel linguaggio comune ciò significa che milioni di persone con un lavoro regolare e una retribuzione stabile si stanno impoverendo e possiamo solo immaginare il dramma dell'esercito di precari e disoccupati.

Per concludere questa introduzione che ci aiuta a capire il quadro generale di difficoltà economica e sociale che stiamo vivendo in questi ultimi due anni e mezzo e che rischia purtroppo di aggravarsi, è bene anche focalizzare l'attenzione su alcuni dati riguardanti il mercato del lavoro.

Nel 2019 l'espansione dell'occupazione è proseguita a ritmi ridotti; la crescita ha interessato la componente a tempo parziale, mentre è rimasta stabile quella a tempo pieno. Il tasso di disoccupazione è sceso al 10%, il livello più basso dal 2012.

A seguito, però, anche dei pensionamenti favoriti dall'introduzione della "quota 100" nella Legge 26/2019, non adeguatamente accompagnati da un processo di ricambio generazionale, si è interrotto l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro e, dai primi mesi del 2020, l'emergenza sanitaria ha determinato un rapido deterioramento se pensiamo che il tasso di disoccupazione, cioè il

rapporto percentuale tra la popolazione in cerca di occupazione e le forze lavoro, si è ridotto nel solo mese di marzo di quasi un punto percentuale rispetto a febbraio, collocandosi all'8,4%; un dato che potrebbe trarre in inganno se letto in valore assoluto ma che opportunamente analizzato certifica una sconcertante rinuncia della popolazione alla ricerca di occupazione, unitamente ad una perdita di posti di lavoro.

A ciò si deve aggiungere una marcata riduzione delle opportunità di impiego per i più giovani, che, oltre alla difficoltà di trovare occupazione, nei casi più fortunati vengono inseriti nel mondo del lavoro con contratti a termine; una condizione di precarietà che non dà certezza del futuro e di una programmazione di una serena vita familiare!

Per contrastare gli effetti negativi della pandemia, sotto il profilo economico, il Governo ha varato il Decreto Legge n. 137/2020, cosiddetto "Decreto Ristori", poi convertito in Legge n. 176 del 18 dicembre del 2020, in cui sono confluiti anche i tre successivi "Decreti ristori bis, ter e quater, che ha disposto interventi espansivi pari a 17,8 miliardi nel 2020, destinati alle imprese e ai lavoratori, prevedendo sospensione di imposte, contributi (a fondo perduto per le imprese che hanno subito un calo del fatturato di almeno il 33% ad aprile 2020,

rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, o che hanno dovuto chiudere o limitare la propria attività; ma anche per soggetti che hanno attivato la partita IVA a partire dal 1 gennaio 2019 pure in assenza dei requisiti di fatturato) versamenti e trattamenti integrativi salariali.

Questi provvedimenti hanno prodotto senza dubbio un argine, seppure limitato, alla crisi pandemica tant'è che i dati amministrativi tratti dal sistema delle comunicazioni obbligatorie hanno certificato una riduzione delle posizioni lavorative temporanee di circa 250.000 unità nel 2020, più che compensate da un aumento di oltre 260.000 contratti a tempo indeterminato. La tenuta dell'occupazione è stata infatti favorita, in larga parte, dal blocco dei licenziamenti, dalla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e dalle altre misure di sostegno alle imprese che hanno salvaguardato e tutelato, nel 2020, circa 400.000 posti di lavoro!

Da luglio 2021, però, è stato rimosso il blocco delle procedure di licenziamento per motivi economici e ciò ha causato nuovamente un abbassamento delle percentuali occupazionali.

Sotto il profilo sociale, infine, la crisi ha colpito soprattutto le fasce più deboli della popolazione, accrescendo i rischi di un aumento delle disuguaglianze nei prossimi anni e determinando un inaridimento dei rapporti personali tra le persone unitamente ad una condizione di



distacco sempre più evidente sui posti di lavoro, con inevitabili ricadute sulle dinamiche sindacali.

Il confronto quotidiano con le lavoratrici ed i lavoratori, la declinazione degli istituti contrattuali nell'ottica dell'affermazione e della tutela dei diritti, ha avuto luogo con modalità assolutamente inedite.

I quadri sindacali, in tal senso, hanno dovuto reinterpretare il proprio ruolo, affidandosi alla comunicazione digitale per veicolare idee e contenuti, assicurando il flusso costante delle informazioni su tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, nonostante le difficoltà affrontate soprattutto in ordine all'alfabetizzazione informatica dei lavoratori più avanti con l'età, soggetti evidentemente in difficoltà anche nell'accesso a servizi e bonus previsti nelle piattaforme di welfare aziendale.

