



Unione Italiana Lavoratori

Pubblica Amministrazione

14° Congresso Nazionale

18-19-20 Aprile 2018

Relazione Segretario Generale

“Gran Hotel Salerno” – Lungomare C. Tafuri,1 – Salerno

Il 14° Congresso Nazionale della UILPA – ANAS si celebra all'indomani di una tornata elettorale tra le più brutte che la storia repubblicana ricordi, specchio di una rappresentanza politica ostaggio di rigurgiti populistici, ispiratori di proposte estemporanee e difficilmente realizzabili, sempre più incapace di indicare soluzioni strutturali volte al rilancio e allo sviluppo del sistema Paese.

Negli ultimi anni, infatti, in uno scenario caratterizzato da recessione economica e deflazione, in Italia è venuto a mancare il supporto di una responsabile azione politica della classe dirigente che ha portato ad un dissesto costante e crescente della società civile.

Manovre di bilancio improntate ad aumenti di tasse unitamente a tagli lineari delle voci di spesa non hanno avuto alcun effetto su deficit e debito pubblico, che hanno invece continuato ad essere fuori controllo, mentre crescita ed occupazione sono scivolate a valori molto bassi.

Attualmente, nonostante una congiuntura economica europea che pian piano torna verso valori positivi, le stime per l'Italia non sono incoraggianti se si pensa che il Paese avrà comunque una crescita inferiore rispetto ai 28 paesi della zona euro ed addirittura,

nel 2019, più bassa di quella del Regno Unito alle prese con il difficile processo di uscita dall'Unione Europea.

Non va certamente meglio se guardiamo i dati relativi all'occupazione, che, nonostante un aumento certificato sia nel terzo trimestre che negli ultimi mesi del 2017, si mantiene tuttavia ancora al di sotto dei livelli pre-crisi. Il tasso di disoccupazione si è collocato all'11,0% nel novembre scorso; siamo, purtroppo, ancora attestati sulle due cifre!!

Rimane, poi, una critica di fondo sulle politiche governative legate alla riforma Poletti del 2014 sui contratti a tempo determinato e la successiva introduzione nel 2015 dei decreti attuativi del jobs act, con il quale, a detta del governo Renzi, si sarebbe dovuto migliorare la qualità dell'occupazione, realizzando una radicale rivisitazione dello statuto dei lavoratori basata sull'abolizione dell'articolo 18 della legge 300, l'introduzione di un sistema a tutele crescenti ed una decontribuzione per le imprese. Nessun governo di sinistra si era mai spinto verso politiche del lavoro così marcatamente liberiste e neanche la destra era riuscita, pur provandoci nel recente passato, a cambiare l'art. 18 dello statuto dei lavoratori!

Ma alla fine ciò che si semina si raccoglie ed il voto, nelle recenti elezioni, ha dato una chiara risposta in tal senso.

L'idea con il jobs act era di includere in un'unica tipologia contrattuale sia la fase di inserimento del lavoratore che la fase di stabilizzazione del rapporto subordinato, in modo da coniugare l'esigenza dell'azienda di assicurarsi un periodo di prova dopo l'assunzione e la necessità di stabilità lavorativa del dipendente. In quest'ottica, una volta divenuto la tipologia dominante, tale contratto avrebbe finito per relegare il ricorso ad assunzioni a termine a casi circoscritti e motivati.

Questo veniva detto e queste erano le intenzioni dell'allora governo Renzi ed in vero, nel 2015, il primo anno di attuazione delle riforme, si è verificato un notevole aumento della quota di contratti a tempo indeterminato, (non parliamo certamente delle amministrazioni pubbliche dove vigeva il blocco assunzionale) che sono arrivati a costituire l'81% della crescita occupazionale. I dati più recenti, però, offrono una visione profondamente diversa della realtà. Infatti, nel 2016 la decontribuzione totale è terminata e contestualmente si è verificato un vistoso calo della quota di nuovi contratti a tempo indeterminato, crollata al 27%. Con sconcertante rapidità rispetto allo sforzo economico profuso in incentivi alle imprese, le assunzioni a tempo determinato sono tornate ad essere lo strumento preferito dalle aziende, arrivando a costituire il 73% della crescita

occupazionale.

