



Relazione Consiglio Nazionale 26-27 novembre 2018

Il Consiglio Nazionale, convocato in Tivoli dal 26 al 27 c.m., si è aperto con la commemorazione di Aurelio Lembo, quadro della sigla tra i più attivi, spentosi prematuramente nella sua amata Sicilia la notte di venerdì.

La figura di Aurelio, cara a quanti hanno avuto l'onore di conoscerlo condividendo con lui l'impegno sindacale, è stata ricordata dalle donne e degli uomini della UILPA ANAS, che hanno tributato un minuto di silenzio alla sua memoria.

Il Segretario Responsabile, Pier Paolo Maselli, ha quindi iniziato i lavori facendo il punto sui principali argomenti all'ordine del giorno: situazione code contrattuali e rinnovo triennio 2019/2021.

In particolare ha ricordato come, dopo anni di "blocco" della contrattazione, si sia arrivati alla stipula del C.C.N.L. 2016/2018 con notevoli risultati, sia economici che normativi.

La presentazione nel mese di giugno della piattaforma per il rinnovo 2019/2021 e le energie spese per la definizione delle code contrattuali mediante la pianificazione di specifici tavoli tecnici con l'Amministrazione, però, sono state vanificate dalle recenti dimissioni dell'ex AD – Direttore Generale e del Consiglio di Amministrazione, rimasti in carica per l'Ordinaria Amministrazione.

Soluzioni già condivise con la controparte aziendale, come l'impegno ad introdurre indennità specifiche per le attività d'esercizio in modo da mettere a disposizione delle figure interessate risorse da destinare individualmente nel rispetto dei limiti di legge, alla copertura dei rischi riconosciuti dallo stesso Armani, al momento risultano pertanto "congelate".

Anche la definizione di tematiche di peculiare rilevanza, quali l'implementazione di una riclassificazione del personale corrispondente alle mutate esigenze organizzative ed atta ad assicurare ai lavoratori reali prospettive di crescita economica e professionale, unitamente alla messa a "regime" dell'Ente Bilaterale, con lo sblocco delle risorse accantonate pari a 4 Euro per dipendente al mese, risulta di fatto differita all'insediamento del nuovo management prevista, al di là del "toto nomi", nel mese di dicembre.

Analogo "differimento", inoltre, riguarda la disamina delle proposte sindacali avanzate per l'individuazione di un regolamento delle attività di esercizio in vista del definitivo superamento del D.P.R. 1126/1981, questione rispetto alla quale l'attuale rappresentanza aziendale ha manifestato una scarsa incisività sul piano istituzionale.

Alla luce di tale consapevolezza le Segreterie di Federazione, primo fra tutti il nostro Nicola Turco, hanno richiesto un urgente incontro con il Ministro per ottenere chiarimenti e rassicurazioni sul destino dell'ANAS e, soprattutto, certezze sulla sua collocazione al di fuori del perimetro della P.A..

Se è vero che le nuove nomine, ovviamente su input politico, avranno come motore FS che in qualità di capo gruppo convocherà l'assemblea dei soci ANAS destinata a designare i membri del CDA, è altrettanto vero che la preannunciata uscita dal gruppo FS richiederà, al pari della fusione, un provvedimento legislativo le cui conseguenze, oltre alle ricadute sul Bilancio dello Stato, potrebbero contemplare la riattivazione dei noti blocchi del turn over, con contraccolpi disastrosi per l'operatività aziendale.

Basti pensare alle problematiche connesse ai bandi indetti in pendenza del regime MADIA per l'assunzione di cantonieri apprendisti e di capi cantonieri, articolati su base regionale, per cui si è arrivati al paradosso che a fronte, rispettivamente, di un totale di 251 idonei per 94 assunzioni entro il 3 dicembre e di 147 idonei per 88 assunzioni entro lo stesso termine, in alcune realtà si rischia di non coprire integralmente i posti disponibili.



Per evitare potenziali ricorsi, inoltre, i bandi sono stati indetti sotto forma di avvisi di selezione ad evidenza pubblica, per cui non viene divulgata alcuna graduatoria ed i singoli interessati potranno esercitare il diritto di accesso a quello che viene capziosamente definito un “elenco di idonei con punteggio”.

Ovviamente il Sindacato vigilerà, garantendo supporto a quanti lo richiederanno e, soprattutto, incalzando il management per individuare modalità atte ad assicurare l'integrale implementazione degli idonei nella filiera operativa.

