



**Consiglio Nazionale Uilpa Anas
Tivoli - 11-12 Aprile 2024**

Il Consiglio Nazionale della UILPA ANAS, convocato nel rispetto dell'adesione dei delegati allo sciopero generale di 4 ore del giorno 11 aprile, indetto dalla sigla unitamente alla C.G.I.L. per richiedere immediati interventi contro l'inammissibile piaga delle morti bianche, tragica conseguenza di un lavoro sempre più precario e senza diritti, si è aperto con l'approvazione all'unanimità dei bilanci consuntivo 2023 e preventivo 2024, illustrati dal tesoriere Gabriele Greco.

I lavori sono proseguiti con la relazione del Segretario Responsabile, Pier Paolo Maselli che, prima di affrontare le ricadute dell'attuale momento politico all'interno dell'azienda e nella dialettica sindacale, ha aggiornato il Consiglio sugli sviluppi del processo di unificazione tra la UILPA e la UIL FPL.

In proposito, nel confermare il differimento della Conferenza di Organizzazione alla scadenza naturale dei rispettivi Congressi, ha ribadito l'impegno a garantire l'autonomia della struttura Sindacale UIL all'interno dell'Anas nell'ambito del nuovo soggetto federale, il cui maggior peso dovrà tradursi in un concreto sostegno all'iniziativa sindacale.

Un'autonomia, quella della UILPA Anas che, in un contesto caratterizzato dal sistematico rinvio dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego, ha consentito la difesa del potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Anas nel triennio 2022-2024.

Mentre le Federazioni, alla luce delle esigue risorse stanziare dal Governo, si preparano per la prima volta nella loro storia a chiudere con un rifiuto la trattativa con l'ARAN, la UILPA Anas ha contribuito fattivamente al rinnovo del CCNL, crescendo costantemente in termini di consensi ed aumentando conseguentemente il proprio peso politico ed economico sotto il profilo dell'apporto contributivo all'interno della UILPA. Un dinamismo che ha dato i suoi frutti, con una proporzionale revisione in incremento delle risorse stornate alla struttura.

Il Segretario ha quindi affrontato le ricadute sull'Anas della carenza di risorse legata alla difficile situazione economica. L'elevato deficit pubblico si è inevitabilmente ripercosso sul Contratto di Programma 2021-2025 approvato dal CIPESS il 21 marzo che, al netto dei 44 miliardi citati nei comunicati stampa, si è limitato in massima parte al "trascinamento" di somme già stanziare con un'aggiunta di nuove somme pari a 6 miliardi derivanti dalla Legge di Bilancio 2023 e 2024.

In questo contesto la creazione di un nuovo soggetto in capo al MIT per la gestione di circa 200 Km di autostrade a pedaggio Anas e gli articoli di stampa sull'uscita dal Gruppo FS

debbono essere necessariamente attenzionati da un sindacato serio e responsabile come la UIL, da sempre critico rispetto ad una funzionale integrazione della Società nel gruppo F.S. che si sta invece caratterizzando solo rispetto ad una implementazione forzata di procedure destinate inevitabilmente ad ingenerare confusione e disservizi come, ad esempio, lamentati in occasione dell'effettuazione dell'oneroso nuovo sistema di visite mediche gestito direttamente da FS.

Particolare attenzione è stata data alla necessità di riprendere le trattative sul modello esercizio che assume una fondamentale importanza strategica per la riaffermazione del ruolo e della funzione sociale ed economica del soggetto deputato alla realizzazione, alla manutenzione ed al presidio della rete viaria di interesse nazionale.

Il preoccupante rallentamento del percorso delineato congiuntamente con i vertici aziendali per il superamento del D.P.R. 1126/1981 con l'approvazione di nuovo modello da parte del Consiglio di Amministrazione fa da controcanto al progressivo invecchiamento del personale d'esercizio, condizioni che richiedono l'attivazione di un immediato confronto sulle scelte aziendali.

Un confronto che si preannuncia difficile già nella diversa interpretazione delle modalità di rinnovo del C.C.N.L. Anas per il triennio 2025-2027. Un articolato caratterizzato da un equilibrio vincente tra le tutele del pubblico impiego ed il dinamismo degli istituti privatistici, fonte di doveri e di diritti per i lavoratori che la controparte si ripropone di analizzare punto per punto, con il palese intento di emendare ogni aspetto pubblicistico come avvenuto, ad esempio, per la parziale imputazione alle ferie delle festività soppresse. Un atteggiamento che si è concretizzato nell'emanazione unilaterale di circolari che, agganciandosi alla lettera al contratto, hanno superato consolidate consuetudini determinando una fase quanto mai delicata delle relazioni industriali.

