



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

PIATTAFORMA CCNL GRUPPO ANAS 2025-2027

PER LA QUALITA' DEI SERVIZI E LA TUTELA DEI DIRITTI

Roma, 16 luglio 2024



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

1. PREMESSA

La crisi che stiamo vivendo in Europa dopo la pandemia, che ha colpito profondamente l'Italia già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale, aggravata da un quadro internazionale profondamente segnato da nuovi scenari di guerra che riguardano direttamente il nostro continente, può mettere a rischio la ripresa e la funzione degli strumenti finanziari pubblici, europei e nazionali, come il PNRR ed il PNC, in un contesto europeo in cui si torna a privilegiare gli equilibri di bilancio rispetto agli investimenti.

La perdurante difficoltà del nostro paese ha radici lontane, dovute alla carenza di investimenti pubblici e a una loro adeguata pianificazione, ad una perdurante carenza di programmazione e capacità di utilizzare al meglio le risorse disponibili, in particolare nel campo del sistema infrastrutturale, non solo viario, e ad un sistema sociale che non garantisce un'equa redistribuzione delle risorse economiche e salari adeguati. Risultano quindi necessari strumenti finanziari e investimenti funzionali a sostenere la nostra economia e garantire una reale transizione ecologica.

In particolare per recuperare il necessario equilibrio tra crescita delle infrastrutture, dei trasporti ed ambiente, recuperando l'evidente *gap* con gli altri stati europei, superando lo storico disequilibrio esistente tra le diverse aree del Paese, sarebbe necessario pianificare mirati investimenti pubblici dedicati e orientati alla realizzazione di infrastrutture resilienti ai cambiamenti climatici in atto, oltre ad assicurare una manutenzione ricorrente e programmata idonea a garantire la sicurezza della circolazione, degli utenti e degli stessi operatori addetti all'esercizio, oltre ad un rapido intervento sulla rete stradale nazionale, anche in caso di emergenze e/o calamità naturali sempre più ricorrenti.

Va peraltro rilevato che il positivo dibattito sviluppatosi nel Paese a seguito delle tragiche vicende che hanno riguardato il crollo di ponti e viadotti e, più in generale, il dissesto del territorio, pur non esente da limiti, che aveva consentito di riportare l'attenzione sulla centralità degli interventi di sorveglianza, controllo e manutenzione da assicurare al sistema viario ed infrastrutturale italiano, è stato sostituito da una prevalente attenzione per le grandi opere, pur necessarie, ma da inserire in un sistema integrato e funzionale.

Il patrimonio infrastrutturale è strategico per lo sviluppo socio-economico e per la competitività del Paese. Ne consegue che alla realizzazione di nuove opere vada affiancato un programma di valorizzazione, adeguamento e manutenzione, finalizzato alla sicurezza ed alla sostenibilità della rete infrastrutturale esistente.

In tale contesto gli interventi sulle infrastrutture viarie possano diventare anche l'occasione per strutturare, progettare, riqualificare l'ambiente, la città e la qualità della vita del territorio.



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

Nell'ambito di questa complessa congiuntura, nel permanere evidente di una frammentazione nella gestione e realizzazione della rete stradale ed autostradale caratterizzata dalla presenza di soggetti pubblici e privati, dovrebbero essere favorite scelte coerenti e condivise a partire da quelle di natura regolatoria, favorendo una reale autonomia nella programmazione degli interventi e di spesa da parte dei soggetti pubblici coinvolti, come Anas, da rapporti concessori.

Anche il recente varo di una Newco presso il Ministero dell'economia, per il controllo delle tratte autostradali pubbliche soggette a pedaggio la cui costituzione era già stata prevista con un precedente provvedimento normativo (D.L. 35/2021) sembra confermare la tendenza dei governi che si succedono a non considerare le attività che possano garantire entrate ai fini di un possibile finanziamento dell'attività di servizio da assicurare sulle reti viarie.

Il ruolo di ANAS è centrale non solo per la realizzazione e la manutenzione di infrastrutture del Paese, considerando anche la sua funzione di grande stazione appaltante, ma anche per sostenere l'economia contribuendo come volano per il rilancio occupazionale e per contrastare il *lavoro povero* e la povertà assoluta che nel 2023 ha interessato (dati ISTAT) l'8,5% del totale delle famiglie residenti, corrispondenti a circa 5,7 milioni di individui, un valore tendenzialmente stabile ma che non è migliorato dalla crisi pandemica, quando coinvolgeva circa 5,6 milioni di persone.

La rilevanza di ANAS nell'ambito della transizione ecologica

La crisi climatica, con effetti ormai visibili, peggiorerà le attuali problematiche. Le soluzioni sostenute dall'Europa attraverso il Green Deal europeo e il REPowerEU pongono obiettivi ambiziosi per l'Italia e le sue infrastrutture, promuovendo una politica di riduzione dell'uso delle fonti fossili per il trasporto, attraverso l'incentivo allo sviluppo di un sistema di trasporto multimodale.

Possono contribuire ad aumentare l'efficienza anche le tecnologie digitali, come le Smart Road, in grado di migliorare il traffico veicolare. Sarà inoltre fondamentale lo sviluppo di tecnologie circolari a sostegno delle sperimentazioni avviate sui componenti costruttivi e di manutenzione delle strade, privilegiando materiali provenienti dal recupero e dal riciclo, innovando la Società e la filiera di riferimento con la ricerca continua, valorizzando i centri di eccellenza, come il Centro Sperimentale di Cesano, realizzando un polo di ricerca e sviluppo.

