

**FILT CGIL                      FIT CISL                      UILANAS**  
**Segreterie nazionali**

ALLE SEGRETERIE ED AI RESPONSABILI REGIONALI DI  
FILT CGIL - FIT CISL - UILANAS

LORO SEDI

**OGGETTO: Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL ANAS 2006-2009**

Con la presente, vi trasmettiamo l'ipotesi di piattaforma relativa al rinnovo del CCNL ANAS 2006-2009 per la prevista consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai fini della approvazione.

Le assemblee, dovranno tenersi dal 20 giugno al 07-luglio p.v., per consentire lo svolgimento dell'Attivo Unitario Nazionale dei quadri e delegati che è fissato per martedì, 11 luglio p.v.

a Roma, dalle ore 10.00, presso la sede della FILT CGIL, Via Morgagni, 27.

In occasione delle assemblee, si invitano le strutture al massimo coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sul tema della previdenza integrativa complementare (Fondo EUROFER) per il quale sono già stati inviati unitariamente gli schemi di adesione e per il quale si prevede l'avvio dei relativi corsi di formazione specifici.

Fraterni saluti.

FILT CGIL  
Fanelli

FIT CISL  
Salvino

UILANAS  
Maselli

Roma, 13 giugno 2006

**FILT CGIL                      FIT CISL                      UILANAS**  
**Segreterie Nazionali**

**Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del  
CCNL ANAS 2006 - 2009**

PREMESSA

1. Con il presente documento Filt, Fit e UilAnas presentano la propria "Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2006-2009, per avviare la fase di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le assemblee territoriali, che saranno organizzate unitariamente a cura delle Segreterie regionali.

2. Tale documento, arricchito dai contributi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, determinerà la stesura della piattaforma contrattuale, che sarà varata dagli Organismi unitari nazionali, che si riuniranno a Roma il prossimo

martedì 11 luglio,

dopo lo svolgimento delle Assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Anas che si terranno dal 20 giugno al 7 luglio p.v.

3. In tema di rappresentatività sindacale, per la definizione del contratto, come nelle successive sedi di confronto e concertazione previste, sarà preso a riferimento l'Accordo Interconfederale del 23/12/98 stipulato nel settore dei Trasporti

### SITUAZIONE ATTUALE NEL SETTORE DELLA VIABILITA'

1. La trasformazione in società per azioni dell'Ente Anas, operata nel 2002, ha determinato una fase di profondo cambiamento per l'azienda, sul piano organizzativo e gestionale, caratterizzata anche da una forte spinta accentratrice, che ha causato tra l'altro incertezze e difficoltà diffuse per le lavoratrici ed i lavoratori che vi operano.  
Una fase che avrebbe invece richiesto, dopo il processo di decentramento amministrativo, stabilità e continuità, per favorire una complessiva riconfigurazione delle attività, da svilupparsi prevalentemente a favore della sicurezza stradale e dell'utenza, dando particolare rilievo alla rideterminazione delle strade di interesse nazionale, rafforzando e rendendo strutturali i rapporti con le Autonomie Locali anche per ridisegnare una vera rete stradale, omogenea fra nord, centro e sud del Paese.
2. Le scelte operate dal governo e la stessa trasformazione hanno invece orientato l'azienda a privilegiare la realizzazione delle nuove opere, mentre tutta l'attività legata all'esercizio (manutenzione, sorveglianza, attività di pronto intervento e di assistenza all'utenza stradale) ha subito un arretramento evidente, registrando anche una diminuzione più complessiva dell'organico aziendale periferico, con l'utilizzo di personale stagionale anche per lo svolgimento di compiti ordinari ed il massiccio avvio di processi di esternalizzazione.
3. All'interno di questo quadro sono da sottolineare tutte le incertezze legate all'assenza di un modello organizzativo di riferimento che sia realmente funzionale alle attività affidate all'Anas sul territorio.
4. Una condizione di incertezza che si è accresciuta dopo la revisione legislativa operata alla fine del 2005 che, seppure fortemente contrastata da tutto il sindacato, ha introdotto la possibilità di aprire processi di privatizzazione e spezzettamento, all'interno di un quadro economico di riferimento a dir poco disastroso per l'intero settore dei trasporti e della viabilità, determinato da una Legge Finanziaria che ha inciso pesantemente non solo sulla spesa per gli investimenti ma anche su quella corrente.
5. E' evidente, pertanto, che questo rinnovo contrattuale non potrà non risentire e dovrà invece avere la capacità di coordinarsi con quanto potrà avvenire nel prossimo futuro,