Dati, questi, che rivelano come la diminuzione del tasso di disoccupazione è purtroppo fortemente legata alla precarietà del mondo del lavoro; d'altro canto il decreto Poletti del marzo 2014 ha, di fatto, liberalizzato l'utilizzo dei contratti a termine, permettendone il rinnovo per cinque volte nel corso di tre anni senza la necessità di una causale. Il datore di lavoro non ha quindi nessun motivo per preferire il contratto a tutele crescenti o anche l'apprendistato.

Si ha come conseguenza che i contratti a tempo determinato stanno diventando, sempre più, la forma di rapporto di lavoro dominante!

E questo rappresenta un grave fenomeno che rischia di mettere in pericolo la sostenibilità del sistema pensionistico, con effetti fortemente negativi sulla crescita economica, disincentivando gli investimenti in formazione da parte delle imprese e costringendo i giovani italiani ad emigrare all'estero.

La dinamica salariale, in questo quadro, resta moderata anche se mostra alcuni segnali di ripresa. Finalmente, sono stati rinnovati tutti i contratti del comparto pubblico; dopo il via libera della Corte dei Conti, si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCNL siglata il 23 dicembre 2017, nel rispetto dell'Accordo del 30 novembre 2016 tra Governo e Sindacati confederali e della

valorizzazione della contrattazione, consentendo il ritorno alla partecipazione dei lavoratori ai processi che interessano le realtà lavorative nelle quali si trovano ad operare.

A margine dell'accordo siglato, voglio riportare una dichiarazione del nostro Segretario Generale UILPA, Nicola Turco: "Attraverso il rinnovamento delle procedure negoziali e il ripristino di relazioni sindacali degne di questo nome", "restituiremo dignità a tutti i lavoratori e saremo in grado di apportare il nostro fattivo contributo per orientare le scelte organizzative e per rendere il servizio pubblico più funzionale ed efficiente". Ecco, io partirei da questa dichiarazione per introdurre il discorso sull'ANAS; di come in questi ultimi quattro anni abbiamo provato, pur nelle difficoltà poste da una normativa miope che ha creato non pochi ostacoli, a volte anche difficilmente sormontabili, a rilanciare il ruolo che questa azienda svolge per il Paese, consapevoli dell'importanza di concentrare gli sforzi sindacali su obiettivi quali il rilancio e la centralità del fattore umano all'interno dell'Azienda, reinternalizzando l'attività di manutenzione ordinaria ed il pronto intervento nell'intento di assicurare all'utenza quel servizio di qualità in termini di sicurezza, che rappresenta l'elemento caratterizzante dell'ANAS.

Dal processo di decentramento dell'anno 2001 che sottrasse

all'azienda la competenza sulla cosiddetta rete stradale a maglia, ovvero un sistema di rete viaria integrata e funzionale nel dare continuità di itinerario ed offrire uno standard di servizio e sicurezza univoco, affidata a quelle stesse Regioni e Provincie che oggi premono per disfarsi di circa 6.000 km di strade, il sindacato ha cercato di perseguire caparbiamente il rilancio delle attività legate all'esercizio sino ad arrivare nel 2008 alla sottoscrizione di un accordo che prevedeva la sperimentazione di un diverso modello organizzativo in 4 Compartimenti pilota.

Alla vigilia della necessaria implementazione di personale, però, l'inclusione dell'ANAS tra le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione ed individuate in apposito elenco ISTAT, interessate dalla spending review, vanificò l'accordo determinando uno scenario quanto mai complesso, caratterizzato dalla costante contrazione delle risorse assegnate alla manutenzione a favore delle cosiddette grandi opere e dal blocco delle dinamiche salariali.