Un impegno sindacale destinato a riversarsi soprattutto verso i giovani, sempre più spesso inibiti nell'acquisire la consapevolezza dei propri diritti da percorsi di precariato che li portano ad assumere una dimensione di subordinazione psicologica nei confronti delle figure gerarchicamente sovraordinate.

Venendo ora alle vicende che hanno interessato l'Anas, il quadriennio trascorso ha visto l'avvicinarsi di due Consigli di Amministrazione, il

primo, insediatosi a dicembre 2018, espressione di una maggioranza politica e di un Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, ora denominato Ministro Infrastrutture e Mobilità Sostenibile, che ha portato alla guida dell'Azienda un management costituito in larga parte da Dirigenti già in forza in Anas ed il secondo, a partire da Dicembre 2021, espressione prevalente della capogruppo FS.

Uno degli obiettivi fondamentali che ci eravamo prefissati di raggiungere, all'indomani del XIV Congresso Nazionale della UILPA ANAS tenutosi nell'aprile del 2018, era la rivisitazione del modello organizzativo territoriale (di seguito MOT) che, sulla base di scelte non condivise, era stato pensato e realizzato secondo una configurazione geografica in otto Macro Aree, le quali avrebbero dovuto assicurare un maggiore presidio delle attività di esercizio unitamente ad un accentramento dei processi amministrativi e di supporto nonché della gestione delle nuove opere, attraverso rapporti gerarchico-funzionali con le relative strutture della Direzione Generale. Tale modello, però, si dimostrò ben presto inapplicabile, in primo luogo perché Anas è un'azienda a vocazione fortemente territoriale ed ogni singola struttura compartimentale riveste un ruolo di primaria importanza nel rapporto quotidiano con gli enti territoriali e con le esigenze rappresentate dalla politica locale ed in secondo

luogo perché si era venuto a creare un corto circuito tra il centro e le periferie aziendali ed uno scollamento tra le singole sedi compartimentali ed i coordinamenti di riferimento con notevoli ricadute sulla produttività, ulteriormente accentuate da una mancata omogeneizzazione delle procedure.

Con l'accordo del 5 novembre 2019 il MOT è stato rivisitato e sono state istituite 16 strutture territoriali, una per ogni regione, prevedendone 3 aggregate, la Valle d'Aosta al Piemonte, il Friuli Venezia Giulia al Veneto ed il Molise all'Abruzzo. Nel merito, pur apprezzando una riproposizione in larga misura del vecchio assetto territoriale che ha sempre rappresentato un valore aggiunto per ANAS, continuiamo a ribadire la nostra perplessità circa le aggregazioni delle strutture territoriali, ritenendo più funzionale un modello organizzativo articolato per regioni, nel rispetto delle peculiarità dei territori che gestiscono comunque una rete stradale complessa sia sotto il profilo dell'importanza dei collegamenti che del livello di traffico ed incidentalità e che necessitano, pertanto, di una specifica autonomia organizzativa e di conseguenti risorse. Tutto ciò, al fine di valorizzare il ruolo e la funzione svolti dalle sedi territoriali, quali articolazioni aziendali strategiche e di localizzazione dei servizi erogati in funzione dell'utenza.

Il superamento del modello dei “coordinamenti territoriali” non ha però ancora registrato l’attesa e necessaria indipendenza funzionale delle Strutture Territoriali.

Sotto il profilo della gestione del personale, rileviamo una preoccupante mancanza di capacità decisionale se non addirittura di sudditanza da parte della dirigenza territoriale nei confronti di alcuni uffici della Direzione Generale, che, al di là del ruolo riconosciuto come garanti del rispetto delle procedure aziendali, delle norme contrattuali e degli accordi sottoscritti, nel corso degli anni hanno invece acquisito un atteggiamento ingerente ed autoritario nell’interpretazione di quanto pattuito.

A tal proposito, ci chiediamo se non sia opportuno prevedere una rotazione degli incarichi per coloro che da troppi anni rivestono ormai sempre lo stesso ruolo in posizioni apicali sensibili!!

Sotto il profilo della gestione tecnica, anche la maggior parte dei processi – iter di istruttoria, validazione/approvazione dei progetti, etc. – continua a dipendere dalla Direzione Generale con inevitabili ritardi ed inutili passaggi burocratici che si riflettono negativamente sulle strutture territoriali e sui propri funzionari.

