



Segreterie Nazionali

COMUNICATO SINDACALE

Segreterie Nazionali

Alle lavoratrici ed ai lavoratori di ANAS

Nelle giornate di ieri 30 marzo ed oggi, si sono tenute due riunioni nel corso delle quali **è stato firmato un importante accordo**, allegato al presente comunicato, ed è stato assunto l'impegno tra le parti di predisporre un ulteriore protocollo per l'attivazione della formazione a distanza, quale modalità da privilegiare nell'attuale fase di emergenza.

L'accordo sottoscritto consegue al nuovo scenario delineatosi a seguito dell'emergenza COVID19, in cui tutti i dipendenti, i dirigenti ed i vertici della società, sono chiamati a contribuire al superamento di questa fase imprevista di emergenza sanitaria ed di crisi economica, puntando al mantenimento dell'equilibrio tra la continuità nell'erogazione dei servizi, e relativa retribuzione dei dipendenti e l'integrità economica della società, anche in relazione alla revisione degli obiettivi prefissati.

L'accordo prevede la fruizione dei seguenti istituti, alcuni già previsti da CCNL, il cui utilizzo è stato ulteriormente favorito dai Decreti Legge e DPCM recentemente emanati, altri, di carattere straordinario, introdotti dalle predette norme la cui fruizione è stata opportunamente disciplinata, anche in relazione alle specificità aziendali.

Permessi retribuiti ex art. 33 L. n. 104/1992 (sia personali che familiari): in virtù dell'art. 24 del D.L. n. 18/2020, sono stati incrementati sino ad ulteriori

complessive 12 giornate, quindi aggiuntivi alle 3 ordinarie, da utilizzare necessariamente entro il mese di aprile, secondo la procedura normalmente utilizzata.

Congedo Covid – 19, di cui all’art. 23 del D.L. n. 18/2020, in numero massimo di 15, utilizzabili a far data dal 5 marzo 2020, riconosciuto dall’INPS ai lavoratori genitori con figli di età non superiore a 12 anni, potrà essere fruito a decorrere dal 5 marzo 2020, per tutto il periodo previsto dal D.L.. La relativa indennità riconosciuta, pari al 50% della retribuzione, **sarà integrata dall’azienda sino al 100% della retribuzione**, limitatamente ai giorni di congedo autorizzati dall’Istituto.

Sono, altresì, fruibili da parte dei dipendenti gli ulteriori permessi straordinari previsti in favore di genitori con figli di età superiore, ricompresa tra i 13 ed i 16 anni, nonché di genitori di figli con handicap grave, sempre nel numero massimo di 15 giornate, utilizzabili a partire dal 5 marzo. In caso di loro utilizzo, non sarà possibile fruire dell’integrazione aziendale dell’ulteriore 50% della retribuzione.

Anche in considerazione dell’importante integrazione economica di parte aziendale dell’indennità per il congedo, si precisa che tali permessi, **per i quali non è prevista una data di scadenza**, potranno essere utilizzati solo successivamente alla completa fruizione del residuo ferie anno, trattato nel punto successivo.

Ferie: a far data dal 4 aprile 2020, tutto il personale dovrà usufruire delle ferie residue dell’anno 2018, e, comunque, qualora le stesse siano inferiori a 10 giornate, si dovranno integrare con le ferie pregresse dell’anno 2019 per un minimo di:

- ✓ 10 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell’anno un numero di ferie pari a 32 o 28 giorni;
- ✓ 8 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell’anno un numero di ferie pari a 25 o 23 giorni;
- ✓ 6 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell’anno un numero di ferie pari a 22 o 20 giorni;

Al fine di salvaguardare il personale che ha già esaurito le ferie riferite al 2018, ed ha quindi la disponibilità delle sole ferie del 2019, si è convenuto di

riparametrare tale consumo, limitandolo, in ragione del numero di ferie annuo sopra indicato, rispettivamente a 7, 6 e 5 giornate.

Riposi compensativi autorizzati, dovranno essere utilizzati entro la fine del periodo di emergenza, successivamente alle ferie di cui sopra.

Permessi retribuiti art. 42, comma 2 del CCNL attribuiti per "gravi motivi" in modalità giornaliera o in frazione oraria per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole. E' confermato l'utilizzo per il personale con figli in età scolare il riconoscimento di tale istituto nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare DRUO/CRIA/ADIP - CDG 142806-P del 06/03/2020, ferme restando le disposizioni contrattuali.