Per opportuna memoria, nel periodo 2007-2009 l'ANAS riceveva dallo Stato 1,3 miliardi di euro annui per la realizzazione parziale del piano degli investimenti ordinari sulla rete in concessione, dal 2010 al 2015 venivano invece stanziati, annualmente, solo 300 milioni di

euro per il finanziamento sia dei cantieri in corso che per la manutenzione straordinaria. Cifre irrisorie rispetto ai doveri di una azienda i cui principali compiti istituzionali sono quelli di gestire e mantenere la rete viaria nazionale di competenza. Se pensiamo, poi, che con D.L. 24 aprile 2014 n°. 66, per fare fronte alla copertura della spesa dei famosi 80 euro relativi alla riduzione del cuneo fiscale per una platea di circa undici milioni di persone si dovette reperire una somma di circa 10 miliardi di Euro racimolati aumentando ad esempio la tassazione sugli interessi dei conti correnti (dal 20% al 26%), prelevando circa 150 milioni dalle casse della RAI e soprattutto applicando, tra l'altro, un ulteriore taglio delle spese delle amministrazioni pubbliche - art. 20 - con una riduzione dei costi operativi (in ANAS si operò una riduzione sulla manutenzione ordinaria, sui costi del personale, sui costi diretti ed indiretti delle commesse e su altri costi operativi come servizi e beni propri, assicurazioni oneri per contenzioso, di gestione, godimento beni di terzi ecc.) nella misura non inferiore al 2,5% nel 2014 ed al 4% nel 2015. Per rendere strutturali questi 80,00 Euro, inoltre, il Governo prorogava il blocco del rinnovo economico contrattuale dei dipendenti pubblici sino al 2015 incluso.

Una politica dei tagli lineari, iniziata con il DL 78 del 2010

“Contenimento della spesa in materia di impiego pubblico” poi trasformato in Legge 122/2010, il DL 95/2012 “Spending review”, il DPR 122/2013 “Pubblici dipendenti: regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali al 2014”, il già citato DL 66/2014 ed infine la legge di stabilità 2015, art. 21 comma 1 con la proroga del blocco economico della contrattazione per l’anno 2015, volta a mortificare non solo i lavoratori del pubblico impiego, prolungando ed abbattendo pesantemente negli ultimi anni il potere di acquisto delle retribuzioni ma anche la capacità di spesa per le amministrazioni, che nel caso di ANAS ha inciso negativamente e pesantemente sul mantenimento in efficienza della rete stradale gestita, con gravi ricadute sulla sicurezza dell’utenza.

Proprio l’impossibilità di amministrare al meglio le infrastrutture viarie negli anni, a causa delle sempre minori risorse finanziarie, di una carenza sempre maggiore di personale per il presidio della rete viaria e di scelte aziendali azzardate ed improntate al “tornaconto personale” (cit. Procura di Palermo) per il caso del dissesto del piano viabile a ridosso del viadotto Scorciavacche sulla Palermo – Agrigento e, successivamente, per il cedimento del viadotto Himera in Sicilia lungo l’autostrada A19 Palermo – Catania e per la frana

che ha interessato la S.S. 51 “dell’Alemagna” hanno portato l’ANAS nel 2014-2015, unitamente anche alle note vicende di corruzione, a toccare uno dei punti più bassi, in termini di immagine, della storia aziendale. In quel difficile periodo storico, in cui si era nell’occhio del ciclone ed il personale dipendente aveva addirittura il timore di essere identificato come lavoratore ANAS per una campagna mediatica distruttiva che ogni giorno veniva perpetrata da quotidiani e telegiornali in modo pericolosamente generalizzato e tendente a fare di *“tutta un erba un fascio”*, abbiamo trovato la forza di ripartire e dimostrare ciò che di buono e costruttivo si sarebbe potuto fare per il bene del Paese, attraverso un’azione sinergica tra le organizzazioni sindacali ed il nuovo management tendente a stabilire obiettivi comuni per il rilancio della nostra Società.