Per tali finalità, occorre inoltre riqualificare il patrimonio immobiliare, dando priorità ai centri di raccolta, rendendoli adeguati alle funzioni operative, anche mediante innovazioni, di tipo tecnologico, e volte alla sostenibilità ambientale, ed adeguare il parco mezzi, macchinari ed attrezzature, avendo a riferimento, oltre la produttività, anche la mobilità sostenibile e la transizione ecologica.



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

La sfida della decarbonizzazione indicata dall'Unione Europea con le strategie connesse allo European Green Deal, basata sulla "Strategia per la mobilità intelligente e sostenibile", pubblicata dalla UE il 9 Dicembre 2020, mira a raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Considerando la perdurante rilevanza svolta dal trasporto *su gomma*, ANAS può dare un efficace contributo, anche perseguendo l'obiettivo di mantenere in modo efficiente la rete stradale rafforzando il presidio del territorio, incrementando sensibilmente il personale interessato, utilizzando le tecnologie in grado di fornire un monitoraggio continuo e predittivo, migliorando la sicurezza sismica di ponti e viadotti e la loro resilienza nell'ambito degli obiettivi fissati dal piano di Sicurezza stradale 4.0.

Ruolo del Sindacato

Il Sindacato svolge un ruolo nella rappresentazione degli interessi e dei bisogni che si determinano intorno al modello di assetto della gestione delle infrastrutture della viabilità in generale e, in particolare, di quella gestita dallo Stato attraverso lo strumento della concessione. Un ruolo che si esplicita intorno alle politiche dei trasporti nel Paese e nelle sue relazioni di interscambio con l'Europa e che si esercita nella contrattazione, guardando alle dinamiche relative ai perimetri di rappresentanza del lavoro, agli assetti regolatori dei rapporti di lavoro, all'innovazione delle modalità di classificazione professionale, ad un diverso approccio ai temi dell'inclusione, della partecipazione e della rappresentanza.

In questo quadro rimangono in ogni caso centrali la funzione ed il ruolo assicurato da un CCNL che guardi alla necessità di ricomposizione del lavoro e della sua regolazione pattizia, non solo nell'ambito del Gruppo Anas, ma anche in quello rappresentato dalle società regionali che lo applicano puntando, sul piano programmatico, ad un'estensione del suo campo di applicazione guardando ai lavoratori coinvolti nella progettazione, nel controllo dell'esecuzione e nella gestione delle infrastrutture stradali e autostradali.

Anche l'Anas ha visto decrescere progressivamente il campo delle attività lavorative svolte all'interno del perimetro aziendale ed il contestuale allargamento degli affidamenti esterni, pure a fronte di un marcato intervento di ripianamento del personale, rischiando di vedere dispersi alcuni dei suoi caratteri più originali ed innovativi, tra cui va annoverata la sua presenza strutturata e diffusa sul territorio, oltre ad un consolidato patrimonio professionale.

Il sindacato continua, a tal proposito, a sollecitare i diversi soggetti interessati, anche istituzionali, ad una riflessione sulla effettiva natura e sulle reali potenzialità dell'Anas, nonché sulle peculiarità dei modelli che ne dovrebbero derivare. Va riavviato con urgenza il confronto sulla rivisitazione della rete viaria nazionale, che presenta evidenti caratteri di disomogeneità, nonché il superamento del DPR 1126/81, in merito al quale è stato convenuto con la Società un percorso condiviso,



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

in sede di sottoscrizione dell'accordo per il rinnovo del CCNL 2022- 2024, non ancora attuato.

2. ANAS NEL GRUPPO FS

Il processo di integrazione di Anas nel gruppo FS, avviato alla fine del 2017 e perfezionato nel 2018 attraverso il trasferimento del pacchetto azionario dal Ministero dell'Economia alla Holding del Gruppo FS, è stato interessato da un'evidente implementazione nel corso degli ultimi anni, in particolare sul piano gestionale e dell'integrazione dei sistemi.

L'entrata di Anas nella holding ha sicuramente consentito il superamento di alcuni limiti determinati dalla particolare configurazione di Anas, in particolare rispetto alla possibilità di conseguire un piano pluriennale di implementazione del personale.

Tale processo, unitamente all'adozione di un Contratto di programma quinquennale stipulato con il Ministero concedente, recentemente revisionato, e in parte ridimensionato, non ha però consentito di avviare il processo di progressiva fuoriuscita della Società dal perimetro della Pubblica Amministrazione ricercato da anni, attestato dalla sua permanenza nell'elenco Istat che ricomprende i soggetti che ne fanno parte, né di conseguire una proroga della scadenza del rapporto concessorio, in scadenza nel 2032.

Appare peraltro evidente come alcuni degli obiettivi dell'intervento promosso con la costituzione di un grande ed unico soggetto nel settore infrastrutturale, (autonomia finanziaria, intermodalità, interscambio e gestione integrata delle reti, anche sul piano progettuale, collegamenti dei nodi logistici, etc.), orientati al pubblico interesse ed alla razionalizzazione delle risorse siano, al momento, difficilmente conseguibili.