Come noto, la manutenzione ricorrente (ex ordinaria) viene gestita direttamente dai centri manutentori e la sua organizzazione risulta non

del tutto adeguata ad affrontare le reali esigenze su strada. Essa viene infatti articolata in singoli appalti (pronto intervento, manutenzione ordinaria, servizio verde, segnaletica, raccolta rifiuti, servizio neve) la maggior parte con durata annuale e di importi esigui (es. 200-300 mila euro per appalti di manutenzione ordinaria su un intero centro manutentorio, cioè mediamente circa 1.000 euro per chilometro). Questo significa avere risorse non congrue per l'attività istituzionale di Anas ed inoltre si incorre in un frazionamento di appalti che per il loro basso importo a base di gara consente anche a piccole imprese, spesso male organizzate, di partecipare, con conseguente possibile disservizio per Anas ed una maggiore esposizione al rischio per i propri funzionari.

Infatti, una delle principali criticità che si concentrano sui capi centro e capi nucleo è proprio una scarsa autonomia funzionale, decisionale e di spesa, se pensiamo che le uniche risorse a disposizione sono quelle, come detto, della manutenzione ordinaria che risultano scarsamente sufficienti.

Anche per la manutenzione programmata (ex straordinaria) si registrano diverse criticità soprattutto in termini di tempistiche di approvazione e finanziamenti di progetti, servizi, etc. Al di là dei farraginosi e lunghi passaggi autorizzativi che partono dalla struttura

territoriale e si perdono in Direzione Generale, l'atto successivo all'autorizzazione, spesso viene sottoposto all'approvazione della superiore Direzione Generale poiché i Responsabili Territoriali hanno delega a firmare affidamenti di servizi fino a 75.000 euro, con la conseguenza di ulteriori dilazioni di tempi, che possono ancora di più aggravarsi nelle fasi di istruttoria di singoli progetti che la DG continua a mantenere anche per importi inferiori ai 5 milioni di euro, nonostante vengano espletate nelle strutture territoriali tutte le attività di verifica progetti come da normativa.

In merito a tutto ciò, sarebbe pertanto opportuno incrementare le risorse destinate alle attività di manutenzione ricorrente rendendo maggiormente autonome le strutture territoriali e i propri responsabili mediante assegnazione di budget predefiniti anche sulle manutenzioni programmate, evitando così superflui e ridondanti iter di istruttorie ed approvazioni per ogni singolo progetto ed aumentando anche i poteri di delega dei dirigenti.

Sempre nell'ambito del MOT, particolare attenzione bisognerà porre al corretto funzionamento del sistema delle Relazioni Industriali la cui titolarità è affidata al Responsabile Territoriale che, nel dare seguito all'attuazione delle politiche aziendali in materia, nelle strutture aggregate può demandare al Responsabile di Area Gestione Rete la

cura della conduzione delle Relazioni Industriali relative alle tematiche proprie dell'area di riferimento.

Su questo punto, in particolare, ma anche in realtà territoriali non aggregate particolarmente complesse ed estese, rileviamo le maggiori criticità per un difficile andamento di corrette relazioni tra le parti. Riteniamo opportuno, in questo caso, che ci debba essere un maggiore controllo da parte della struttura centrale, anche attraverso presidi territoriali riconosciuti nell'ambito dei modelli organizzativi e dipendenti funzionalmente dalla Direzione Generale, al fine di rendere omogenei i criteri di intervento ed evitare, pertanto, un inasprimento del confronto territoriale ed un continuo ricorso a procedure di raffreddamento che portano inevitabilmente a sminuire il ruolo della contrattazione a livello territoriale.

Traslare a livello nazionale problematiche che possono essere invece facilmente risolvibili nelle sedi periferiche con un po' più di attenzione ed una maggiore predisposizione al dialogo denota, da parte della dirigenza locale, una scarsa capacità manageriale nel sapere affrontare al meglio questioni di dettaglio che attengono non solo alla contrattazione territoriale ma addirittura all'informativa secondo quanto previsto nell'articolato contrattuale in ambito "Relazioni Industriali".