Un primo segnale apprezzabile in questa direzione è stato dato dal Piano Industriale 2016-2020 dell’allora Presidente ANAS ed attuale Amministratore Delegato, G.V. Armani, con il quale venivano individuati chiari obiettivi quali l’autonomia finanziaria, l’accelerazione degli investimenti con il raggiungimento di quota tre miliardi l’anno ed una maggiore efficienza nelle attività manutentive con un piano assunzionale di 1000 unità; il tutto, attraverso accordi

con le parti sociali su un nuovo modello organizzativo dell'esercizio con la previsione di un'internalizzazione delle attività di manutenzione oltre ad un'ottimizzazione della qualità del presidio stradale con l'inserimento di 900 risorse per l'implementazione del personale su strada; un nuovo modello organizzativo territoriale (di seguito MOT) con la creazione di 8 aree sovra compartimentali con l'obiettivo di assicurare un maggior presidio delle attività di esercizio, un accentramento dei processi amministrativi e di supporto nonché della gestione delle nuove opere, l'allocazione di risorse in funzione di indicatori di efficienza/efficacia ed adeguati rapporti gerarchico – funzionali con le relative strutture della Direzione Generale; la riorganizzazione delle partecipazioni con l'obiettivo di sviluppare sinergie, efficienze, competenze specialistiche e ridurre i costi di governance attraverso un processo di razionalizzazione della gestione e la costituzione di una Newco per le partecipazioni detenute in aziende che operano nel settore delle concessioni a pedaggio e sul mercato estero; il riavvio degli investimenti al fine di efficientare e potenziare le attività di pianificazione, progettazione, appalto e realizzazione di nuove opere e della manutenzione straordinaria.

In questo scenario quanto mai variegato e mutevole l'iniziativa

sindacale deve essere ispirata ad un concreto senso di responsabilità e consapevolezza che affianchi alle inderogabili esigenze della tutela il conseguimento di obiettivi sostenibili.

In quest'ottica, nell'intento di approdare al definitivo superamento del D.P.R. 1126/1981, si è arrivati alla declinazione di un modello condiviso di riorganizzazione delle attività di esercizio, basato 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, la incidentalità, le caratteristiche orografiche, climatiche e l'importanza dei collegamenti.

Le sempre maggiori responsabilità attribuite al personale tecnico da un regolamento risalente agli anni 80' e mai pienamente attuato, ulteriormente aggravate dalla recente introduzione nel nostro ordinamento dell'omicidio stradale, una fattispecie di reato particolarmente insidiosa per la filiera operativa del soggetto deputato alla rete viaria di interesse nazionale, hanno ispirato una sorta di rivoluzione copernicana delle attività dell'esercizio, la cui concreta implementazione è materia di confronto in Abruzzo ed in Calabria.

Si tratta di una sfida aperta, per la cui riuscita è di fondamentale importanza il vigilante presidio dei quadri sindacali delle Aree Compartimentali, chiamati, in vista del confronto conclusivo al tavolo nazionale, ad individuare criticità nella classificazione delle strade e nell'estesa dei tronchi sui quali opera quotidianamente il personale, elementi direttamente funzionali ad una realistica quantificazione dei fabbisogni occupazionali, di quel capitale umano dalla cui adeguatezza in termini numerici, dipende in definitiva la riuscita di qualunque forma di organizzazione.

Analoga attenzione deve essere posta al nuovo MOT, rispetto al quale, nell'intento di porre rimedio alle problematiche più evidenti, a salvaguardia dei lavoratori e dell'operatività della filiera ANAS, sono già state presentate delle proposte alla controparte individuando, d'intesa con le strutture territoriali, alcuni punti fondamentali.

In tal senso, prendendo le mosse da una rivisitazione condivisa del modello organizzativo del 2005, caratterizzato da dimensionamento, individuazione dei profili professionali e dei connessi ambiti di responsabilità, si è impostato un confronto iniziale che, negli intenti, dovrebbe aprire l'importante partita dei carichi di lavoro.