E' stato inoltre confermato, anche di recente, con il conferimento temporaneo ad Anas della gestione della Società Autostrada dei Parchi e la costituzione di una newco presso il Ministero dell'Economia nonché la gestione infrastrutturale di eventi di interesse pubblico (Giubileo, Olimpiadi invernali), l'orientamento dei governi che si sono susseguiti, di implementare la missione di Anas quale soggetto erogatore di servizi in favore dell'utenza. Tale orientamento viene ancor più rafforzato dall'oramai consueto affidamento ad Anas di strade gestite in precedenza dalle Province e dai Comuni.

In tale contesto, obiettivamente complesso, occorre ribadire la necessità di assicurare ad Anas autonomia programmatica e gestionale, nella distinzione di ruoli e funzioni, anche attraverso la valorizzazione delle Strutture territoriali volta al decentramento delle competenze.

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

2.1 PIANO ASSUNZIONALE

La positiva, seppur parziale, crescita del personale costituisce un processo vitale anche per il futuro della Società, che richiede un monitoraggio continuo, guidato anche da opportune previsioni nel CCNL, che consentano di governare i cambiamenti in atto rafforzando la sicurezza stradale ed i servizi erogati, rispondendo in modo programmatico anche al *turn over* del personale previsto per i prossimi anni e al continuo processo di revisione della rete stradale nazionale.

Richiede altresì di essere orientato da linee guida che guardino ad una rinnovata centralità delle Strutture territoriali, ad una efficace applicazione dei modelli organizzativi, e ad un chiaro investimento sul Settore di Esercizio, complessivamente inteso.

In particolare occorre:

- superare il DPR 1126 dell'11 dicembre 1981 che regola il servizio manutentorio mediante l'adozione pattizia di una disciplina che permetta di rendere più moderno ed efficace il servizio erogato;
- ripensare un assetto organizzativo e gestionale, rivedendo anche gli accorpamenti regionali, che vede le strutture territoriali sottoposte ad una prevalenza gerarchica da parte delle funzioni centrali;
- aggiornare i modelli organizzativi assicurando, in tale ambito, un'adeguata ed efficace presenza e valorizzazione, anche professionale, del personale, compreso quello d'esercizio, considerando l'esperienza lavorativa maturata.

3. SCOPO ED OBIETTIVI DEL CCNL

Il CCNL si pone i seguenti obiettivi:

1. confermare ed accrescere i propri caratteri di specificità e capacità di corrispondere efficacemente alle necessità ed opportunità derivanti da compiti e funzioni propri di Anas e delle società controllate, anche in relazione alle esigenze territoriali, ai modelli organizzativi adottati ed alle innovazioni introdotte;
2. ampliare il campo di applicazione in coerenza con il concetto di gruppo, definendone i confini coincidenti con l'ambito della filiera;
3. adeguarne la disciplina, rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento, alle modifiche organizzative, alle innovazioni tecnologiche, alla definizione dei c.d. *rinvii contrattuali*, assicurando:
 - a) un affinamento del quadro delle relazioni industriali e dei diritti sindacali, che, assicuri, tra l'altro il pieno esercizio dei diritti di contrattazione e d'informazione, a livello regionale e di unità produttiva;
 - b) un aggiornamento della disciplina del rapporto di lavoro;
 - c) il rafforzamento del quadro delle tutele, con particolare riferimento a quelle di carattere legale e assicurativo ed al sistema di Welfare;



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

- d) la rimodulazione del sistema classificatorio, revisionando le declaratorie dei profili professionali, anche in relazione ai percorsi di carriera;
- e) la ricomposizione del sistema di valutazione e premiante, anche in funzione delle evoluzioni organizzative in corso, assicurando percorsi trasparenti;
- f) l'adeguamento della retribuzione fissa e variabile, con rivalutazione degli istituti correlati, anche di nuova istituzione.

3.1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il nuovo contratto si applica a tutti i lavoratori dipendenti del Gruppo Anas, garantendo i trattamenti economici e normativi, derivanti anche da specifici accordi, includendo le relative procedure di rinnovo. La sua applicazione va estesa alle società partecipate e/o controllate, in particolare a quelle con partecipazione azionaria rilevante, nonché dalle società che esercitano, anche in parte, le attività ricomprese nella filiera lavorativa di riferimento, escludendo quelle esercitate da società di costruzioni.

4. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONTRATTAZIONE

Il sistema delle relazioni industriali è fondato sull'acquisizione ed il consolidamento di un modello improntato sulla partecipazione ed il confronto, che preveda, tra l'altro:

1. la piena applicazione dei diritti di informazione, consultazione, partecipazione, definizione delle materie di interesse reciproco, anche in riferimento al D.lgs. 25 del 6 febbraio 2007;
2. rafforzamento, anche al livello della Società Anas, del sistema della partecipazione quale strumento necessario a consolidare e meglio qualificare le relazioni tra le parti.