In proposito il Segretario ha ricordato la flessibilità di 90 minuti in entrata ed in uscita disciplinata dall'art.35 del C.C.N.L., rispetto alla quale è stato richiamato l'obbligo di recuperare il ritardo "entro il mese successivo", escludendo la possibilità di accumulare eccedenze "in positivo" dell'orario di servizio, viceversa ampiamente tollerata in precedenza.

Analoghe fughe in avanti si registrano per quanto attiene lo smart working, il cui accordo, in scadenza a giugno, vede le parti impegnate in un confronto serrato sulle motivazioni dell'esclusione dei profili attualmente non inclusi dall'azienda in considerazione dell'attività concretamente espletata. Mentre, infatti, i vertici aziendali ribadiscono sistematicamente l'interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile, a livello locale, invece, "fioccano" interpretazioni restrittive ed immotivati contingentamenti, rispetto ai quali il Segretario ha invitato i partecipanti a fornire tempestive segnalazioni per supportare concretamente le iniziative finalizzate ad ottenere l'adozione di correttivi a livello centrale.

Per quanto attiene ai temi economici l'azienda, che per l'Esercizio 2024 ha stanziato maggiori risorse per le prestazioni straordinarie, si è riservata di valutare nel mese di

maggio, all'esito dei risultati di bilancio, la richiesta sindacale di riparametrare l'accordo sul premio di risultato 2022-2024 in linea con le intese intervenute per il personale FS.

Analoga riserva è intervenuta per l'aumento dei ticket ad 8 euro (importo massimo di esenzione per i buoni pasto elettronici) mentre il 22 aprile, con la sottoscrizione dello statuto, verrà finalmente costituito l'Ente Bilaterale, chiamato a gestire circa 2.500.000,00 Euro, accantonati fino ad oggi, per politiche di welfare (borse di studio, sussidi, formazione, politiche assicurative, ecc. ecc.).

Di particolare interesse economico è la partita relativa all'applicazione delle fasce di scorrimento, collegata alla revisione dei profili, contemplata dal C.C.N.L., istituto rispetto alla cui concreta applicazione si registra una difficoltà di dialogo con l'azienda.

In merito alla polizza sanitaria la MBA Mutua è oggetto di costante monitoraggio per quanto attiene l'estensione della rete delle strutture che erogano l'assistenza in forma diretta, al momento particolarmente esigua.

Il Segretario, infine, ha comunicato al Consiglio la sottoscrizione di una convenzione con WE UNIT, consulenti del credito, che consentirà agli iscritti della UIL PA Anas ed ai loro familiari di accedere a prestiti personali ed accendere mutui a condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste da analoghe iniziative adottate dell'Anas per i dipendenti.

Tra i vantaggi assicurativi rientra anche la possibilità per gli iscritti appartenenti ai profili tecnici e dell'area esercizio di stipulare a costi assolutamente competitivi una polizza per la colpa grave, che estende al rischio specifico la copertura di base offerta dalla tessera UILPA. Le relative condizioni unitamente alle modalità di fruizione del servizio saranno comunicate a breve alle strutture, che potranno diffonderle tra gli iscritti ed i simpatizzanti, che avranno un ulteriore motivo per aderire alla sigla.

Il Segretario ha quindi concluso la sua corposa relazione, invitando i quadri ad interpretare il proprio ruolo in maniera propositiva, affiancando all'analisi delle problematiche le possibili soluzioni.

Si è quindi aperta la discussione, nel corso della quale gli interventi succedutisi, rispetto alla difficoltà di instaurare relazioni industriali corrette con una dirigenza trincerata dietro il costante rimpallo di ogni decisione e responsabilità al livello centrale, hanno evidenziato la necessità di pretendere una maggiore trasparenza, dando concreta attuazione agli istituti del diritto di informazione e della contrattazione disciplinati agli artt. 7 ed 8 del C.C.N.L. nonché di ricorrere correttamente alla contrattazione superiore, contemplata all'art. 11 del C.C.N.L., propedeutica al ricorso al giudice del lavoro

E' stata parimenti segnalata la difficoltà di raccogliere i frutti dell'attività della UIL in termini di adesioni per la condotta di altre sigle, sia autonome che confederali, prodighe di false promesse e scarsamente interessate all'unità sindacale, quando non manifestamente favorite dalla condotta di alcuni dirigenti, la cui rotazione è più che mai urgente.