prevedendo una sua intrinseca snellezza, che possa meglio tutelare le/i dipendenti dall'effetto di eventuali ulteriori modifiche legislative anche in materia di lavoro, nei confronti delle quali il sindacato confederale è ovviamente impegnato, in forma non solo settoriale ma anche più complessiva.

Sono infatti noti i giudizi fortemente negativi più volte evidenziati sulle diverse materie che, direttamente o indirettamente, incidono sulla qualità dei servizi resi dalle aziende del settore dei Trasporti (deficit finanziario, privatizzazioni, legge Obiettivo, Codice Appalti,, esternalizzazioni, precarietà del lavoro, previdenza integrativa, sicurezza nel lavoro, etc.).

6. Dal punto di vista del sindacato sono necessarie soluzioni, anche normative, capaci di riconsegnare al Paese un soggetto che, come si verifica nel resto dell'Europa, assolva alle funzioni che presiedono al riordino, lo sviluppo, l'ammodernamento, il controllo della rete stradale e autostradale in modo adeguato, ambientalmente compatibile, integrato con le diverse modalità di trasporto ed in grado di garantire sicurezza stradale e servizi all'utenza.

#### IL CONTRATTO DELLA VIABILITA'

1. Il CCNL 2002-2005 ci aveva consegnato un compito che prevedeva, nell'ambito dei profondi processi di riposizionamento strategico e di riconversione del sistema della viabilità stradale italiano, la definizione di aree contrattuali più vaste, all'interno delle quali collocare i singoli contratti aziendali.
2. Le controparti, che avevano assunto il medesimo impegno, non ci hanno sino ad ora sostenuto nella costruzione di questo percorso, che deve invece rimanere nel breve/medio periodo un obiettivo prioritario di tutto il sindacato, al fine di garantire al mondo del lavoro impegnato nella viabilità, tutele più estese, favorendo anche quei processi di internalizzazione delle attività che sono oggi più a rischio di affidamento a terzi.
3. Questo progetto va pertanto pienamente confermato, pur nella consapevolezza che il contratto aziendale permarrà, per un periodo predefinito, come unico contratto collettivo di riferimento, in grado di traguardare il periodo di incertezze della fase attuale.
4. E' per questo che Filt Cgil, Fit Cisl, e Uil Anas dovranno operare affinché le Parti stipulanti il CCNL si impegnino nuovamente per l'avvio di un confronto da estendersi anche alle altre Imprese o Associazioni datoriali, finalizzato ad avviare al più presto la fase di costruzione di un contratto di riferimento con caratteristiche più estese, al quale possano aderire le attuali Intese aziendali o settoriali.

#### OBIETTIVI DEL CCNL

1. E' evidente che tale progetto potrà essere perseguito solo nell'ambito di un modello di relazioni sindacali nel quale i principi di concertazione, da svilupparsi anche attraverso più idonei strumenti di confronto, siano pienamente rispettati e vengano garantiti nei diversi ambiti di competenza, con la convinzione bilaterale che tale modello sia l'unico in grado di

assicurare ai processi di trasformazione e riorganizzazione obiettivi di qualità, efficienza, efficacia e trasparenza della gestione.