Tra gli interventi da promuovere si segnalano i seguenti:

- a) Il riordino delle fasi di informazione e contrattazione degli ambiti nazionali e regionali;-
- b) dare piena attuazione, in materia di salute e sicurezza, alle regolamentazioni introdotte per il settore della viabilità dal Decreto Interministeriale 22 gennaio 2019 e del sistema di rappresentanza e partecipativo previsto dal D.lgs 81/2008 e s.m.i., anche in funzione del sistema degli appalti adottato;
- c) rafforzare il sistema di regole che presiede allo svolgimento ed allo sviluppo delle relazioni industriali, nel rispetto dei tempi e delle procedure che ne determinano l'andamento e ne assicurano l'esigibilità, anche in relazione ai diritti di informazione;

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

- d) investire sui temi di competenza e sul ruolo svolto dal livello decentrato, da considerarsi quale sede qualificata per determinare non solo un'efficace applicazione degli accordi nazionali, ma anche un'organizzazione del lavoro funzionale ai compiti ed obiettivi prefissati, la corretta determinazione dei carichi di lavoro e dei fabbisogni di personale, la ricerca di soluzioni efficaci a compiti e funzioni, anche di nuova introduzione, garantendo la verbalizzazione delle riunioni;
- e) ampliare e consolidare il sistema partecipativo, assicurando nel contempo piena agibilità ed operatività a quello già definito, garantendo periodicità di convocazione e programmazione dei lavori ai comitati bilaterali previsti dal CCNL;
- f) garantire l'efficacia della sospensione di atti unilateralmente assunti, con un sistema sanzionatorio da applicarsi anche quando non vengano rispettate le scadenze economiche del rinnovo contrattuale, secondo quanto fissato dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, razionalizzando ed uniformando le modalità di adesione alle organizzazioni sindacali;
- g) adottare linee guida condivise sulla valutazione dei carichi di lavoro e la relativa distribuzione, in particolare per il settore tecnico e di esercizio e delle modalità e dei criteri con cui vengono assegnati che non tiene conto dei pesi dei carichi di lavoro;
- h) allineare, rendendone omogenea l'applicazione, le procedure aziendali attinenti la materia alle previsioni contrattuali.

4.1 SISTEMA CLASSIFICATORIO - REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

La necessità di assicurare un'accurata rivisitazione delle declaratorie dei profili professionali è stata da tempo condivisa tra le parti. A tal proposito si propone di dare continuità ai lavori della commissione congiunta appositamente costituita, contestualmente alla fase di confronto da avviare, programmaticamente, nella seconda metà dell'anno.

Il nuovo sistema classificatorio dovrà favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori, perseguendo l'obiettivo di una graduale internalizzazione delle attività affidate a società esterne, anche al fine di evitare l'erosione delle attività disciplinate dal contratto, rispondendo ai seguenti principi:

- a) corrispondenza ai nuovi modelli organizzativi, e alle modifiche normative e professionali intervenuti;
- b) rappresentatività delle diverse realtà aziendali e dell'intera filiera;
- c) funzionalità, rispetto ai cicli produttivi delle attività, anche legate alla filiera del settore.

Dovranno inoltre essere innovate le aree di classificazione, nell'ambito delle quali sono previsti percorsi di valorizzazione professionale, anche di tipo orizzontale, basati su competenze, esperienze, polifunzionalità e responsabilità.



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

Il CCNL dovrà, pertanto, rivedere i sistemi ed i criteri di sviluppo professionale, anche nel settore di esercizio, nonché i requisiti richiesti per la partecipazione a selezioni/valutazioni, secondo un quadro di regole fondate su trasparenza e oggettività di valutazione, assicurando un collegamento stabile con i percorsi di formazione. Dovrà inoltre includere le tabelle di equiparazione con cui sarà realizzato il nuovo assetto funzionale ed economico-organizzativo, salvaguardando tutti i trattamenti economici e normativi maturati a livello individuale.

4.2 FASCE DI SCORRIMENTO

Il sistema delle fasce di scorrimento è stato fissato nel contratto al fine di introdurre un ulteriore strumento di incentivazione del personale, valorizzando, anche nell'ambito del livello di appartenenza, l'esperienza maturata in servizio ed il livello di professionalità acquisiti dai dipendenti.

Non potendo essere ulteriormente rinviata la definizione del relativo accordo/regolamento applicativo, si ritiene utile confermare quanto già proposto per i profili professionali, completando i lavori della commissione congiunta, in parallelo con la discussione da avviare sugli ulteriori istituti contrattuali.

A tal proposito va evidenziato che la proposta sindacale consegnata al tavolo sull'argomento è ancora in attesa di valutazione da parte della componente datoriale.

4.3 PROCESSI GESTIONALI

La Società, pur essendo intervenuta in modo efficace e trasparente nell'ambito dei processi riguardanti l'adozione di principi di legalità e la prevenzione di fenomeni corruttivi, non ha assicurato la medesima modalità ai processi che interessano il personale dipendente.

Occorre quindi intervenire, attraverso percorsi da concordarsi, relativamente a:

- dimensionamento quali-quantitativo dei modelli organizzativi adottati, soggetti a periodica revisione, in funzione di carichi di lavoro, nuove attività, etc.;
- fabbisogni rilevati, da aggiornarsi secondo l'andamento dei processi attivati;
- tempistica da adottarsi nel campo della mobilità volontaria e delle allocazioni, a seguito di selezione, del personale;
- criteri da utilizzare ai fini della valutazione, inquadramento del personale e pesatura delle posizioni;
- disponibilità delle graduatorie relative a selezioni, applicazione del diritto di precedenza, etc.;
- adozione di linee guida per la determinazione dei requisiti richiesti ai dipendenti per le selezioni interne.

5. SCADENZA E DURATA DEL CCNL

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

Il nuovo contratto, che avrà vigenza triennale (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027), sia per la parte normativa che per quella economica, dovrà confermare, in ogni suo aspetto, la progressione temporale relativa ai successivi rinnovi, agli accordi aziendali e di unità produttiva/territoriali e gli interventi a garanzia del reddito minimo, nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza prefissata.