L'analisi dei dati forniti dall'attuale gestione in merito al rapporto tra uscite ed assunzioni nel triennio 2016-2018, infatti, sebbene comprensiva delle trasformazioni dei rapporti a tempo determinato in base all'esercizio del diritto di prelazione e dell'estensione a full time dei rapporti part time, rivela una forbice particolarmente esigua, che, a fronte del rientro delle ex strade regionali, impone un'accelerazione delle procedure di assunzione.

Alla base di un tale processo deve essere posta sicuramente una corretta ed oggettiva individuazione dei reali fabbisogni occupazionali, demandata al confronto sulle Macro Aree, previsto nel mese di luglio e reiteratamente rinviato dall'Amministrazione.

Si è trattato di scelte aziendali che, in luogo di semplificare e di snellire i processi gestionali, hanno accentuato le differenze tra le singole strutture, allontanando pericolosamente la Direzione dagli ex Compartimenti ed imponendo innegabili sacrifici ai lavoratori con una lacunosa organizzazione delle funzioni di Progettazione e Realizzazione lavori e l'accentramento delle attività legali e del settore gare e contratti.

Il M.O.T, in tal senso, andrà profondamente rivisto, nel quadro di una revisione critica che vede le OO.SS. concordemente impegnate al recupero di quanto è stato frettolosamente ritenuto “superabile”.

Le summenzionate carenze nell'individuazione dei fabbisogni, inoltre, risultano plasticamente evidenziate dalle peculiari vicende degli ex stagionali, assunti a tempo determinato in Abruzzo e Molise.

A seguito dell'esercizio del diritto di prelazione questi lavoratori, con notevoli sacrifici economici e familiari, sono stati dislocati in Regioni non interessate dalle attività di sgombrò neve ed immediatamente destinati, in assenza di esperienze pregresse e di una formazione specifica, alla funzione “temporanea” di capo cantoniere.

Il tutto mentre nelle regioni di provenienza, dove con notevole abbattimento dei costi gestionali i servizi istituzionali sono stati felicemente riportati “in house”, sono previste ulteriori assunzioni a tempo determinato.

Il Segretario, infine, ha ricordato come la UIL, da sempre consapevole del ruolo e della funzione dell'ANAS nel sistema paese, come volano dell'economia al servizio dell'utenza, abbia coerentemente perseguito il fondamentale obiettivo della internalizzazione, affiancando l'esperienza al ricambio generazionale.

Un mix vincente, che ha assicurato la crescita ed il rafforzamento della sigla, chiamata nel suo complesso a confrontarsi con una realtà che vedrà a breve la crescita esponenziale dell'Area Esercizio, sulle cui problematiche è necessario concentrare la massima attenzione, rendendo vecchie e nuove leve consapevoli protagonisti dell'attività sindacale.

Il dibattito ampio ed articolato ha visto in primo luogo i delegati calabresi chiedere fortemente l'implementazione di personale nella regione, esigenza concordemente manifestata da tutte le strutture.

I quadri sindacali, aderendo all'invito del segretario al rafforzamento della sigla hanno quindi evidenziato come l'adesione alle OO.SS. rappresenti una forma di democrazia diretta, soprattutto in un'azienda come l'ANAS, chiamata a fornire servizi e condizioni di sicurezza stradale agli utenti in un quadro di equilibrio economico, non finalizzato al profitto. In tal senso il costante confronto con la parte datoriale, la presenza propositiva della UIL a tutti i livelli è stata unanimemente riconosciuta come strumento di tutela fondamentale dei diritti di quanti hanno operato, operano ed opereranno nella filiera aziendale.



Hanno quindi preso la parola le delegate presenti che, annunciando la costituzione del Comitato Pari Opportunità, hanno illustrato i dati che vedono un forte squilibrio “di genere”, determinato dal numero particolarmente esiguo delle dirigenti e delle responsabili di servizio. In tal senso, auspicando una reale meritocrazia, hanno ricordato la funzione di conciliazione, prevenzione, assistenza e supporto demandata al comitato ed alle sue diramazioni territoriali, per il cui concreto assolvimento è stata richiesta all’Amministrazione una specifica formazione.