2. La centralità del lavoro e come questa concorra alla determinazione di tali processi dovrà quindi emergere con chiarezza anche attraverso l'individuazione di idonei strumenti per il riconoscimento delle professionalità, dei percorsi di carriera, di incentivi e premi per i risultati raggiunti.
3. L'occupazione dovrà trovare tutti gli strumenti di tutela necessari, in un'ottica di accrescimento, limitando l'uso di forme precarie di lavoro ed utilizzando forme più flessibili, anche nell'ambito di una razionalizzazione della spesa.

#### DURATA DEL CONTRATTO

1. Il contratto dovrà prevedere comunque una scadenza quadriennale.
2. La scadenza biennale dovrà invece coincidere, in coerenza con gli obiettivi programmatici di costruire il CCNL "della Viabilità", con la possibilità di adesione del contratto aziendale a quello di Area, sapendo che, già oggi, il contratto dei dipendenti dell'Anas è punto di riferimento di società istituitesi a livello locale dopo il decentramento amministrativo.

#### 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

##### ▪ Livello nazionale

1. Si conferma l'attuale impianto contrattuale, giudicato efficace nel garantire il diritto alla contrattazione, i cui contenuti necessitano però di alcuni adeguamenti.

Il livello di trattativa nazionale deve potersi misurare sui nuovi processi di programmazione e gestione delle attività e contare su un sistema di regole condivise per le materie relative a reclutamento, incentivi, formazione e sviluppo di carriera del personale aziendale.

Occorre inoltre prevedere:

- a) l'istituzione di sedi tematiche per attività di monitoraggio e verifica dell'applicazione delle norme contrattuali;
- b) modalità più incisive nell'esercizio degli organismi bilaterali previsti nell'ambito del sistema partecipativo (Organismo bilaterale nazionale ex art. 3, Comitati paritetici per la sicurezza del lavoro, Comitati pari opportunità);
- c) certezza del diritto d'informazione.

##### ▪ Livello decentrato

1. Il livello territoriale deve essere rafforzato, estendendo il confronto, già previsto sull'organizzazione del lavoro e la determinazione delle forme di reclutamento del personale, alla programmazione degli interventi ed all'utilizzo di strumenti premianti.

Tra le materie oggetto di trattativa, si prevedono:

- a) piani aziendali, determinazione delle risorse per perseguirli ed utilizzo dei risparmi di gestione conseguiti, anche attraverso la riduzione delle attività date in appalto;
- b) reclutamento, sistema premiante e progressioni di carriera;
- c) formazione;

- d) articolazione degli orari di servizio, banca delle ore, orari plurisettemanali;
- 2. Nell'ambito del sistema partecipativo, vanno introdotti:
  - a) sedi di verifica periodiche sulla mobilità del personale;
  - b) verifica periodica dell'applicazione degli accordi sottoscritti, anche di livello nazionale.
- Esigibilità
  - 1. Per restituire efficacia al modello di relazioni industriali, occorre rafforzare l'esigibilità del sistema di regole che presiedono al suo svolgimento, prevedendo:
    - a) tempi e procedure che ne determinano le diverse fasi, con sospensine dell'efficacia degli atti unilateralmente assunti;
    - b) un sistema sanzionatorio, da applicare a quei dirigenti che non rispettano il dettato contrattuale, valutando anche gli eventuali danni procurati.
- Agibilità
  - 2. Le OO.SS., per lo svolgimento delle proprie attività, devono poter disporre degli strumenti necessari, dell'accesso alle informazioni, anche attraverso mezzi informatici e l'incremento del complesso di libertà sindacali disponibili.
  - 3. La procedura di revoca della rappresentanza ad una delle organizzazioni sindacali sarà agevolata, presentando la relativa richiesta ai soli uffici aziendali.