Fondamentale importanza, inoltre, riveste la tematica della attuale configurazione geografica delle Macro Aree che, sulla base di scelte

non condivise, registra un notevole scollamento tra la le singole sedi compartimentali ed i coordinamenti di riferimento.

Il tutto con notevoli ricadute sulla produttività, ulteriormente accentuate dalla mancata omogeneizzazione di modulistica e procedure.

Né, tantomeno, può essere sottaciuta la problematica delle relazioni industriali, determinata in alcuni casi dalla mancata assunzione della relativa titolarità da parte dei RAC, viceversa individuati dall'amministrazione come rappresentanti del datore di lavoro.

Al fine di fornire una chiara chiave di lettura dell'attuale rapporto tra il centro e le "periferie" aziendali, inoltre, risulta emblematica la modifica dei sistemi informativi e l'attuale organizzazione del delicato settore di gare ed appalti, che vede la sistematica "migrazione" di risorse dalle sedi periferiche verso la Direzione, con conseguente disagio personale e familiare dei lavoratori ed incremento esponenziale dei costi.

Questa situazione non può andare avanti!

Le continue difficoltà rappresentate dai lavoratori di gare ed appalti, ma anche del legale, infatti, portano ad una crescente sfiducia nei responsabili del settore, incapaci di gestire ed organizzare un'attività sempre più frenetica e dai ritmi insostenibili che sta determinando un

malessere tale da indurre anche i più volenterosi, capaci e ligi al dovere a trovare nuovi settori dove potersi trasferire per sfuggire a questa caotica organizzazione.

Il corretto inquadramento dell'implementazione delle Marco Aree, inoltre, non può prescindere dalla considerazione dell'evidenziato "rientro" di c.ca 6000 Km di strade Provinciali e Regionali nell'ambito di competenza dell'ANAS. Il D.P.C.M. sottoscritto il 20 febbraio c.a. e non ancora pubblicato sulla G.U., pur rinviando ad un secondo momento "con i criteri e le modalità indicate nel D.P.C.M. 12 ottobre 2000" per l'individuazione di risorse e beni strumentali, delinea un chiaro percorso di attribuzione di responsabilità alla Società, chiamata a farsi carico di una rete stradale alla cui gestione i citati Enti Territoriali hanno destinato nel tempo pochissime risorse.

Rispetto a tale tematica le convenzioni sottoscritte, ad esempio, con la Regione Marche, le gare vinte con il Comune di Roma ed il confronto scaturito con l'Amministrazione ai fini dell'internalizzazione dei servizi, fanno emergere chiaramente la necessità di pianificare con congruo anticipo le ricadute occupazionali, gestendo tempestivamente l'implementazione di risorse atte ad assicurare all'utenza stradale gli standard di sicurezza imposti dal Contratto di Programma sottoscritto con il

Ministero che, secondo l'ultimo piano industriale, assume carattere corrispettivo. Un presupposto, quest'ultimo che comporta una costante responsabilità ed una assoluta continuità nell'erogazione dei servizi, con ogni conseguenza in ordine all'assunzione del rischio d'impresa in capo alla società.

Alla luce di tale impegnativa consapevolezza diviene di fondamentale importanza la partita della trasformazione dei contratti a tempo determinato. In una fase in cui, a seguito del blocco delle assunzioni aggravato ancora di più dalla riforma Madia, si è fatto ampio ricorso a tale istituto, è impensabile che una struttura complessa come ANAS possa permettersi il lusso di perdere l'investimento formativo e professionale sostenuto per questi lavoratori.

