

Protocollo assunzioni

Il giorno 24 luglio 2003 in una sala della Direzione Generale dell'ANAS S.p.A., si sono riuniti i rappresentanti dell'Azienda ed i rappresentanti delle Federazioni delle OO.SS. FILT/CGIL, FIT/CISL, UILPA/ANAS, SADA/Conf. Lavoratori, SNALA/CONFSAL, UGL.

Premesso che nell'attuale situazione caratterizzata da perduranti difficoltà occupazionali per le grandi realtà simili all'ANAS, che hanno dovuto registrare sensibili resistenze e situazioni di stallo nella chiusura delle partite contrattuali, nonché una significativa contrazione delle rispettive forze lavoro, l'ANAS, seppur interessata da un profondo cambiamento societario ed organizzativo, ha non solo chiuso un importante capitolo inerente il rinnovo del CCNL, ma, in controtendenza rispetto alla congiuntura negativa, ha incrementato e riqualificato le proprie risorse umane con assunzioni mirate al raggiungimento dei nuovi obiettivi societari;

considerato che in prospettiva di nuovi investimenti si ritiene di implementare con ulteriori assunzioni le strutture centrali e periferiche aziendali;

visto l'art. 12, punto 7, del CCNL 2002-2005 che prevede la stipula di un protocollo, definito previo confronto con le Organizzazioni Sindacali relativo ai lavoratori in servizio;

ritenuto congiuntamente di esplorare un diverso percorso attinente l'intero quadro delle risorse umane;

in relazione alle diverse necessità di reperimento delle risorse umane finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, si definisce quanto segue:

Assunzioni a tempo indeterminato:

A partire dal mese di dicembre del corrente anno e con cadenza annuale (ed eventualmente anche semestrale) si procederà, avendo a riferimento la pianta organica a regime, a livello nazionale, ad una ricognizione programmatica delle esigenze di risorse umane emerse, sia in termini di ripianamento del turn-over, che di implementazione del personale delle sedi centrali e periferiche in relazione agli obiettivi fissati come prioritari nel piano industriale ed alle conseguenti proposte dell'Ufficio Risorse Umane. Su tale ricognizione si aprirà un confronto per giungere ad una valutazione congiunta sulla ottimizzazione delle risorse aziendali.

In prima applicazione si procederà entro il mese di ottobre e, successivamente al termine dell'anno di riferimento e prima di procedere alla successiva ricognizione programmatica, ad una verifica a consuntivo al fine di monitorare lo stato di attuazione e di adottare gli eventuali correttivi.

Al fine di valorizzare le risorse e le professionalità interne, verrà garantito, ai sensi del punto 7 dell'art. 12 del CCNL, il reperimento delle necessità organiche

individuare all'interno dell'ANAS fra i lavoratori che esercitano la propria attività professionale presso l'Azienda a diverso titolo sia a carattere permanente ed anche transitorio, dandone apposita comunicazione.

Per le esigenze di organico relative ai profili professionali di capo cantoniere ed assistente di nucleo si accede esclusivamente attraverso un corso di formazione con selezione riservato ai dipendenti dell'Azienda.

Le procedure di selezione del personale verranno attivate utilizzando, di norma, le strutture interne, mentre per le professionalità di elevata specializzazione o per specifiche professionalità si potrà fare ricorso a società esterne di reclutamento. Per delimitate professionalità il Servizio Risorse Umane continuerà ad avvalersi della formula dei colloqui selettivi.

In relazione all'urgenza del reclutamento ed alle caratteristiche delle professionalità richieste, si attiveranno le procedure di pubblicizzazione della relativa selezione, utilizzando gli strumenti che si riterranno più idonei a garantire efficacia meritocratica e trasparente snellezza del procedimento di reclutamento, nonché capacità professionali e competenza delle risorse selezionate.

Coerentemente a quanto previsto dalle norme in vigore, saranno garantiti i diritti del personale femminile, prevedendo, altresì, nella sessione di verifica, l'attuazione delle azioni positive di cui alla legge 125/91.

Assunzioni a tempo determinato:

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL, per sopperire alle esigenze stagionali legate a fenomeni meteorologici, alla fornitura di service stagionali agli Enti Pubblici Territoriali, al maggior governo delle strade, alla intensificazione del traffico in particolari giornate o periodi dell'anno, ovvero per la realizzazione di specifici progetti anche sperimentali a tempo determinato, potranno essere disposte, dal Responsabile territoriale di riferimento (Capo Compartimento, Capo dell'Ufficio Speciale) su espressa delega del Presidente, assunzioni di personale a tempo determinato.

Lavoro temporaneo:

Allo scopo di garantire la massima flessibilità di impiego delle risorse umane in ragione del raggiungimento degli obiettivi fissati, avvalendosi degli strumenti all'uopo previsti dalle norme in vigore, si concorda sulla possibilità di fare ricorso al lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche, per sopperire alle esigenze individuate dall'art. 15 del CCNL.

In considerazione delle particolari condizioni di responsabilità individuale connesse al ruolo svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale dal personale che svolge esclusivamente la propria attività lungo le strade e le autostrade di competenza dell'ANAS S.p.A., i profili professionali da escludersi nei contratti di lavoro temporaneo sono i seguenti:

- Capo cantoniere
- Capo Officina-garage
- Cantoniere
- Operaio soocializzato
- Operatore specializzato
- Assistente di nucleo
- Assistente tecnico
- Tecnico professionale
- Esperto della prevenzione

Sono, inoltre, escluse le figure professionali previste dall'art. 8 del Decreto Legislativo n. 626/94 e successive modifiche.

Seguono firme

Per l'ANAS S.p.A.

per le OO.SS.