Strettamente legata al MOT è la tematica inerente l'organizzazione dell'esercizio. Nel merito, nell'intento di approdare al definitivo superamento del D.P.R. 1126/81 - regolamento del servizio di manutenzione delle strade ed autostrade statali ANAS – si era arrivati alla sottoscrizione di un accordo, il 28 febbraio 2017, che aveva come scopo una riorganizzazione delle attività di esercizio basata sulla nota riclassificazione della rete viaria di interesse nazionale in strade primarie, secondarie e terziarie, caratterizzate da diversi livelli e modalità di presidio e manutenzione in considerazione di elementi oggettivi, quali i flussi di traffico, incidentalità, caratteristiche orografiche, climatiche ed importanza dei collegamenti. L'accordo avrebbe dovuto rappresentare l'avvio di un percorso a fasi, già condiviso con verbale del 15 giugno 2016, attraverso il quale si sarebbe dovuto successivamente procedere ad una approvazione in CdA dello stesso modello organizzativo e ad una successiva trasmissione al Ministero competente, il tutto finalizzato proprio al superamento del DPR 1126/81; un punto rispetto al quale la rappresentanza aziendale ha manifestato però una scarsa incisività sul piano istituzionale, facendo naufragare un percorso virtuoso che ci avrebbe portato, prevedibilmente, ad una nuova configurazione



regolamentare delle attività di esercizio. La fase applicativa del modello avrebbe dovuto poi interessare i territori per la parte di competenza: individuazione della tipologia stradale, estese chilometriche, applicazioni di eventuali norme di carattere regionale, articolazione degli orari di lavoro, etc.... tali evidenze territoriali sarebbero state poi validate a livello nazionale, ai fini del perfezionamento dei fabbisogni occupazionali. Questo negli accordi tra le parti.

Ad oggi però, nonostante le numerose sollecitazioni operate dal sindacato nazionale negli ultimi quattro anni, per portare a termine le fasi dell'intesa, non è stato possibile concludere il processo, con conseguenze pesanti in termini di aggravio della situazione organizzativa delle attività di esercizio a causa di una carenza di personale, accentuata da un sostanzioso e mancato ricambio generazionale e dall'acquisizione di circa 6.500 km di strade provinciali e regionali che hanno evidenziato ancora di più la situazione di criticità in cui versa ANAS.

La prima fase del processo di trasferimento, nel 2018, ha visto infatti il rientro di 3.513 Km di strade, con 1.619 ponti e viadotti e 123 gallerie in 11 Regioni (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Puglia, Toscana, Umbria) in attuazione del

DPCM 20/02/2018; la seconda fase, nel 2021, con il rientro di circa 3.000 Km ( 837 Km in Emilia Romagna, 1.000 Km in Piemonte, 1.075 Km in Lombardia ed ulteriori 39 Km in Toscana che si aggiungono ai già 573 Km trasferiti nel 2018) con ulteriori 1.300 ponti, in esecuzione del DPCM 21/11/2019, che hanno portato complessivamente la nostra rete stradale fino ad oltre 32 mila Km!

Tutto ciò ha determinato un aggravio di carico di lavoro del già esiguo personale a disposizione che ha visto accrescere in modo esponenziale l'impegno su strada e le responsabilità ad esso legate, in conseguenza delle attività di ispezione di ponti e viadotti, diventate prioritarie e strategiche per Anas.

Tra le criticità riscontrate, infatti, oltre a confermare l'impossibilità materiale ad eseguire tutte le attività ispettive a regola d'arte, che prevedono tre livelli di ispezione in particolare: un'ispezione ricorrente a cura del sorvegliante, approvata dal capo nucleo, essenzialmente visiva senza mezzi speciali; un'ispezione principale sostenuta da un tecnico o ingegnere incaricato dal capo centro, con eventuale ausilio del sorvegliante, essenzialmente visiva con uso di mezzi speciali – by bridge (piattaforme aeree sottoponte); un'ispezione approfondita condotta da un ingegnere strutturista, con una squadra di tecnici ed uso di strumentazioni e mezzi speciali, di tutte le opere principali

ricadenti nell'intero centro manutentorio, si rileva un'assegnazione di incarichi ed una emissione di ordini di servizio non rispettosi dell'allocazione delle risorse secondo, peraltro, quanto disposto con O.d.S. n.2 prot. CDG 4813 del 07/01/2020 a firma dell'Amministratore e Direttore Generale che nell'ambito del MOT aveva individuato i vari uffici e le relative "*principali responsabilità*" al fine di perimetrare meglio i quattro settori tecnici (nuove opere, progettazione, manutenzione programmata e centri manutentori) cui affidare l'espletamento di determinate e specifiche attività per garantire un lineare funzionamento dell'intera struttura anche nell'intento di utilizzare tecnici dedicati e specializzati per ciascun settore.