Determinate e consapevoli hanno rivendicato con orgoglio un impegno che le vede da sempre in prima fila nella rivendicazione di diritti funzionali al welfare, troppo spesso “accordati” e non “riconosciuti” alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Gli interventi che si sono succeduti hanno quindi posto l’accento sulle carenze delle Macro Aree, la cui implementazione, affidata a dirigenti oberati o assenti, ha determinato la lievitazione dei costi e la dilatazione delle tempistiche di lavorazione, sollevando notevoli difficoltà gestionali legate alla centralizzazione delle attività degli ex Uffici Legali e Contratti.

Proprio la scarsa incisività dei SAG e dei RAC “appiattiti” dalla figura dei CT, diretta emanazione del vertice aziendale, ha causato un’errata individuazione dei fabbisogni primari, pregiudicando l’internalizzazione dei servizi raggiunta con notevoli risparmi solo in alcune realtà, caratterizzate dall’implementazione di risorse conseguita soprattutto grazie all’impegno sindacale.

Fondamentale, in tal senso, deve essere ritenuta la costante rivendicazione del confronto con l’Azienda a livello locale, indispensabile per una approdare ad una rideterminazione degli organici coerente rispetto all’ampliamento della rete stradale.

Su tale problematica è stata condivisa l’esigenza di individuare forme di comunicazione atte ad informare l’utenza ed i principali soggetti istituzionali della complessa situazione dei lavoratori dell’ANAS, assoggettati a tutti gli effetti di legge ad un D.P.R. “ignoto ai più” e rimasto comunque “inattuato” sotto il profilo dell’implementazione delle risorse nella sua ultratrentennale “vigenza”.

Nell’intento di favorire l’inserimento dei nuovi assunti nelle dinamiche aziendali, infine, è stata proposta la redazione “congiunta” di una sorta di vademecum della sigla, che illustri sinteticamente gli istituti contrattuali ed il sistema di welfare aziendale, con l’invito a tutte le strutture a fornire spunti ed indicazioni in proposito.

Il Segretario responsabile, alla luce degli interventi succedutisi, ha sottolineato lo spessore dei risultati conseguiti dalla sigla, che ha saputo intercettare le esigenze di cambiamento presenti all’interno dell’ANAS, una società nata per gestire, realizzare e mantenere la rete stradale di interesse nazionale, erogando un servizio in termini di qualità e di efficienza ai cittadini.

L’esternalizzazione dei servizi e la mancata salvaguardia del patrimonio stradale sono state scelte sbagliate della politica. Oggi il clima sta sicuramente cambiando ed un sindacato consapevole e responsabile deve farsi trovare pronto. E’ necessario accentrare l’attenzione sull’esercizio, approdando all’implementazione di un modello che riportando “in house” le attività istituzionali, assicuri un corrispondente abbassamento dei costi di gestione.

Dopo anni di blocco la “leva” delle assunzioni deve essere utilizzata al meglio. Dobbiamo partire quanto prima con i bandi per le Strutture escluse dalla prima tornata, imponendo al nuovo management, che ci auguriamo possa essere serio e capace, i necessari correttivi agli errori commessi con la “regionalizzazione” adottata nella prima fase, solo parzialmente giustificabili con la vigenza dei Decreti Madia.

Per quanto attiene le Macro Aree non possiamo non rilevare come gli obiettivi prefissati non siano stati conseguiti. L’esigenza di presentare l’Azienda all’opinione pubblica in modo diverso dopo i noti scandali, separando gli acquisiti dalla funzione di gestione e di controllo, non ha portato ad alcuna semplificazione e razionalizzazione dei processi.



La stessa “rivalutazione” dei dirigenti, il famigerato “appraisal”, ha avuto come unica e sola conseguenza la creazione di innumerevoli posizioni “organizzative” atte ad assicurare il “parcheggio” delle figure ritenute non idonee nella varie Direzioni Centrali.

Presumibilmente, alla luce di tale consapevolezza l’Amministrazione si è sottratta alla verifica pianificata per il mese di luglio, reiteratamente rinviata sino all’attuale fase di “ricambio” al vertice. Dobbiamo approfondire ogni sforzo per modificare radicalmente scelte che si sono rivelate sbagliate e poco produttive, se non addirittura penalizzanti per le figure operanti nel Legale e nelle ex U.O. Gare e Contratti.

Analogo impegno, infine, dovrà essere dedicato alla definizione delle code contrattuali ed il rinnovo 2019/2021, senza pregiudizio alcuno per i diritti dei lavoratori, che debbono essere resi esigibili con l’attività a livello locale.

Roma, 3 dicembre 2018

LA SEGRETERIA NAZIONALE