## 2. PRINCIPI REGOLATORI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Disciplina del rapporto di lavoro
  - 1. Si prevede la conferma della disciplina del rapporto di lavoro prevista nel precedente C.C.N.L., riaffermando la centralità del contratto a tempo indeterminato; ed inoltre:
    - a) l'utilizzo in via esclusiva delle tipologie di rapporto di lavoro previste dal contratto, per lo svolgimento di compiti assolvibili dalle figure definite nell'ordinamento professionale;
    - b) l'introduzione nell'articolato di nuove forme, già previste in contratti sottoscritti nell'ambito del settore dei trasporti.
  - 2. Si ritiene, inoltre, utile la definizione di regole che favoriscano la stabilizzazione del rapporto lavorativo, anche con l'utilizzo del *part-time*, al fine di prevenire e superare forme di precariato e dare soluzione a rapporti di lavoro stagionali, che rispondono di fatto ad esigenze lavorative di tipo continuativo.
  - 3. Occorre regolare e rendere trasparente l'attribuzione di incarichi a vario titolo attribuiti al personale aziendale, che prevedono una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella prevista contrattualmente. (es: collaudi, arbitrati...)
- Fabbisogni occupazionali e sistema di reclutamento
  - 1. Il protocollo già siglato sui fabbisogni occupazionali e sulle modalità di reperimento del personale va inserito nell'articolato contrattuale, estendendo il sistema di verifica sul turn-over, sui processi di riorganizzazione e sugli investimenti.
  - 2. Mediante l'attivazione di apposite sedute negoziali saranno determinati criteri e tempistica per la definizione dei fabbisogni organici, in relazione agli investimenti, ai processi di riorganizzazione aziendale, al turn-over ed ai carichi di lavoro.
  - 3. L'individuazione delle risorse necessarie deriva dal corretto dimensionamento e dall'applicazione dei modelli organizzativi definiti in modo congiunto; i relativi piani

occupazionali devono avere carattere programmatico ed intervenire anche in merito al risanamento di eventuali squilibri territoriali

4. Le forme di reclutamento di personale diverse da quelle a tempo indeterminato sono individuate e definite a livello delle unità produttive.
5. Le professionalità disponibili in ambito aziendale, da cui attingere a fronte di specifiche necessità, saranno periodicamente monitorate.

▪ Percorsi di carriera

1. E' indispensabile ricondurre a trasparenza, riconsegnando certezze ai lavoratori, le progressioni di carriera, definendo un sistema di regole che disciplini le posizioni iniziali in entrata, anche per i nuovi profili e le modalità di avanzamento, da determinarsi anche attraverso prove selettive e valutando l'anzianità, i processi formativi, il rendimento e la riserva interna.
2. Va introdotto nel contratto un meccanismo di scorrimento economico orizzontale, nell'ambito delle medesime posizioni organizzative, che riconosca professionalità ed anzianità.
3. Va inoltre introdotto un criterio certo per il riconoscimento del diritto agli inquadramenti in senso orizzontale, nel profilo professionale effettivamente rivestito.
4. E' necessario prevedere specifiche sessioni periodiche, da attivarsi a cura della società, per l'esame del contenzioso pregresso relativo al riconoscimento professionale, che si è determinato in assenza di regole e riferimenti certi.

▪ Mobilità del personale

1. La materia va ricondotta nell'ambito del confronto tra le parti, sia a livello centrale che periferico, prevedendo l'istituzione di appositi sedi paritetiche .

### 3. DIRITTI E TUTELE

Si prevede di confermare gli istituti già presenti nel precedente C.C.N.L., inserendo quanto ritenuto necessario per garantire una più ampia condizione di tutela per i dipendenti.

▪ Mobbing

1. La proposta unitaria già avanzata alla società, basata sulla costituzione di strumenti idonei alla prevenzione del *mobbing*, rigorosamente autonomi ed autorevoli, da definirsi in sede contrattuale, viene riconfermata, anche alla luce della giurisprudenza per materia.

▪ Tutela legale ed assicurativa

1. Non è più rinviabile un intervento organico sulla tutela assicurativa individuale e professionale, da adottare in favore dei dipendenti.
2. Deve essere estesa la tutela legale, superando le attuali incongruenze presenti nel C.C.N.L., garantendone tempi certi di erogazione ed assicurando la necessaria salvaguardia economica.