Tecnici, in molti casi, tenuti a conservare l'iscrizione all'albo professionale di riferimento, con ogni conseguente onere economico ed organizzativo per l'acquisizione dei necessari crediti formativi.

Una disposizione, però, che si è rilevata fine a se stessa, evidentemente non in grado di essere attuata a causa di un inadeguato processo assunzionale che, nei programmi trionfalistici preannunciati al Sindacato dalla precedente amministrazione avrebbe dovuto prevedere per il 2020 l'inserimento in Anas di circa 1.200 unità di personale, di cui 600 a tempo determinato e 600 a tempo indeterminato, ma che invece successivamente è stato rivisto al

ribasso per mancanza di sufficienti fondi nel Contratto di Programma. Questa la spiegazione di comodo ricevuta all'indomani del clamoroso dietro front! Possibile avere fatto male i conti? O più probabilmente il vecchio management non è stato in grado di rappresentare al meglio a livello istituzionale le esigenze di maggiori finanziamenti per un'azienda complessa come Anas che ha necessità di essere messa in condizioni ottimali per potere operare ed adempiere a quelli che sono i suoi compiti di istituto? Quante risorse, oggi, sono state stanziare per ANAS in ordine al P.N.R.R.? Il risultato di questa mancata incisività manageriale ha portato le potenziali assunzioni a ridursi a 900 unità di cui 300 a tempo indeterminato e ben 600 a tempo determinato, 300 delle quali su commessa! Peggio si è programmato per il 2021 con l'inserimento di 550 unità di cui 250 trasformazioni a tempo indeterminato, che hanno sostanzialmente coperto il numero di persone andate in quiescenza e 300 a tempo determinato tra riconferme rispetto all'anno precedente e nuovi contratti. Un differenziale negativo 2020-2021 (6.059 dipendenti in servizio al 31/12/2021 a fronte di 6.238 al 31/12/2020) tra le entrate e le uscite di personale dipendente!

Anche a seguito di ciò, ci troviamo, oggi, a dovere segnalare capi centro e capi nucleo destinatari di ordini di servizio di incarichi di

progettazione e di direzione lavori e coordinamento per la sicurezza per lavori di manutenzione programmata, oppure personale allocato nelle “Nuove Opere” con incarichi di direzione dei lavori di manutenzione programmata e così via. Tali incarichi stanno comportando un sovraccarico di lavoro di difficile gestione oltre che di confusione nei processi aziendali. Sempre più spesso, capi centro e capi nucleo non riescono più a svolgere con serenità l’espletamento delle attività principali di istituto cui sono demandati, venendo meno, ad esempio, l’efficienza dei controlli sulle attività di diversi e numerosi appalti di manutenzione ricorrente (appalti di pronto intervento, appalti della segnaletica, appalti del servizio del verde, della neve, del servizio di rimozione rifiuti) come rilevato anche in diverse verifiche audit.

Fondamentale, in tal senso, è un confronto su un modello di organizzazione delle attività sui territori che non può prescindere dall’acquisizione delle valutazioni sindacali sugli elementi di criticità che quotidianamente si evidenziano nel corso della giornata lavorativa e che deve necessariamente trovare una sintesi tra le parti per arrivare ad un piano di interventi che possa essere risolutivo. Si tratta di preservare il ruolo e la funzione di donne e di uomini che quotidianamente assicurano il presidio, la manutenzione e la

sicurezza della rete stradale di interesse nazionale a tutela dell'incolumità dell'utenza!

Valorizzare il loro operato, significa metterli nelle migliori condizioni per svolgere la loro attività lavorativa e ciò non può prescindere dall'implementazione di un numero adeguato di risorse umane e strumentali e dall'individuazione di istituti economici che rendano attrattiva l'attività stessa di esercizio. Proprio nell'ottica di prevedere istituti economici adeguati a tale scopo, doverosamente, non possiamo non citare il regolamento incentivi per le attività tecniche ex art.113 D.Lgs 50/2016 e ss.mm. ii, emanato da Anas il 30/07/2021 e per il quale si è convenuto di verificarne l'applicabilità a seguito di una serie di criticità riscontrate che lo renderebbero sostanzialmente inapplicabile.

Sempre in tema di organizzazione di esercizio, si registra, inoltre la situazione di difficoltà in cui versano le Sale Operative Compartimentali (di seguito SOC) da troppo tempo sotto organico e dove l'ultima proposta sindacale volta all'implementazione delle stesse, all'introduzione di una figura (A1) ed al riconoscimento della posizione organizzativa ed economica (B) a tutti gli addetti, è rimasta subordinata alla convocazione di un incontro risolutivo che stiamo ancora attendendo da ormai più di un anno!