In questo quadro di oggettiva difficoltà determinata da una nuova organizzazione che ha soppiantato un decennale e storico assetto territoriale che, pur con le sue problematiche, comunque funzionava, i nuovi vertici aziendali hanno voluto portare un cambiamento netto, riducendo il numero di dirigenti nei territori, considerati evidentemente in esubero rispetto al nuovo processo organizzativo e relegandoli in Direzione Generale. Una pleora di alti responsabili collocati al comando di piccoli uffici e strutture create ad arte per

giustificarne l'esistenza. Ci chiediamo, ma quale forma di efficientamento, funzionalità, razionalizzazione ed omogeneizzazione della presenza territoriale può mai giustificare una tale "disorganizzazione pianificata" in Direzione e sul territorio? Ad ormai quasi un anno dal varo del MOT, la pur condivisibile necessità aziendale di riqualificazione territoriale, di divisione dei processi di gestione-acquisto rispetto al controllo, lascia il campo a forti perplessità rispetto agli strumenti utilizzati per raggiungere tali obiettivi. Se si è ancora in emergenza vuol dire che: o c'è qualcosa di sbagliato nel modello o siamo di fronte ad una incapacità gestionale sul territorio. Crediamo che un'analisi seria e responsabile vada fatta, insieme, per capire e valutare se l'applicazione del MOT è realmente rispondente agli obiettivi definiti e se, soprattutto, vale la pena continuare a sostenerlo rispetto alle numerose criticità e problemi che stiamo rilevando.

La gestione di questi cambiamenti dovrà, poi, trovare un giusto equilibrio con le dinamiche societarie inerenti la recente integrazione con le Ferrovie dello Stato; un processo di cui l'ANAS avrebbe potuto fare a meno se solo ci fosse stata una forza politica-governativa capace di fare emergere la nostra società dal pantano dell'immobilismo causato da una scarsa considerazione dei Ministeri

competenti e della politica in generale. L'idea iniziale dell'attuale Amministratore delegato, Armani, era quella di trovare forme di autofinanziamento utili per giustificare un'autonomia gestionale ed una graduale fuori uscita dal perimetro della pubblica amministrazione. Il suo mandato era chiaro, l'ANAS avrebbe dovuto farcela con le proprie forze attraverso una sinergia tra il nuovo indirizzo manageriale e quello politico dell'ex Ministro delle Infrastrutture Delrio, riacquistando credibilità e tornando al centro della scena come uno dei soggetti protagonisti nel rilancio del sistema Paese. Purtroppo così non è avvenuto ed oggi ci troviamo a dover gestire un passaggio delicato di consegne dal Ministero dell'Economia e delle Finanze a FSI con risvolti ancora poco chiari sugli aspetti organizzativi societari e sulle conseguenti ricadute sul personale dipendente Anas. Un'operazione non voluta, subita ed infine accettata con toni trionfalistici che dovrà però trovare una definitiva conferma in Eurostat, tra circa un anno e mezzo e che nel frattempo impegnerà il sindacato e l'azienda in uno sforzo congiunto per trovare soluzioni ad una coesistenza che già appare essere alquanto complessa in considerazione delle marcate differenze tra le due società, soprattutto in vista della presentazione della piattaforma contrattuale prevista nel mese di giugno per l'avvio della discussione

sul nuovo contratto collettivo nazionale 2019-2021.

Con l'accordo del 20 gennaio 2016, a seguito del parere positivo del Ministero dell'economia e delle finanze del 10 marzo 2015, dopo un blocco economico che perdurava dal 2009, si è proceduto finalmente al rinnovo contrattuale del 2015 ed al recupero dell'indennità di vacanza contrattuale (di seguito IVC) per gli anni 2010-2014. Giova ricordare come si è arrivati alla quantificazione di quanto spettante rispetto all'IVC, per l'ottenimento della quale le organizzazioni sindacali hanno dovuto approntare delle cause pilota sul territorio nazionale poiché tale indennità non veniva erogata dall'azienda nonostante le OO.SS. avessero presentato una piattaforma contrattuale nel 2009, rispettando quindi i termini normativi, prima che subentrasse il blocco economico imposto dal DL 78/2010 e successive disposizioni per il pubblico impiego. L'azione dell'organizzazione sindacale è stata di utilità per il raggiungimento dell'obiettivo e per recuperare una parte del potere di acquisto perso dai lavoratori negli anni dei blocchi economici. L'importo complessivo, definito tra le parti, pari ad euro 69,75, calcolato sulla posizione economico/organizzativa B1 è stato un risultato di grande importanza per due ragioni molto semplici: 1) se avessimo chiuso un