Sono stati trattate, inoltre, le seguenti tematiche:

Lavoratori stagionali e carenza personale esercizio

In considerazione della scadenza ravvicinata del rapporto lavorativo di alcuni operatori specializzati, assunti per la stagione invernale, il cui contratto di lavoro scade il 31 marzo p.v., o nei giorni immediatamente successivi, il sindacato ha proposto il prolungamento del contratto, considerando le problematiche che tali lavoratori devono affrontare per rientrare nelle proprie regioni di residenza, a causa dell'emergenza sanitaria in corso e dei provvedimenti adottati in materia, anche dagli enti locali.

La società considerato che trattasi di contratto di lavoro per "operazioni invernali", ha ritenuto non attuabile tale proroga per ulteriori e diverse motivazioni da quelle che hanno originato il rapporto di lavoro. Pertanto gli stessi, al pari degli altri lavoratori interessati, saranno presi in considerazione qualora manifesteranno la volontà del diritto di precedenza, sia per nuovi contratti stagionali che per contratti a tempo indeterminato secondo il dettato contrattuale e gli accordi intercorsi.

In merito, le scriventi OOSS, nel rappresentare le carenze croniche del personale di esercizio su tutto il territorio nazionale ed in particolare nelle regioni del nord, hanno sollecitato la società, subito dopo l'emergenza

COVID19, a riattivare le procedure occupazionali, nel rispetto degli accordi territoriali e nazionali in materia di fabbisogno del personale sin qui sottoscritti, comunque da implementare, definendo il fabbisogno nazionale, ai fini dei relativi processi assunzionali.

Modalità di lavoro in Smart Working.

E' stata svolta una prima valutazione circa l'andamento dell'applicazione di tale modalità lavorativa e delle problematiche rilevate, considerando il numero rilevante dei dipendenti coinvolti, nonché il chiarimento richiesto rispetto alla reportistica adottata, il cui utilizzo, a parere delle scriventi, rischia di determinare problematiche non utili alla stabilizzazione del processo in corso. A riguardo hanno proposto di utilizzare una procedura semplificata, che preveda relazioni settimanali, a cura dei responsabili dei gruppi.

Assistenza sanitaria integrativa, copertura da COVID19

Avendo richiesto le Organizzazioni sindacali chiarimenti circa le previsioni della polizza sanitaria stipulata con la società incaricata su quanto previsto in caso di malattia, ricoveri, spese medico-sanitaria dovuti a pandemia, anche ai fini di una loro implementazione, la Società ha confermato l'operatività dell'assistenza sanitaria per i dipendenti Anas, anche in caso di insorgenza di malattia di natura pandemica, ferme restando le verifiche in corso di parte sindacale.

Completamento trasferimenti di cui alla manifestazione di interesse del luglio 2019

In merito la Società ha precisato quanto segue

- di aver completato l'esame delle richieste avanzate dai dipendenti, ritenendone accoglibili n.162, sulla base del possesso dei requisiti indicati con apposita circolare;
- di aver operato, al momento, circa la metà dei trasferimenti;
- di aver programmato, compatibilmente con l'emergenza in corso, l'effettuazione degli ulteriori trasferimenti a partire dal mese di aprile ed entro il mese di luglio p.v.,.

E' stata convenuta una successiva riunione per giovedì 4 aprile per l'esame degli argomenti indicati dal sindacato. Tra questi:

- assistenza sanitaria integrativa, già richiamata

- Comitati Nazionale Emergenza Nazionale e Territoriali, con esame dell'attività svolta, al fine di favorirne l'operatività e coordinare i rapporti tra i comitati, nazionale e territoriali
- selezioni e processi assunzionali, per un verifica sull'andamento di tali processi
- Esercizio ed attività operative, per una valutazione congiunta circa le azioni da intraprendere per favorire e sostenere l'insieme delle attività aziendali
-

Al fine di contribuire in modo fattivo al superamento di questa grave emergenza, le OO.SS. hanno proposto di avviare una campagna di raccolta fondi, tra tutti i lavoratori di ANAS, a beneficio dei associazioni, enti o istituti che svolgono attività finalizzata alla prevenzione, all'assistenza o alla ricerca nell'ambito dell'emergenza sanitaria, da promuoversi con accordo tra le parti.

Le scriventi ringraziano le lavoratrici ed i lavoratori di Anas che stanno garantendo il servizio in questo momento di emergenza, sia in smart working che in modalità ordinaria e, nella convinzione che gli istituti assicurati con l'accordo stipulato siano adeguati per superare l'emergenza COVID 19, comunichiamo la nostra disponibilità per ogni eventuale chiarimento dovesse essere avanzato.