Le SOC contribuiscono a garantire la fruibilità, in condizioni di sicurezza per gli utenti e gli stessi addetti che vi operano, della rete stradale di competenza attraverso il monitoraggio del traffico e le informazioni sulla viabilità fornite in tempo reale.

Il binomio innovazione tecnologica e presidio del territorio diventa pertanto fondamentale per garantire la sicurezza delle infrastrutture a beneficio di utenti e lavoratori del settore.

In questo ambito, particolarmente interessante e degna di nota è l'iniziativa "Smart Road" che ANAS sta portando avanti con successo a livello nazionale, al fine di creare un sistema tecnologico favorevole all'interoperabilità tra infrastruttura e veicoli di nuova generazione, proprio nell'ottica di incrementare i livelli di sicurezza.

Il 16 maggio è stato, infine, presentato il nuovo piano industriale di FS 2022-2031 che prevede nell'arco di 10 anni investimenti per 190 miliardi e 40.000 nuove assunzioni. Un piano industriale ambizioso che ci auguriamo possa garantire anche per Anas quella giusta attenzione non solo per rendere il patrimonio stradale accessibile, sostenibile ed integrato con quello ferroviario, ma altresì, come affermato dallo stesso AD Ferraris, per ripartire dalle persone vero fattore abilitante del documento strategico di Gruppo!

Con l'accordo stipulato in data 10 dicembre 2019, si è proceduto al rinnovo del contratto collettivo nazionale dei dipendenti del gruppo ANAS per il triennio 2019-2021.

Con l'ultimo rinnovo contrattuale è stato proseguito e rafforzato il lavoro di ammodernamento normativo-economico avviato con il contratto 2016-2018, in particolare sul piano del welfare, con l'istituzione dell'articolato contrattuale sullo smart working, una tipologia di rapporto di lavoro innovativa e di grande aiuto soprattutto nel periodo pandemico durante l'emergenza sanitaria, anche se utilizzato in forma semplificata ed in deroga all'accordo contrattuale, poichè capace di conciliare i tempi di vita familiare con quelli lavorativi attraverso l'introduzione di flessibilità legate all'utilizzo del luogo di lavoro e alle modalità temporali per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Per rendere maggiormente efficace tale modalità lavorativa, sarà opportuno valutare congiuntamente la necessità di estendere l'applicabilità di tale accordo anche nei confronti di alcune figure tecniche ed amministrative che, in una prima fase di avvio dell'istituto contrattuale, a partire dal prossimo mese di luglio, sembrerebbero essere state escluse. Sempre in ordine al welfare, apprezzabile il contributo aggiuntivo mensile di ANAS sulla previdenza complementare, per tutti i lavoratori, di ulteriori 0,5 punti percentuali



(circa 17 euro) calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR e, infine, l'aumento dei buoni pasto da 5,16 euro a 7,00 euro con un maggiore rimborso forfettario per i dipendenti fruitori dell'indennità di zona pari a 112,00 euro rispetto al precedente importo di 82,64 euro.

Per quanto riguarda gli emolumenti fissi della retribuzione, gli incrementi sui minimi tabellari, in linea con quanto percepito con il precedente rinnovo contrattuale, hanno portato ad un aumento di 120,00 euro al livello medio B1, riconosciuto in tre decorrenze (38,00 euro da gennaio 2020, 38,00 euro da ottobre 2020 e 44,00 euro da gennaio 2021) con una indennità una tantum per il 2019 pari a 350 euro, sempre sul B1. Ci aspettiamo di potere concludere con altrettanto successo l'attuale trattativa contrattuale con i nuovi vertici aziendali!!

Un ulteriore sforzo economico, infine, è stato affrontato per la rivisitazione della indennità di turnazione, aumentata da 3,62 a 9,00 euro per il turno diurno e da 6,20 a 15,00 euro per il turno notturno, sempre nell'ottica di rendere più attrattiva l'attività di esercizio.