Sul piano delle proposte è emerso l'interesse a perseguire una maggiore sinergia all'interno della UILPA. L'inserimento in alcune realtà dei quadri sindacali Anas nelle Segreterie provinciali e regionali della Federazione, infatti, ha consentito di dare risalto sia a livello istituzionale che presso l'opinione pubblica a tematiche specifiche quali, ad esempio, le ricadute in termini di sicurezza per l'utenza stradale connesse alle carenze del personale di esercizio a seguito della precettazione decisa dal Ministro.

I quadri sindacali hanno altresì stigmatizzato la mancanza di trasparenza nei percorsi di crescita professionale unitamente alla peculiare interpretazione dell'espletamento dei servizi di polizia stradale da parte aziendale.

In particolare, a supporto dell'estensione dello smart working, è stata segnalata l'opportunità di una valutazione di parte sindacale da sottoporre all'azienda del valore prodotto dallo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità in termini di risparmio, maggiore produttività e qualità della vita.

In merito alle crescenti incombenze attribuite al personale tecnico sono state segnalate le tematiche relative alla individuazione del responsabile della sicurezza in galleria dove, in presenza del relativo regolamento e della nomina di una specifica commissione, si è ancora in attesa delle determinazioni aziendali ed alla figura del responsabile della galleria. In quest'ultimo caso, nella totale assenza di disposizioni regolamentari ed in presenza di linee guida che prevedono un'organizzazione di supporto, al momento totalmente assente in Anas, l'azienda ha attribuito le relative incombenze ai capi nucleo, coadiuvati dai sorveglianti. Questi lavoratori, esclusi dalle selezioni per Responsabile della Manutenzione (ex Capo Centro) se geometri, attenzionati dalla magistratura in forza del D.P.R.1126/1981, sono gravati dall'ennesima responsabilità in termini e qualifiche destinati con tutta evidenza a sollevare la dirigenza da ogni conseguenza.

Nell'auspicare la valorizzazione della figura del sorvegliante, inoltre, è stata segnalata la crescita esponenziale del rischio di investimento per personale d'esercizio dovuta alle carenze organiche.

A margine degli interventi sono stati forniti dei chiarimenti in merito alla maggiorazione "Ria" di cui alla recente sentenza della Corte Costituzionale che, fatte salve ulteriori valutazioni a livello di Confederazione, sembrerebbe non escludere il decorso dei termini prescrizionali, pregiudicando le relative azioni in assenza di atti interruttivi.

Il Segretario responsabile, concludendo i lavori, ha ringraziato i partecipanti per il fattivo contributo, sottolineando l'importanza dei Consigli, un fondamentale momento di confronto nel quale individuare obiettivi e linee guida dell'azione sindacale.

Un'azione incentrata sulla difesa del CCNL Anas come essenziale strumento di tutela dei diritti dei lavoratori, che in nessun caso debbono essere impunemente esposti al pericolo nell'espletamento delle loro attività.

Nel riconoscere che la forza dell'organizzazione viene dai territori, dalla contrattazione decentrata, ha invitato i quadri a seguire le linee guida del contratto, pretendendo l'immediata sottoscrizione dei verbali, che devono legittimamente rappresentare le posizioni sindacali tenute in riunione senza alcun tipo di filtro operato preventivamente dalla Direzione.

Nel difficile rapporto con le altre sigle, pur sforzandosi di perseguire il valore dell'unità dell'azione sindacale, i quadri della UIL debbono essere consapevoli che le bugie, come si dice "hanno le gambe corte".

Per quanto attiene le tematiche dello smart working e della crescita professionale ha ricordato l'impegno della sigla a segnalare sistematicamente ai vertici aziendali la necessità di superare problematiche legate ad evidenti carenze della dirigenza ed all'opportunità di "contrattualizzare" le nuove figure nell'ambito delle fasce di scorrimento.

Da ultimo il Segretario ha ricordato con infinita stima e profondo cordoglio Annarita Celia, quadro sindacale della UIL, collega di profonda competenza professionale e grande umanità, prematuramente strappata all'affetto dei suoi cari, omaggiata con un lungo e commosso applauso dal Consiglio della UILPA Anas.

Roma, 15 aprile 2024