▪ Previdenza integrativa

1. Occorre intervenire per la stabilizzazione dell'accesso per tutti i dipendenti, con eventuale rideterminazione delle percentuali contributive.

▪ Sanzioni disciplinari

1. Va confermato il C.C.N.L. quale unico riferimento per la determinazione delle sanzioni disciplinari, riconsiderando le relative procedure applicative, per garantire tempi certi nella definizione del procedimento nonché le dovute tutele nei casi di sospensione dal servizio.

▪ Trattamento di fine rapporto

1. Va assicurata una maggiore possibilità di accesso all'utilizzo del T.F.R., con l'introduzione di modalità già consolidate in molti altri contratti.

▪ Equiparazione nei trattamenti

1. Occorre sanare le differenziazioni presenti nella fruizione di istituti contrattuali, come nel caso del numero dei giorni di ferie fruibili nel corso dell'anno.

▪ Assistenza sanitaria integrativa/C.R.A.L.

1. Si propone la costituzione di un Comitato paritetico sui temi associativi e sociali, con compiti di monitoraggio, proposta e verifica..

#### 4. FORMAZIONE

1. La formazione riveste un ruolo essenziale ai fini della valorizzazione del lavoro e della necessità di offrire un livello di competenza sempre più elevato.

2. La formazione è inoltre strumento irrinunciabile per favorire/strutturare l'inserimento nell'attività lavorativa per tutte le tipologie contrattuali previste e per garantire l'aggiornamento, la riqualificazione e la tutela dai rischi lavorativi.

3. Per rispondere a tali principi occorre che i progetti formativi siano oggetto di trattativa tra le parti a livello nazionale e decentrato, in particolare per quanto attiene alla definizione degli obiettivi, ai soggetti destinatari, alle modalità di espletamento e all'utilizzo dei fondi interprofessionali.

4. La partecipazione e/o lo svolgimento di corsi di formazione costituisce uno dei criteri da utilizzare ai fini dello sviluppo di carriera.

5. Sarà parte delle politiche formative la costituzione di un dipartimento di formatori interni; la corresponsione dei relativi incentivi sarà determinata contrattualmente.

6. La formazione, effettuata attraverso soggetti esterni, dovrà rispondere a criteri di qualità, anche certificata, secondo la normativa vigente.

#### 5. AMBIENTE E SICUREZZA DEL LAVORO

1. Va riaffermato il principio condiviso che i luoghi e le condizioni di lavoro devono rispettare pienamente il diritto alla dignità del lavoratore, garantendone la tutela della salute e dell'integrità psicofisica, premessa necessaria per realizzare un suo pieno apporto all'attività produttiva.

2. L'Anas, recuperando il ritardo accumulato in questi anni, deve adottare un sistema di gestione della sicurezza, indispensabile per ricollocare le questioni ad essa relative all'interno di un quadro di intervento più complessivo

3. Sicurezza e qualità delle attività devono intrecciarsi coerentemente con i processi ed i modelli gestionali-organizzativi, costituendo per la società elementi qualificanti della propria attività, attraverso l'assunzione di regolamenti e procedure, in grado di disciplinare in forma coordinata i vari tipi di interventi, anche formativi

4. Le parti dovranno prestare grande attenzione ai rischi derivanti dai cantieri stradali tenendo conto, nei modelli organizzativi e formativi, di quanto sarà prodotto dai soggetti istituzionalmente preposti

5. Il contratto deve inoltre prevedere, in materia di formazione per la prevenzione dagli incidenti e dalle malattie professionali, cicli formativi continuativi, da rivolgersi a tutto il personale secondo i rischi propri dell'attività espletata

#### 6. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. Si ritiene utile apportare alcune modifiche all'attuale modello di ordinamento professionale, attraverso la revisione di alcuni profili e l'introduzione di nuovi, prevedendo anche interventi di razionalizzazione nell'attuale sistema di classificazione, con l'inserimento di una diversa parametrizzazione all'interno delle medesime posizioni economiche organizzative.