Sotto il profilo normativo, particolare attenzione è stata riservata al potenziamento delle Relazioni Industriali prevedendo a livello regionale una maggiore informativa e contrattazione sul

sull'allocazione e sui profili di appartenenza del personale dipendente oltre che sull'organizzazione dei servizi anche per quanto riguarda la mobilità interna ed esterna; particolare importanza, sempre nel Titolo I – Relazioni Industriali - riveste il potenziamento dell'art. 12 che tratta dell'interpretazione autentica del contratto, attraverso una preventiva condivisione di circolari aziendali, procedure o note interpretative che attengono ad accordi o parti specifiche contrattuali. Per quanto riguarda il Titolo II – Disciplina del Rapporto di Lavoro - è stata recepita la normativa del Decreto Dignità sul contratto a tempo determinato, con abbassamento dei mesi di contratto da 36 a 24 ed è stata estesa la possibilità di fare valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato su base nazionale aumentando i mesi necessari per avanzare la richiesta da 12 a 18.

Ancora, è stato modificato l'art. 30 – Il sistema della copertura dei posti vacanti – cassando la non applicabilità di tale procedura per i quadri A; un aspetto normativo che ha riportato equità e pari opportunità per tutti i lavoratori dipendenti.

Infine, è stato modificato l'art. 52 – variazione della posizione – diminuendo da 10 a 6 mesi la possibilità di acquisire il diritto per potere richiedere il passaggio orizzontale ad altro profilo professionale, nell'ambito della medesima posizione economica

organizzativa.

Sotto il profilo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, un aspetto di estrema importanza per la prevenzione soprattutto di eventi tragici come la piaga delle morti sul lavoro cui purtroppo siamo costretti ad assistere ultimamente con preoccupante frequenza in molte realtà lavorative anche vicino alla nostra, se pensiamo che nei soli primi tre mesi dell'anno ci sono state ben 189 vittime nel mondo del lavoro, nell'accordo sul MOT è stata introdotta la figura degli addetti ed esperti alla sicurezza a supporto dell'attività dei CSP (coordinatori sicurezza in fase di progettazione) e dei CSE (coordinatori della sicurezza in fase di esecuzione) e, nell'articolato contrattuale, i dipendenti in caso di infortuni sul lavoro, malattia professionale, infermità ed inidoneità contratta per motivi riconducibili al lavoro, hanno visto riconosciuta una priorità nelle eventuali richieste di accesso al telelavoro e allo smart working.

Particolare importanza, sotto il profilo della sicurezza, riveste il ruolo fondamentale della formazione per la quale bisognerà prevedere opportuni finanziamenti onde sviluppare in modo adeguato una vera e propria cultura della sicurezza alla base delle nostre attività lavorative.

Nel Titolo VI – Aree di Classificazione – di estrema importanza è

l'introduzione delle fasce economiche di scorrimento orizzontale nell'ambito della stessa posizione economica organizzativa. Un istituto contrattuale funzionale ad una rivisitazione dei profili professionali e delle responsabilità ad essi legate, nonché ad una valorizzazione dell'esperienza lavorativa maturata dai lavoratori negli anni. Tale istituto rappresenta, inoltre, una vera e propria opportunità per rilanciare l'azienda attraverso, non solo lo sviluppo professionale dei propri lavoratori, ma anche e soprattutto valutando possibili piani assunzionali volti a rilanciare l'implementazione di personale prevalentemente dedito all'attività di esercizio. Tutto ciò, in linea con quel processo di internalizzazione delle attività di manutenzione della rete stradale nazionale che rappresenta al meglio l'idea di un'azienda al servizio del Paese, pronta a garantire con proprie risorse umane e strumentali la salvaguardia dell'utenza, mettendo in sicurezza il patrimonio infrastrutturale a lei assegnato. L'accordo applicativo di tale articolato, è attualmente oggetto di discussione tra le parti nell'ambito dei rinvii contrattuali.

Menzione particolare, infine, va riservata all'intesa raggiunta sul premio di risultato nel luglio del 2018 per il triennio 2018-2020.

Un istituto contrattuale che finalmente ha ottenuto il suo accordo applicativo e che rappresenta un ulteriore vantaggio in termini

economici per i lavoratori e la possibilità per l'Azienda di potere incentivare il personale dipendente al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti, garantendosi una integrale deducibilità sui costi. L'idea di integrare la retribuzione fissa con quella variabile legata al raggiungimento di obiettivi aziendali ci deve portare a traguardare il prossimo accordo triennale 2021-2023 che saremo impegnati a raggiungere, prevedibilmente, entro il prossimo mese di Luglio, con l'auspicio di potere sensibilmente incrementare la base di calcolo e l'estensione della platea dei fruitori del premio, in linea con le intese raggiunte nel comparto della mobilità e trasporti e della viabilità stradale.