Regolerà inoltre gli effetti di garanzia economica da assicurare nel caso di mancati accordi sul tema della produttività - redditività - qualità del servizio nell'ambito del livello aziendale.

6. MERCATO DEL LAVORO

Il quadro legislativo di riferimento, ha sostanzialmente confermato l'adozione di formule contrattuali non condivise. In tale contesto assume grande rilevanza la riconferma del rapporto a tempo pieno e indeterminato quale rapporto di lavoro di riferimento da privilegiarsi nell'ambito dei processi assunzionali.

Va dunque confermato che quanto disciplinato dal CCNL esaurisce la possibilità di ricorso alle ulteriori tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro, ribadendo la non applicabilità nel settore, ivi comprese le attività in appalto, del lavoro a chiamata, intermittente e la somministrazione a tempo indeterminato.

Relativamente all'utilizzo dei contratti *flessibili*, oltre ad un ampliamento del quadro di garanzie, (es. estensione del diritto di precedenza, introduzione di causali, etc.), va rafforzata e praticata la fase di confronto preventivo con il Sindacato ai rispettivi livelli di competenza, ad esempio in occasione di attività stagionali, che dovrà riguardare anche i progetti che investono l'alternanza scuola-lavoro.

Occorre inoltre prevedere l'estensione delle tutele garantite dalla clausola sociale introdotta, a salvaguardia dei livelli occupazionali ed introdurre, nell'ambito della contrattazione, i processi selettivi del personale, assicurando l'opportuna trasparenza nella definizione delle relative graduatorie.

7. ORARIO DI LAVORO

Nel nuovo contratto, nell'ambito dell'attuale configurazione, dovrà prevedersi una migliore articolazione dell'orario, della flessibilità e delle modalità in turnazione, sia in h.12 che in h.24, da conseguire, secondo le linee guida definite, attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione, anche in relazione alle specificità territoriali, in funzione delle attività programmate (attività di cantiere, servizio di sorveglianza, etc.), per conseguire un accrescimento dei servizi e delle attività tecnico operative nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in termini di durata massima dell'orario e dei riposi.

Si propone l'istituzione della **banca delle ore**, ritenuto uno strumento funzionale alla gestione della prestazione lavorativa, in grado di rispondere positivamente all'esigenza di razionalizzare le prestazioni orarie, di corrispondere alle

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

esigenze di conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi, rafforzando l'attuale sistema di permessi, riposi compensativi, etc.

In particolare, ne dovranno essere fissati:

- a) i criteri generali di applicazione, secondo le specificità aziendali e territoriali;
- b) il modello, con funzioni di armonizzazione delle necessità psicofisiche, formative e ricreative del lavoratore con la realtà lavorativa;
- c) i criteri di riduzione dell'orario settimanale, periodale ed annuo anche attraverso la concessione dei permessi retribuiti conseguenti alle normative di legge, all'applicazione dei giorni festivi, all'utilizzo e destinazione di *tempo lavoro* e/o di *tempo riposo* alla banca delle ore, alla definizione di riposi aggiuntivi contrattuali da stabilire in relazione alle diverse attività.

8. DIRITTI

Si prevede di confermare gli istituti già presenti nell'attuale CCNL, che assicurano adeguati livelli di tutela per i dipendenti, introducendo opportune integrazioni, anche rispetto all'evoluzione della normativa di riferimento e ai processi lavorativi, sviluppando in particolare le seguenti tematiche.

8.1 TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'/GENITORIALITA' / RESPONSABILITA' SOCIALE DI'IMPRESA

Gli interventi tesi ad armonizzare e conciliare la vita lavorativa e quella privata rappresentano non solo una questione etica e sociale, ma garantiscono anche migliori risultati sul piano lavorativo, garantendo condizioni positive, nel quale dispiegare al meglio capacità professionali e sviluppo delle competenze e delle esperienze.

La responsabilità etica e sociale dell'impresa, oltre che sull'adozione di un quadro di valori condiviso, si fonda anche sulla rilevanza da attribuirsi alle azioni volte alla conciliazione del ruolo di lavoratrice madre/lavoratore padre, in particolare in presenza di familiari bisognosi di assistenza e cure, nonché alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, formazione e studio, armonizzandoli con le differenze di genere, attraverso una più estesa articolazione degli attuali istituti contrattuali, anche attraverso l'effettiva disponibilità del lavoro agile (smart working) e del telelavoro, nei casi necessari.

8.2 PARI OPPORTUNITA', SALVAGUARDIA DELLA DIGNITA' DEL LAVORO, MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Occorre operare costantemente perché il rapporto di lavoro sia improntato alla tutela della salute e della dignità della persona, in modo che lo stesso si svolga in un contesto sereno e che i problemi correlati vengano governati attraverso la



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

costruzione di un quadro di valori e di una strumentazione idonea a reprimere qualsiasi forma di discriminazione e/o prevaricazione.

A tale scopo è necessario:

- a) incrementare la costituzione dei Comitati per le Pari Opportunità presso ciascuna azienda, o gruppi di aziende correlate, mettendoli in condizione di svolgere in modo compiuto i propri compiti, tra i quali va evidenziata la valutazione di fatti segnalati, riguardanti, oltre che azioni di discriminazione diretta o indiretta, anche di mobbing e molestie sessuali;
- c) inserire nei contratti aziendali e/o adottare appositi regolamenti contenenti specifiche procedure prevenzionali e di intervento, a tutela del lavoratore/lavoratrice vittima di molestia sessuale e, con particolare attenzione alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'area quadri, di mobbing e/o burnout, prevedendo, in tale contesto, anche l'attivazione di centri di ascolto, la cui attività va regolamentata, implementando il sistema adottato.

