



## SEGRETERIE NAZIONALI

### COMUNICATO AI LAVORATORI ED ALLE LAVORATRICI DEL 27 GIUGNO 2017

Si è tenuto in data odierna il previsto incontro tra Anas e Sindacati inerente il Nuovo Modello Organizzativo Territoriale.

In apertura, la Società ha illustrato la nuova proposta del Modello, che recepisce in gran parte le ipotesi organizzative avanzate dal sindacato e formalizzate in data 28 febbraio e 15 giugno 2017.

La nuova proposta, ripositiona al centro della trattativa il principio ispiratore del *“maggior presidio del territorio”* e modifica di fatto il modello iniziale presentato lo scorso 19 dicembre dalla Società e confermato il 17 maggio u.s., che penalizzava fortemente alcune attività amministrative e di gestione all'interno dell'Area Compartmentale.

Dopo l'incontro odierno, la trattativa riparte da alcuni punti di mediazione fortemente richiesti dal sindacato, ma che necessitano di ulteriori approfondimenti e che, comunque, non possono essere considerati esaustivi rispetto alla posizione espressa più volte dalle Organizzazioni Sindacali.

Tra i principali punti di avanzamento nella trattativa del nuovo modello, evidenziamo:

- L'attività di *“gestione in service”* che di fatto dovrebbe raccordare le unità organizzative allocate nell'ex Area Amministrativa dell'Area Compartmentale con il RAC, il SAG, ed il DPRL.
- La gestione di un team di risorse da parte degli attuali responsabili di Amministrazione, Risorse Umane, Affari Generali e Service e Patrimonio allocate nell'Area Compartmentale e dipendenti dai rispettivi processi del SAG.
- La gestione dei processi di coordinamento affidato a risorse che saranno individuate e valutate in linea con la nuova scala di classificazione oggetto di trattativa. In fase transitoria e sino alla data della auspicabile definizione di una nuova classificazione, i processi saranno presidiati direttamente dal SAG. Successivamente all'individuazione, i Responsabili di processo, potranno essere allocati in qualsiasi sede di Area Compartmentale e non necessariamente nella sede di Coordinamento.
- Le U.O. Gare e Appalti, saranno sempre allocate sia nelle aree compartimentali (settori merceologici) che nella sede di coordinamento (gare fino ad 1 mln per lavori e 209K per forniture e servizi) pur con le riserve già chiaramente espresse in merito al nuovo assetto.
- Dovrà invece essere approfondita la *“Struttura Tecnica”* del PRL presentata in data odierna, al fine di comprendere se sia stato recepito al meglio quanto proposto dal sindacato.
- Per quanto riguarda gli uffici/servizi di Staff del RAC invece dovranno essere meglio esplicitate alcune funzioni, in particolare quelle relative a Impianti Tecnologici e Sistemi Informativi.
- Come richiesto dal Sindacato, sono state prese in considerazione le Sezioni Staccate, la cui analisi organizzativa, unitamente a quelle relative alle SOC, saranno affrontate in una successiva sessione di confronto.



- Per quanto riguarda gli Uffici Legali, è stato richiesto un approfondimento in merito alla loro allocazione ed alla loro rapporto con il RAC, il CT e la DG.

Il sindacato, nel riaffermare il permanere di criticità, tra le quali sono state evidenziate, tra l'altro, le mancate risposte in merito all'assetto delle Relazioni industriali nelle AC, al completamento degli uffici di Staff (Urp, etc.), alle soluzioni avanzate in materia di sicurezza sul lavoro (servizio cantieri, geologia e ambiente), nonché alle problematiche già segnalate in merito alla funzionalità delle Gare ed appalti, si è riservato di approfondire la nuova proposta aziendale, al fine di fornire ulteriori contributi nel prossimo incontro con la società già fissato per il prossimo 13 luglio.

Pertanto, a fronte dell'avanzamento, anche sul piano metodologico, registrato in data odierna, l'azienda ha convenuto sulla richiesta della parte sindacale di rinviare l'emissione dell'ordine di servizio, inizialmente prevista per la giornata del 28 giugno.

Ulteriori questioni ed approfondimenti, potranno essere affrontati nell'ambito di un documento annesso allo schema organizzativo del modello. In tal senso l'Anas ha proposto di rinviare ad un successivo confronto, oltre l'esame delle sedi staccate e delle SOC, anche l'individuazione delle figure professionali presenti nelle singole unità organizzative, confermando il mantenimento delle attuali strutture organizzative, nonché delle funzioni, degli organici e delle professionalità ad esse collegati, anche in riferimento al programmato avvio della discussione sulla classificazione del personale, peraltro sollecitata dal Sindacato.

A fine incontro, la Società ha informato di aver avviato un proprio sistema di valutazione del personale, che dovrebbe interessare, progressivamente, l'intera popolazione aziendale, confermando l'applicazione, per l'anno in corso, di un Piano Gestionale, inerente gli inquadramenti del personale, attraverso le segnalazioni pervenute dalla dirigenza che, secondo le esperienze dell'anno precedente, sarebbe stato implementato, arrivando ad interessare circa 400 risorse, su un totale di 600 lavoratori valutati

Come parte sindacale, abbiamo ribadito la necessità di dotarsi di strumenti condivisi sulla materia, basati su criteri di trasparenza, legati anche a specifici progetti, e richiamando comunque la necessità di un chiaro coinvolgimento delle strutture decentrate, deputate alla trattazione.

**Roma, 27 giugno 2017**

**FILT CGIL**

*C. Tardioli*

**FIT CISL**

*R. Fuoco*

**UILPA ANAS**

*P. P. Maselli*

**UGL VIAB. E  
LOGISTICA**

*P. Avella*

**SADA FAST  
CONFSAL**

*N. Apostolico*

**SNALA CISAL**

*M. Blasi*