rinnovo contrattuale basandoci solo ed esclusivamente sul tasso di interesse programmato per l'anno 2015 che si attestava allo 0,2%, avremmo ottenuto un ben misero adeguamento economico pari a circa 8,00 euro sulla suddetta posizione economico/organizzativa; 2) l'importo complessivo, costituito anche dall'IVC per il periodo pregresso sino al 2015, è stato reso strutturale ed inserito nella retribuzione fissa dei lavoratori. Una conquista sindacale, unitamente al buonsenso di un nuovo management resosi disponibile a trattare!

Ma il sindacato non si è certamente fermato al pur importante e significativo accordo conseguito per il rinnovo dell'annualità 2015 e, forte di una condizione favorevole per il definitivo sblocco della partita contrattuale, ha raggiunto un altro fondamentale risultato per i lavoratori con la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale per il triennio 2016-2018 dei dipendenti del gruppo ANAS, stipulato in data 19 dicembre 2016.

Un contratto che introduce diversi istituti innovativi a favore dei lavoratori.

Un incremento retributivo sul minimo tabellare pari a 118,00 euro al livello medio B1, riconosciuto in tre decorrenze (40 euro da gennaio 2017, 38 euro da ottobre 2017 e 40 euro da marzo 2018) ed "una

tantum” pari ad euro 250,00 con decorrenza febbraio 2017.

Sul piano del welfare sono stati conseguiti grandi passi in avanti, con l’ampliamento dell’assistenza sanitaria per i lavoratori ed i loro familiari di ulteriori 70,00 euro annui e lo storico risultato per una previdenza integrativa che prevede il versamento al Fondo Eurofer, da parte della società per tutti i lavoratori, di un importo pari a 180,00 euro annui a dipendente; l’istituzione della banca ore ed il conto individuale di solidarietà (donazione ferie e permessi non goduti per particolari casi) e la frazionabilità oraria dei congedi parentali concretizzano, poi, la volontà più volte rappresentata dal sindacato di agevolare la conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare. Un tema questo che deve trovare la necessaria sensibilità dell’Azienda affinché l’attuazione di tali istituti contrattuali non venga resa vana dal rischio di una organizzazione poco attenta alle esigenze del personale dipendente.

Sempre nel contesto dell’agevolazione lavoro/famiglia si è anche provveduto ad individuare diverse modalità di prestazione dell’attività lavorativa, recependo gli aggiornamenti legislativi come ad esempio lo smart working ed assicurando al contempo il mantenimento del Telelavoro.

Istituti rispetto ai quali il sindacato sarà chiamato ad un impegno

particolare, affinché tali modalità di prestazione non rimangano inutilizzate come purtroppo accaduto in passato!

Infine, giova ricordare l'estensione dei diritti alle unioni civili e l'introduzione di procedure a tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

L'innovazione del nuovo CCNL di Gruppo, prevede un sistema di relazioni industriali strutturato a livello nazionale ed aziendale, con un rafforzamento degli strumenti partecipativi che, oltre a quelli già esistenti (Comitato Sicurezza e Comitati Pari Opportunità), si arricchiscono della costituzione dell'Ente Bilaterale, cui l'Azienda versa per ogni singolo lavoratore 48,00 euro annui e che rappresenta un supporto solido ad un welfare contrattuale attraverso la possibilità, ad esempio, di una gestione delle controversie di lavoro e di una formazione professionale nonché di un sostegno fattivo alle famiglie dei dipendenti nell'amministrazione dei sussidi e nell'istituzione di borse di studio per i figli meritevoli.

Di fondamentale importanza, l'introduzione della clausola sociale a tutela dei dipendenti del gruppo ed a garanzia della continuità del rapporto di lavoro.

Aggiornamenti sono stati apportati anche all'articolato per la salute e sicurezza sul lavoro, potenziando il ruolo partecipativo degli RLS,

attualmente in fase di rinnovo.