8.3 LAVORO AGILE (SMART WORKING)

L'introduzione dell'istituto del lavoro agile nel CCNL di Gruppo Anas ha permesso di fronteggiare positivamente, con un'applicazione estensiva consentita dalla norma, le ricadute derivanti dalla normativa. Tale utilizzo estensivo, anche se è stato superato successivamente da un impiego ordinario, non ha probabilmente favorito lo sviluppo di una visione adeguata da parte del management societario che, considerandolo non diversamente da un istituto premiante, tende a limitarne l'utilizzo non avendone chiare caratteristiche e finalità.

Occorre quindi puntualizzarne la natura, orientata a contribuire ad un modello di benessere lavorativo, ad un equilibrio dei tempi di vita e di lavoro ancora più attento ai bisogni dei lavoratori, alla tutela delle persone in condizioni di fragilità e/o in difficoltà, garantendo le funzioni aziendali attraverso una diversa modalità di svolgimento della medesima attività lavorativa che non prevede la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro.

È necessario, quindi, rafforzare l'istituto del lavoro agile attraverso un intervento di adeguamento dell'articolato contrattuale sulla base dell'esperienza maturata, che lo renda effettivamente esigibile, ed estendendolo per le professionalità tecniche promuovendo nel contempo un processo di crescita del quadro aziendale nel suo complesso anche mediante momenti formativi dedicati alla materia.

8.4 LAVORATORI FRAGILI

Va valorizzata la consapevolezza, assunta a causa della pandemia e nell'ambito degli interventi attivati per contrastarne la diffusione, della compresenza, nei luoghi di lavoro, di dipendenti cui assicurare specifici livelli di tutela, anche nell'ambito della

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

sorveglianza sanitaria, in condizione di comprovate condizioni di fragilità dovute a patologie di particolari gravità di cui al Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 garantendo, nel contempo, agli interessati l'accesso a percorsi formativi, di valorizzazione e crescita professionale.

8.5 BENESSERE ORGANIZZATIVO

Si è affermata da tempo la consapevolezza che assicurare un idoneo clima organizzativo nei luoghi di lavoro costituisce una fondamentale leva di intervento per sviluppare al meglio le capacità e le competenze, anche in relazione agli obiettivi da perseguire, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti mediante una partecipazione consapevole e investendo sulle capacità di relazione.

Per il conseguimento di tale obiettivo è necessario non solo intervenire puntualmente sulle criticità evidenziate dalla rilevazione dello stress lavoro correlato, ma occorre operare anche sul piano programmatico attraverso misurazione periodiche del gradimento e mediante azioni positive volte, tra l'altro, al miglioramento del quadro relazionale ed alla valorizzazione della differenza di genere da promuovere anche con il coinvolgimento dei comitati paritetici.

Occorre inoltre promuovere la cultura e la gestione del tempo libero, attraverso l'integrazione degli attuali strumenti associativi, implementandone le funzioni.

In tale ambito desta una particolare preoccupazione il rilevante incremento dei procedimenti disciplinari attivati nei confronti del personale.

8.6 FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

I processi formativi e la predisposizione dei relativi piani devono diventare sempre più centrali nell'ambito delle politiche societarie e del confronto con il sindacato, avendo come riferimento la crescita professionale ed il benessere organizzativo quali necessaria premessa per una ottimale qualità del rapporto di lavoro ed avendo come riferimento una dimensione organizzativa propria delle realtà aziendali socialmente ed eticamente responsabili.

Devono inoltre essere puntualmente disciplinate le modalità formative svolte da remoto, considerando in modo prioritario la formazione in presenza, non solo in materia di sicurezza sul lavoro, ma anche quella di tipo professionale ed orientata alle attività strategiche.

Ai fini della costituzione di gruppi omogenei di alta specializzazione e della valorizzazione di nuove professionalità, andrà implementato e qualificato il pool di formatori interni, integrandolo nel sistema degli incentivi, prevedendo la certificazione di qualità per la formazione erogata anche da soggetti esterni.

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

Va inoltre rafforzato il quadro delle agevolazioni previste per i lavoratori studenti, comprensivo della fruizione di permessi e di facilitazioni legati all'orario di lavoro ed alle relative flessibilità.

8.7 TUTELA LEGALE ED ASSICURATIVA

Non è oltremodo rinviabile un intervento di riordino della tutela legale ed assicurativa individuale e professionale, da adottare in favore dei dipendenti, nell'ambito delle più generali politiche del personale, anche alla luce delle recenti modifiche normative in materia di contratti pubblici, avendo comunque come obiettivo il superamento del DPR 1126/1981.

La tutela legale dei dipendenti deve considerare l'insieme delle attività aziendali garantendo, in particolare, le figure maggiormente esposte (Rup, Direttori Lavori, collaudatori, sorveglianti, CSE, etc.), rispondendo pienamente alle necessità riscontrate, garantendo tempi certi e congruità di erogazione delle anticipazioni e dei risarcimenti attraverso l'ampliamento della salvaguardia economica per le spese legali sostenute dal dipendente.

La stessa potrà essere assicurata anche attraverso l'adozione di apposite polizze assicurative che potranno riguardare la tutela legale e le spese di giudizio dei dipendenti, il rischio di danni arrecati a terzi ove citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni ed allo svolgimento delle proprie mansioni, con esclusione del dolo.