Roma, 31 marzo 2020

FILT CGIL	FIT CISL	UILPA ANAS	UGL VIAB E	SADA F.	SNALA CISAL
<i>SORDINI</i>	<i>FUOCO</i>	<i>MASELLI</i>	LOG. <i>AVELLA</i>	CONFSAL <i>APOSTOLICO</i>	<i>BLASI</i>

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31 marzo 2020, si sono incontrati i rappresentanti di ANAS S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL, UILPA, UGL Viabilità e Logistica, SADA FAST CONFSAL e SNALA CISAL, firmatarie del vigente CCNL dipendenti del Gruppo ANAS, dando seguito all'incontro del 18 marzo u.s.

PREMESSO CHE

- nelle ultime settimane l'emergenza epidemiologica del COVID-19 si è progressivamente estesa, interessando tutto il Paese e determinando una serie di effetti gravemente negativi sia dal punto di vista sanitario che economico e sociale;
- al fine di mitigare le conseguenze derivanti dalla diffusione del virus, a partire dal 23 febbraio 2020, sono stati pubblicati diversi provvedimenti legislativi inerenti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che hanno previsto specifiche prescrizioni su tutto il territorio nazionale, nonché interventi di sostegno per le famiglie, lavoratori e imprese;
- il 17/03/2020 è stato pubblicato il D.L. n.18, contenente anche misure a sostegno del lavoro, quali la possibilità di fruire di un congedo fino a 15 giorni a favore dei lavoratori con figli fino a 12 anni di età, per i quali è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché l'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 5 febbraio 1992 n. 104, che vengono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate, fruibili nei mesi di marzo ed aprile 2020;
- in data 14 marzo 2020 è stato sottoscritto il *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro"* a seguito del quale, le parti, nel rispetto dell'art.13 del citato Protocollo, si sono tempestivamente attivate per verificare la conformità di quanto promosso in materia rispetto alle prescrizioni contenute nel testo, elaborando un documento di riepilogo di tutte le misure già applicate, ed impegnandosi inoltre a rendere attuabili tutte le altre misure necessarie da adottare.
- in data 18 marzo 2020 le parti, dando seguito al Protocollo Condiviso sottoscritto tra le parti sociali, promosso dal governo, hanno costituito il Comitato Aziendale Nazionale Covid – 19, con l'obiettivo di promuovere e verificare, in ambito societario, l'applicazione delle regole richiamate nel Protocollo Condiviso, assicurare il coordinamento dei lavori e favorire l'adozione di ulteriori

misure di contenimento e prevenzione, anche in relazione a quanto segnalato e/o promosso a livello territoriale, nonché rispetto all'andamento dell'emergenza sanitaria;

- le medesime parti hanno inoltre condiviso la costituzione di comitati territoriali, con analoga composizione e compiti similari, da esercitarsi nei rispettivi ambiti di competenza;
- in coerenza con le sopra richiamate disposizioni normative, le parti hanno favorito e condiviso l'adozione della modalità lavorativa in *smartworking* per i dipendenti, applicabile in ragione delle attività loro assegnate;
- il suddetto istituto consente la possibilità di alternare la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (in via prioritaria) a quella svolta in sede (in via residuale), sulla base delle esigenze lavorative, nonché in considerazione delle misure sanitarie emanate dalle autorità competenti in materia;
- il D.P.C.M. del 22 marzo ha introdotto ulteriori misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale, tra le quali, la sospensione di tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 1, e il divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in un comune diverso rispetto a quello in cui attualmente si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute;
- Il D.L. n. 19 del 25 marzo 2020, ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di emanare nuove disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha adottato nuove, adeguate e proporzionate misure di contrasto e contenimento alla diffusione del contagio, che richiederanno l'adozione di nuovi D.P.C.M. per la relativa attuazione;
- per le motivazioni di cui sopra, è necessario, in conformità con le consuete attività gestionali volte ad assicurare la fruizione dei residui ferie 2018, nel rispetto delle scadenze previste contrattualmente, rispondere al contingente stato emergenziale con misure maggiormente stringenti, coerenti con le disposizioni normative speciali recentemente introdotte;

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. In considerazione delle richiamate disposizioni, le Parti hanno condiviso di adottare tutte le misure adeguate ad agevolare il contenimento del disagio dei dipendenti ed applicare le misure di prevenzione disposte dalle autorità competenti, garantendo la continuità dei servizi e delle attività lavorative.
3. Tutto il personale con residui ferie relativi agli anni 2018 e 2019, salvo particolari esigenze lavorative connesse ad attività indifferibili valutate dai dirigenti responsabili, ovvero in caso di malattia, infortunio, permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992, a far data dal 4 aprile 2020, dovrà usufruire delle ferie residue dell'anno 2018, e, comunque, qualora le stesse siano inferiori a 10 giornate, dovrà, comunque, usufruire delle ferie pregresse per un minimo di:
 - ✓ 10 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 32 o 28 giorni;
 - ✓ 8 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 25 o 23 giorni;
 - ✓ 6 giorni tra i residui 2018 e 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 22 o 20 giorni;