In questi ultimi mesi, ferma restando la partita della rivisitazione dell'Indennità di zona e dei vari regolamenti attinenti l'erogazione di importi economici in riconoscimento delle specifiche professionalità, si stanno portando a definizione alcune materie oggetto di rinvio nel protocollo d'intesa con il quale è stato approvato il rinnovo del contratto di Gruppo 2016 – 2018, tra cui, di strategica importanza, quella relativa al premio di risultato per tutti i lavoratori dipendenti. È un istituto contrattuale a lungo inseguito dal sindacato che trova finalmente la sua applicazione nell'annualità 2018 e che rappresenta un ulteriore vantaggio in termini economici per i lavoratori e la possibilità per l'Azienda, rispetto al passato, di potere incentivare il personale dipendente al raggiungimento di obiettivi stabiliti tra le parti, garantendosi una integrale deducibilità sui costi. Il D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96/2017, intervenuto modificando il comma 189, art. 1 della Legge di Stabilità 2016, introduce infatti uno sgravio contributivo in aggiunta all'incentivo fiscale consistente nell'abbattimento integrale dell'aliquota contributiva a carico dei lavoratori e della riduzione di 20 punti percentuali di quella a carico del datore stesso, riconosciuto entro il limite di 800 euro. La possibilità di integrare la retribuzione fissa con quella variabile

legata al raggiungimento di obiettivi aziendali rappresenta il futuro più volte auspicato dalle organizzazioni Sindacali Confederali e da Confindustria ed in questo senso, ci avviamo a concludere il nostro iter di confronto con l'Azienda con piena soddisfazione!

Tematica di particolare interesse è poi quella relativa all'istituzione di un fondo di sostegno e solidarietà, per gli effetti derivanti dallo svolgimento delle attività professionali e delle relative responsabilità verso terzi, un aspetto delicato della vita professionale di molti lavoratori, cui ribadiamo la necessità di un approfondimento giuridico da parte di ANAS per un confronto risolutivo tra le parti.

Infine, per quanto riguarda il tema della classificazione del personale del Gruppo, si dovrà affrontare una disamina di merito, prevedibilmente prima della fine del 2018; vi è la necessità non più rinviabile di rivedere i profili professionali adeguandoli alle normative vigenti ed alle nuove attività lavorative, nonché di stabilire un sistema di parametrizzazione orizzontale e verticale che possa rispondere alle esigenze dei lavoratori e dell'azienda e che sia anche funzionale alla nuova organizzazione aziendale territoriale che, altrimenti, sarà in difetto di compiuta attuazione.

Il tutto nella assoluta consapevolezza, reiteratamente rappresentata ai vertici aziendali, che tale fondamentale confronto dovrà portare al

definitivo superamento dell'attuale piano gestionale del personale.

Stiamo parlando dell'elaborazione esclusiva da parte dell'amministrazione di un percorso di crescita individuale basato su schede di valutazione non solo non condivise nei criteri ma addirittura inaccessibili ai diretti interessati.

Lo sforzo profuso da una dirigenza che si presume attenta e consapevole della delicatezza e delle inevitabili ricadute di una tale incombenza, viene vanificato a tutti gli effetti dalla mancata condivisione con il singolo lavoratore delle criticità individuate.

Una grave carenza ed un palese difetto di trasparenza laddove, viceversa, le risorse investite in appraisal per quadri e dirigenti sono caratterizzate proprio da un feedback di condivisione degli esiti con i singoli dipendenti.

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 ed economico nel quale si è operato, gli obiettivi raggiunti rispetto a quanto programmato ed ipotizzato nel Congresso del 2014, le proposte per il futuro e la possibilità di poterle realizzare, operando da protagonisti nell'ambito di un confronto

rispettoso dei ruoli tra i soggetti deputati alla contrattazione, consapevoli della forza e dell'autonomia della nostra Organizzazione Sindacale.

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 XIV Congresso della UILPA - ANAS.

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

Salerno, 19 aprile 2018