Si conferma inoltre l'obiettivo della costituzione di un apposito fondo di solidarietà partecipato anche dalla Società.

8.8 PERCORSI DI CARRIERA/SISTEMA VALUTATIVO ED INCENTIVANTE

La materia, in parte ricompresa all'interno dell'articolato contrattuale, è stata interessata da diversi interventi promossi dalla Società che richiedono un coordinamento e sistematizzazione al fine di adottare criteri verificabili ed omogeneità di trattamento.

Al fine di assicurare certezze ai lavoratori su questo tema, occorre definire linee guida condivise, che fissino:

- l'adozione di un nuovo sistema trasparente e verificabile di valutazione, valorizzazione e premiante del personale che interessi l'intera filiera lavorativa e basato su criteri oggettivi, soggetti a verifica, ed orientato al raggiungimento di obiettivi predefiniti e condivisi, in luogo dell'attuale sistema valutativo (assessment) rivelatosi inefficace;
- uniformità di accesso ai percorsi di carriera per tutti i dipendenti, ivi compreso il personale di esercizio;

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

- modalità di formalizzazione degli incarichi e dell'assegnazione delle responsabilità, limitando nel tempo, in tale ambito, l'assegnazione di incarichi *ad interim*, per i quali vanno introdotte una remunerazione economica ed una disciplina regolamentare che ne confermi il carattere di eccezionalità e temporaneità, considerando l'incremento del carico di lavoro che comporta, insieme al potenziale danno procurato alle professionalità interne;
- criteri di rotazione e verifica degli incarichi al personale aziendale comportanti una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella contrattualmente prevista. (es: arbitrati, incarichi legali, collaudi, partecipazioni a commissioni, etc.), da stabilirsi nell'ambito del più generale sistema incentivante.

In tale ambito, in coordinamento con la revisione della classificazione e dei profili, sarà assicurato un intervento organico sull'**area quadri**, secondo le linee di indirizzo già proposte, in coerenza con i modelli organizzativi definiti.

9. Ambiente, Salute e Sicurezza nel lavoro

Occorre sempre considerare che, sul piano generale, il numero degli infortuni del lavoro che si verificano nel Paese, anche quelli con esito mortale, dal 2022 è tornato ai livelli precedenti la pandemia. Il tema degli infortuni riguarda anche ANAS, seppure in diminuzione sul piano complessivo, che è una delle principali stazioni appaltanti, poiché è questo settore quello più colpito dagli eventi di maggiore gravità.

Occorre inoltre prevedere, in tale ambito, oltre alla rilevazione e all'analisi degli infortuni occorsi, l'estensione della rappresentanza presso le aziende strutturate, attraverso modalità da concordarsi, nei confronti dei lavoratori di quelle imprese appaltatrici che non abbiano comunicato alla stazione appaltante la presenza dei propri RIs o RIsT (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale).

Sul piano prevenzionale ed organizzativo, la società, in accordo con il sindacato, svilupperà l'adozione e l'aggiornamento periodico di adeguati sistemi di sicurezza, finalizzati ad un'azione di costante adeguamento dei livelli di prevenzione e tutela assicurati ed il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, rispetto alle evoluzioni normative e all'adeguamento alle buone prassi, sia anche rispetto ai mutamenti organizzativi aziendali ed a quelli intervenuti all'interno della filiera lavorativa.

Nell'ambito di tali Sistemi, sarà importante adottare ed implementare procedure, anche di tipo organizzativo, destinate alla verifica delle attività date in appalto e dei costi della sicurezza correlati, comprensivi di quelli derivanti dalle interferenze).

Si propone, ai fini del rafforzamento di tali sistemi, l'introduzione della procedura di *Stop Work Authority* che, nell'ambito di un modello collaborativo di sicurezza partecipata, ed integrando quanto già fissato dalla norma, assegna a ciascun



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

lavoratore, previo percorso formativo dedicato, il compito di interrompere le lavorazioni in corso qualora riscontri che non siano svolte in condizioni di sicurezza potendo determinare, per sé o per altri, condizioni di pericolo.

Le politiche aziendali devono essere inoltre orientate ad una più estesa promozione delle iniziative volte alle tutele di genere, attraverso analisi dei rischi, anche di tipo professionale, e sorveglianza sanitaria sviluppati in tale ottica, nonché al rispetto dell'ambiente, favorendo forme di rappresentanza dedicate, con l'istituzione del RIsa (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ambientale).

Formazione e addestramento sono essenziali per la trasmissione delle procedure di sicurezza e la diffusione di buone pratiche, favorendo l'accrescimento di professionalità interne alle aziende in grado di valutare, insieme ai bisogni formativi, le capacità formative e addestrative da svilupparsi direttamente, attraverso percorsi di apprendimento mirati, prevedendo nel contempo la costituzione di team di formatori interni, specializzati sulla materia, ponendo una particolare attenzione a quella rivolta ai datori di lavoro, ai preposti, agli Rspg ed ai RIs. Si propone di destinare non meno di 4 ore di formazione retribuita al mese al tema della sicurezza sul lavoro, da somministrare sistematicamente a ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore, da disciplinare con appositi accordi.

Vanno garantiti la piena operatività ed i livelli partecipativi previsti per il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, relativamente all'analisi dei rischi, alla valutazione delle procedure da adottarsi e dei piani formativi, etc.