Il personale che non ha residui ferie riferite all'anno 2018, dovrà usufruire delle ferie del 2019 secondo le seguenti modalità per un minimo di:

- ✓ 7 giorni tra i residui del 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 32 o 28 giorni;
- ✓ 6 tra i residui del 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 25 o 23 giorni;
- ✓ 5 tra i residui 2019 per il personale che matura nell'anno un numero di ferie pari a 22 o 20 giorni;

4. Il personale che cesserà per qualsivoglia motivo il proprio rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2020, dal 4 aprile 2020, dovrà usufruire, anche in modo non continuativo, della totalità delle ferie residue relative al 2018, 2019, e 2020, fino al termine delle stesse.
5. Per il personale che ha maturato riposi compensativi autorizzati, che dovranno essere necessariamente smaltiti entro la fine del periodo di emergenza, la fruizione degli stessi avverrà successivamente alle ferie di cui sopra, previo benessere del dirigente responsabile.
6. Il personale titolare di permessi retribuiti ex art. 33 L. n. 104/1992 (sia personali che familiari) i quali, in virtù dell'art. 24 del D.L. n. 18/2020, sono stati incrementati sino ad ulteriori complessive 12 giornate da utilizzare entro il mese di aprile, potrà fruire degli stessi.
7. Lo specifico congedo di cui all'art. 23 del D.L. n. 18/2020, riconosciuto dall'INPS ai lavoratori genitori con figli di età non superiore a 12 anni, potrà essere fruito da tutto il personale in possesso dei requisiti indicati nella citata disposizione, a decorrere dal 5 marzo 2020, per tutto il periodo previsto dal D.L.. La relativa indennità riconosciuta, pari al 50% della retribuzione, sarà integrata dall'azienda sino al 100%, limitatamente ai giorni di congedo autorizzati dall'Istituto. Sono, altresì, fruibili dal personale dipendente gli ulteriori istituti riconosciuti dal citato art. 23, in favore di genitori con figli di età superiore, ricompresa tra i 13 ed i 16 anni, nonché di genitori di figli con handicap grave, per i quali non **si** applicano i limiti di età per la fruizione del congedo speciale di cui sopra. La Società fornirà un'informativa per le OO. SS. di coloro che hanno fruito del suddetto congedo speciale.
8. Preso atto dell'integrazione economica dell'indennità per il congedo, si specifica che la completa fruizione del residuo ferie anno 2018 dovrà essere assicurata preventivamente rispetto al ricorso al congedo speciale di cui al punto 7 del presente Verbale.
9. E' confermato per il personale con figli in età scolare il riconoscimento del ricorso all'art. 42, comma 2, del CCNL "gravi motivi" in modalità giornaliera o in frazione oraria per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare DRUO/CRIA/ADIP - CDG 142806-P del 06/03/2020, ferme restando le disposizioni contrattuali.
10. In considerazione dell'attuale situazione emergenziale, le parti hanno, altresì, convenuto la sospensione della distribuzione dei buoni pasto elettronici, pianificata per il mese di marzo,

fino al venir meno della contingente situazione, fermo restando l'accredito sulle card dell'importo dei buoni pasto spettanti.

11. Il presente accordo trova applicazione per tutto il personale, ivi compresi i dipendenti delle seguenti società del Gruppo: Anas International Enterprise S.p.A. e Quadrilatero Marche Umbria S.p.A.
12. Qualora dovessero sopraggiungere futuri provvedimenti normativi relativi agli istituti disciplinati con il presente Accordo, le Parti si incontreranno nuovamente per riconsiderare i trattamenti previsti.
13. Il presente Accordo ha efficacia per tutta la durata dell'emergenza sanitaria e si applica a tutto il personale dipendente del Gruppo ANAS.

ANAS

OO.SS.

G. Celico

FILT CGIL C. Settimelli

P. Filice

L. Sordini

M. Francavilla

FIT CISL M. Diamante

P. Perrone

R. Fuoco

R. Trimarchi

UILPA ANAS P. Maselli

UGL Viabilità e Logistica P. Avella

SADA FAST CONFSAL N. Apostolico

SNALA CISAL M. Blasi