Si prevede in particolare:

- a) revisione ed immissione di quelle figure professionali utili a sostenere l'avvio di un processo virtuoso di internalizzazione e diversificazione delle attività, in coerenza con le nuove professionalità già utilizzate e con quelle previste anche dai nuovi modelli organizzativi.
- b) aggiornamento di profili in rapporto alle nuove normative sulla gestione dei lavori pubblici ed alle modifiche introdotte dai nuovi modelli organizzativi;
- c) correzioni da introdurre nelle declaratorie rese anche necessarie dalle esperienze vertenziali;

## 7. SISTEMA DI VALUTAZIONE – SISTEMA PREMIANTE

1. E' necessario introdurre un sistema di valutazione, che preveda criteri di efficienza, trasparenza ed oggettività e che sia finalizzato:
  - a) a contribuire alla regolamentazione delle progressioni di carriera;
  - b) a costituire il dispositivo di misura per l'applicazione del sistema di incentivazione.
2. Il sistema premiante, da applicarsi a tutti i dipendenti, viene finanziato in parte con risorse aggiuntive ed in parte attraverso l'utilizzo di risparmi di gestione ed è oggetto di trattativa tra le parti.
3. Tale sistema deve essere correlato con l'MBO aziendale previsto per il management, interessando i dipendenti coinvolti negli obiettivi da perseguire.
4. L'incentivo alla progettazione, direzione lavori e collaudi – ex art.18 L.109/94 e successive modificazioni - è parte integrante del sistema di incentivazione aziendale; il relativo regolamento applicativo necessita di una accurata rivisitazione, a seguito delle modifiche, anche normative, intervenute in questi anni.

## 8. AREA QUADRI

1. Occorre intervenire in modo organico e specifico sull'area quadri, valorizzandone pienamente le professionalità e definendone i percorsi.
2. Precisando che requisiti professionali e culturali costituiscono elementi prioritari ai fini dello sviluppo di carriera, sono necessari:
  - a) un'articolazione più ampia dello sviluppo professionale, con regole che presiedono all'accesso in entrata ed alla progressione;
  - b) la ridefinizione dell'istituto dell'indennità di funzione prevista per l'area, la cui corrispondenza deve essere legata più coerentemente al livello di responsabilità effettivamente rivestita;
  - c) la regolamentazione dell'articolazione dell'orario di lavoro dell'area quadri, definendone limiti e modalità di recupero

## 9. RETRIBUZIONE

1. La piattaforma contrattuale si propone di recuperare interamente lo scostamento tra tassi di inflazione programmati e quelli effettivi, registrato nel biennio 2004-2005 e di difendere il

potere di acquisto delle retribuzioni, in relazione ai tassi di inflazione programmati per il successivo biennio 2006-2007.

2. Pertanto, gli incrementi retributivi medi complessivi da attribuire, per la salvaguardia del potere di acquisto, dovranno essere del 6%, da calcolarsi sulla retribuzione annuale di fatto complessivamente percepita.
3. Le voci contrattuali che hanno carattere di generalità, fissità e ricorrenza, vanno inglobate nello stipendio base.
4. Una quota aggiuntiva di risorse finanziarie viene destinata a sostenere il sistema premiante di nuova istituzione, definendo il budget annuale e criteri di assegnazione per unità produttiva.
5. I tickets aziendali sostitutivi della mensa vanno adeguati e va introdotto il rimborso relativo alle spese sostenute per il lavaggio degli indumenti di lavoro, con particolare riferimento al personale addetto alla manutenzione e gestione delle strade.
6. E' opportuno procedere alla razionalizzazione delle forme di rimborso per le spese sostenute in via 0.ordinaria dai dipendenti.

10. R.S.U.

1. La riunione degli Organismi Unitari confermerà il patto di unità d'azione tra CGIL, CISL e UIL anche nelle vertenze territoriali e costituirà l'occasione per rilanciare e ribadire l'impegno delle OO.SS per la elezione delle RSU, indicandone tempi e modalità.