

## **Ordine del giorno del 5 luglio 2005:**

Il Comitato Nazionale della FILT CGIL del Settore Anas conferma, come già avvenuto nel corso della riunione del 12 maggio scorso, come acquisizioni positive le parti relative agli accordi riguardanti il rinnovo del biennio economico e l'istituzione della previdenza integrativa.

Considera che il risultato economico conseguito corrisponda agli incrementi di produttività espressi, anche se da solo non può risolvere le problematiche relative alla mancanza di una politica dei redditi che, negli anni recenti, ha penalizzato il lavoro dipendente e giudica l'intesa per la previdenza integrativa quale indispensabile tassello per la tutela dei futuri pensionati aziendali.

Per la parte relativa all'assetto organizzativo dell'Anas il C.S., contenuta nell'accordo del 22 giugno scorso, ritiene necessario ribadire le posizioni espresse ripetutamente dalla FILT CGIL, anche nel corso della trattativa e, quindi, le proprie riserve:

- 1 Il modello organizzativo allegato all'accordo (allegato A), non può considerarsi definito, in quanto il confronto sullo stesso dovrà continuare, oltre che sulle parti rimaste insolute e richiamate nel testo, anche sulla base dell'accordo di programma e del piano industriale che non è stato ancora sottoposto al confronto con il sindacato.  
Nel frattempo, su tale modello (seppure in parte migliorato grazie all'azione sindacale) non possono che sottolinearsi i giudizi negativi per l'introduzione dei processi di centralizzazione presso la Direzione generale, funzionali anche al progressivo abbandono delle attività manutentive direttamente espletate, a sbilanciato favore delle nuove costruzioni che, in questa fase, guardano in materia prevalente alle grandi opere legate ad una più che criticabile Legge obiettivo.  
Inoltre, il confronto sull'assetto dell'Anas dovrà continuare a privilegiare il mantenimento della gestione unitaria del sistema viario nazionale e tendere a superare la commistione tra le attività di controllo e quelle di gestione. Le procedure applicative del modello, dovranno infine prevedere le necessarie autonomie organizzative a livello periferico, funzionali al miglioramento dei servizi aziendali, in particolare quelli destinati all'utenza.
- 2 La considerazione positiva per la correzione apportata nel testo originario del modello, che prevedeva la chiara esternalizzazione delle attività di manutenzione, dovrà trovare riscontro nei processi (allegato A) e nell'organizzazione aziendale (allegato b).  
Il confronto previsto sulla sorveglianza e sulle squadre di pronto intervento, da considerare attività strategiche per l'azienda, dovrà essere occasione per riaffrontare tutti i temi legati all'esercizio, a partire dalle importanti attività espletate dalle attuali squadre di manutenzione.

Pertanto, si dovrà incalzare l'Azienda affinché entro la pausa estiva presenti la nuova proposta organizzativa relativa all'esercizio, perché il negoziato possa effettivamente chiudersi secondo le previsioni, entro l'ottobre prossimo, contenendo al suo interno anche questa irrinunciabile parte delle attività da svolgersi direttamente dall'Azienda.

3 Per quanto riguarda l'organizzazione dei Compartimenti, e in considerazione delle differenze esistenti fra le parti, che hanno determinato nell'accordo, tra l'altro, il rinvio di alcune materie, *l'interpretazione della FILT CGIL del testo*, che dovrà trovare riscontro anche attraverso *l'attivazione di un nuovo negoziato*, è la seguente:

- L'applicazione nel nuovo modello non potrà comportare demansionamento o attribuzione di mansioni diverse non condivise (peraltro impedito dalle leggi 300 e dal contratto).
- Il previsto confronto a livello nazionale non può considerarsi esclusivo e, in applicazione del CCNL, dovranno svolgersi sessioni di verifica negoziali a livello periferico sulla base di criteri condivisi, anche in rapporto all'analisi dell'organizzazione e dei carichi di lavoro
- Per quanto riguarda il diniego al riconoscimento di mansioni superiori, il testo dell'accordo deve intendersi riferito esclusivamente all'eventuale *già avvenuta* attribuzione di funzioni superiori relativamente al modello ancora in corso di approvazione, effettuata per preconstituire condizioni di maggior favore a scapito di altri dipendenti e, comunque, tale attribuzione è da assoggettare a verifica, in via prioritaria, presso le sedi contrattuali competenti

Diversamente, le attribuzioni di mansioni superiori relativamente all'organizzazione ancora in essere o successive all'approvazione del nuovo modello, saranno tutelate dalla Filt secondo quanto previsto dal Codice civile, dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL.

- Inoltre, le esigenze organiche che si dovessero rilevare attraverso le previste verifiche per l'applicazione del modello, o fossero già state rilevate, dovranno essere assoggettate alle procedure di reclutamento previste dal relativo accordo del luglio 2003.

L'allegato B, in particolare, dovrà essere pertanto attentamente revisionato e reso leggibile per tutti, anche in considerazione delle possibili versioni attribuibili all'esempio contenuto nell'accordo, per evitare che esso diventi strumento per declassamenti o soppressione di percorsi di carriera previsti dal CCNL in vigore e di attività.

Pertanto gli allegati (A e B) che l'azienda ha sottoposto al sindacato sono da ritenersi documenti emendabili dai successivi confronti finalizzati a completare il modello che nell'accordo viene definito come tendenziale.

- Infine, l'intero modello organizzativo (comprensivo quindi delle parti relative ai successivi punti 5 e 6 e delle altre ancora in sospeso), entrerà in vigore contemporaneamente e non per la sola parte relativa all'accordo siglato e, pertanto, fino al completamento dello stesso, atti dell'Azienda, a partire dagli

ordini di servizio destinati al personale servizio difformi a quanto sopra interpretato saranno considerati dalla FILT CGIL non conformi all'intesa e unilaterali e, in quanto tali, impugnabili presso le sedi competenti  
Il C.S. ritiene che i chiarimenti contenuti di tale o.d.g. debbano considerarsi pregiudiziali per la ripresa del confronto e che l'ipotesi di accordo sull'intero modello organizzativo dovrà essere sottoposto alla valutazione degli organismi e all'approvazione da parte dei lavoratori anche attraverso referendum, dando mandato alla Segreteria nazionale di attivare le opportune iniziative per un perseguimento unitario con le altre OO.SS di tali obiettivi.

**APPROVATO ALL'UNANIMITA'**

*Roma, 5 luglio 2005*