Considerando che, sotto il profilo civile e penale, sempre più spesso per le figure preposte alla salute e sicurezza, ed in particolare per gli Rspg, vengono individuati profili di responsabilità, con conseguenti condanne, diventa urgente considerare tali figure tra quelle destinatarie di specifiche tutele assicurative e legali, ferma restando la necessità di una implementazione delle risorse che operano in tali servizi.

Dovrà essere affrontata e risolta la problematica relativa al lavaggio degli indumenti di lavoro e dei DPI, in particolare quelli distribuiti al personale addetto alla manutenzione e alla gestione delle strade, attraverso apposite procedure che salvaguardino la sicurezza sul lavoro e non ricadano economicamente sui lavoratori. La relativa dotazione dovrà inoltre essere orientata alla valutazione delle condizioni climatiche e delle tipologie lavorative da espletare.

10. WELFARE – previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Il Welfare contrattuale/aziendale, considerando anche la fiscalità di favore garantita dalla normativa adottata in materia, e fermo restando il suo carattere

Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

integrativo e non sostitutivo di quello generale, rappresenta anche un importante strumento di bilateralità, cui far convergere l'insieme delle materie che lo compongono, che persegue finalità convergenti per efficacia e interessi di entrambe le parti contrattuali.

In tale contesto l'obiettivo contrattuale è quello di conseguire un articolato livello di copertura in favore dei dipendenti, attraverso un'estensione del ventaglio dell'offerta, da definirsi nell'ambito delle attività dell'Ente Bilaterale, che guardi, oltre al Premio di risultato, anche ad interventi di carattere assistenziale e di sostegno al reddito, ed un incremento dei contributi aziendali, nel settore sanitario e previdenziale, per garantire le future coperture al personale in quiescenza.

Le accentuate difficoltà del S.S.N. a garantire, in molte regioni del paese, adeguati standard di efficienza e tempestività nell'erogazione delle prestazioni ed il consolidato apprezzamento dei dipendenti in favore del sistema integrativo richiedono una specifica trattazione del **settore sanitario**, che necessita di un miglioramento continuo, anche mediante la costituzione di un comitato congiunto dedicato alla materia, assicurando l'ampliamento della presenza di strutture convenzionate a livello territoriale in modo omogeneo sul territorio nazionale.

A tal proposito, le parti ribadiranno il proprio impegno nel confermare forme di coinvolgimento anche dei lavoratori in quiescenza, garantendo opportunità di adesione e continuità di prestazioni anche dopo il pensionamento.

Va in ogni caso rafforzato il sistema partecipativo, garantendo periodicità di convocazione e programmazione dei lavori ai comitati bilaterali previsti dal CCNL.

11. PARTE ECONOMICA

11.1 RETRIBUZIONE FISSA

La parte economica definisce la struttura della retribuzione, disciplinando la corresponsione della tredicesima e dell'indennità operativa, da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare, comprensiva dalla contingenza e degli edr (*minimo conglobato*), da corrisponderci rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno solare, prevedendo la loro corresponsione in dodicesimi, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'inflazione reale ha eroso in modo significativo il potere di acquisto delle retribuzioni necessitando quindi di una attenzione particolare nell'attuale rinnovo del CCNL.

Si richiede pertanto per il triennio 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027, un adeguato incremento della retribuzione mensile in grado di realizzare non solo il pieno recupero del potere di acquisto dei salari, ma anche un miglioramento rispetto all'andamento inflazionistico avendo come riferimento il settore di appartenenza.



Piattaforma CCNL Anas 2025-2027

11.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

In materia di salario variabile, ferma restando la disciplina degli istituti già regolati dal CCNL vigente, si ritiene di dover intervenire sulle seguenti materie:

11.3 SISTEMA INCENTIVANTE

Si ritiene non più eludibile l'avvio di un processo di armonizzazione degli istituti relativi, basato su criteri di trasparenza ed oggettività, rispondente ad elementi obiettivi di funzionalità dell'organizzazione aziendale, che dovrà inoltre integrarsi con l'incentivo per funzioni tecniche (ex art.45 del D.L.gs. 36/2023) i cui regolamenti applicativi, da ridefinirsi, devono scaturire da un confronto tra le parti, nonché con ogni altro regolamento che individua forme di incentivazione.

Tale sistema, nel suo complesso, dovrà trovare una coerente relazione con quello già previsto per il management, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi definiti o da individuarsi congiuntamente.

11.4 INDENNITA'

Si propone un intervento di riordino della materia, anche in relazione ai mutamenti determinati dall'introduzione di nuovi modelli e processi organizzativi nell'ottica di un miglioramento delle prestazioni lavorative e di un adeguato riconoscimento economico in favore dei dipendenti.

Si evidenzia la necessità di una revisione del quadro delle indennità già previste dal CCNL e dei relativi regolamenti, adeguandole dal punto di vista economico, ampliando la platea dei destinatari delle stesse, efficientando e garantendo le modalità di erogazione, prevedendo nel contempo l'introduzione di nuove indennità correlate allo svolgimento di specifiche mansioni e funzioni, anche in relazione all'evoluzione dei modelli organizzativi e dei livelli di responsabilità attribuiti.

11.5 BUONI PASTO

Il buono pasto aziendale, sostitutivo della mensa, deve essere adeguato sul piano economico, al fine di assicurare ai dipendenti una reale copertura delle spese sostenute, con estensione della fruizione al personale turnista e d'esercizio, nei casi previsti.