Per quanto riguarda il rinnovo del C.C.N.L., nel mese di marzo c.a. è stata presentata al nuovo management la piattaforma contrattuale delle OO.SS., già inviata alla precedente amministrazione prima dell'estate 2021 secondo quanto previsto dalle scadenze contrattuali. Dal mese di aprile si è iniziato, quindi, a calendarizzare un programma di incontri che vedrà riattivato il percorso delle commissioni tecniche per lo studio e la predisposizione di testi su alcune tematiche contrattuali che dovranno poi trovare la sintesi nei tavoli politici a livello nazionale, unitamente ad una rivisitazione complessiva

dell'articolato contrattuale. Importante, però, nella fase di avvicinamento al rinnovo del C.C.N.L. sarà, nel rispetto degli accordi sottoscritti, l'impegno a trattare sui rinvii contrattuali, concentrandosi in modo particolare su tematiche di estrema rilevanza quali: **1)** il già citato accordo applicativo sulle fasce economiche di scorrimento, art. 92 bis e dell'indennità di funzione istituita con protocollo, ormai datato, del 7/11/2003; **2)** la nuova classificazione del personale con la revisione delle declaratorie riferite alle diverse aree professionali e la rivisitazione dei profili professionali esistenti, prevedendo l'introduzione di nuove figure, coerenti con i modelli organizzativi adottati e con le innovazioni normative e tecnologiche intercorse negli anni; **3)** la tutela legale e il fondo di sostegno, con l'integrazione dell'istituto delle tutele legali già previste dal C.C.N.L. attraverso una copertura assicurativa per il rimborso al dipendente sottoposto a procedimento civile, penale, amministrativo-contabile, nonché la certezza di erogazione nei rimborsi per la copertura legale nei casi di prescrizione e la costituzione di un fondo di solidarietà a sostegno dei dipendenti che nello svolgimento delle proprie funzioni, incorrono in responsabilità civile e penale per colpa grave e per danni cagionati a terzi; **4)** la costituzione dell'Ente Bilaterale, come strumento volto ad incrementare le politiche di welfare aziendale, ormai non più rinviabile

e nei confronti del quale Anas dal 2017 versa una quota annua, per ogni singolo lavoratore, pari a 48,00 euro; infine, **5)** l'individuazione di una procedura, con il contributo del Comitato Pari Opportunità (CPO) per la prevenzione di eventuali discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro.

Questi gli appuntamenti più importanti cui se ne possono aggiungere di altri, come ad esempio la predisposizione dei regolamenti utili al corretto funzionamento dell'organizzazione delle attività di esercizio e cioè il regolamento lavaggio dei dispositivi di protezione individuale (DPI) ed il regolamento degli alloggi di servizio che sono da tempo in discussione ma per i quali ancora non si è raggiunto un accordo definitivo.

Mi avvio ora alle conclusioni.

In questi giorni di lavori congressuali siamo chiamati a valutare l'attività sindacale espletata nell'arco dei precedenti quattro anni, il contesto politico, economico e sociale nel quale si è operato, gli obiettivi raggiunti rispetto a quanto programmato ed ipotizzato nel Congresso del 2018, le proposte per il futuro e la possibilità di poterle realizzare. Un momento di sana discussione che da sempre ha rappresentato la forza del nostro sindacato, mantenendo inalterata la

capacità di porsi come un soggetto credibile agli occhi dei lavoratori, in grado di difendere i loro diritti, nonché di rappresentare una valida controparte nell'interlocuzione con l'azienda, sempre nell'ambito di un confronto rispettoso dei ruoli tra i soggetti deputati alla contrattazione e consapevoli della forza e dell'autonomia della nostra Organizzazione Sindacale.

Un'unione di cuori e di idee! Nella quale trovano spazio donne ed uomini liberi da sudditanze politiche ed ideologiche, consapevoli e responsabili protagonisti di una funzione di rappresentanza basata sul prezioso ed insostituibile valore democratico del consenso delle lavoratrici e dei lavoratori.

Mi auguro che i temi affrontati nella relazione possano essere occasione e stimolo per un dibattito congressuale costruttivo, com'è sempre stato nello stile di questa organizzazione sindacale.

Vorrei, infine, ringraziare tutti i congressisti e gli ospiti che hanno voluto, con la loro presenza, onorare il nostro XV Congresso della UILPA - ANAS.

Grazie di cuore, buon Congresso a tutti, W la UIL, W la UILPA, W la UILPA – ANAS!

**Rimini, 24 maggio 2022**