



Sintesi dell'intervento del Sada nel corso dell'incontro con il Presidente Anas del 7.10.2014

Vorrei incentrare il mio intervento sull'importanza che può avere per Anas, e non solo per Anas, di uscire dal perimetro della Pubblica Amministrazione (P.A.).

E lo faccio con alcune considerazioni che non sono altro che una semplice fotografia dell'attuale situazione:

- Aver adottato un modello organizzativo della Spa Anas corrispondente, sostanzialmente, a quello di una qualsiasi Società per Azioni non elude il fatto che comunque siamo una P.A., e non solo perché inseriti nel Conto Economico Consolidato così come individuato nell'Elenco ISTAT, ma soprattutto (o anche) perché siamo una P.A. interamente posseduta dallo Stato.

Pro una parentesi: per similitudine, allo stesso modo, aver adottato un nuovo modello organizzativo per l'espletamento delle attività e compiti di istituto, proprie dell'esercizio, non consente al personale addetto di eludere le disposizioni contenute, nel seppur datato DPR 1126, e quindi di eludere le eventuali responsabilità civili e penali.

- 2° considerazione: In un sistema globalizzato e una congiuntura economica sfavorevole che investe più o meno tutti i Paesi Europei, e che in Italia sta assumendo proporzioni molto molto preoccupanti, impone un "cambio di passo", a cui anche l'Anas non credo possa sottrarsi e che conduce direttamente ad avvicinarla ed aprirsi al libero mercato. Tutti i segnali portano in questa direzione in quanto, almeno credo, si sia arrivati al convincimento che non è più pensabile seguire le stesse norme e procedure delle Imprese private e non pensare che questo percorso ci porta diritti diritti a privatizzare il capitale e quindi ad uscire dal perimetro della P.A., per diventare in tutto e per tutto uguali alle altre Concessionarie del settore e quindi competere con le stesse. Credo sia ormai un processo irreversibile!!

E in tal senso credo che anche l'art. 5 dello "Sblocca Italia" va in questa direzione, o sbaglio??

- 3° considerazione: Non meno importante è che l'uscita dalla P.A. consentirebbe non solo il rinnovo contrattuale ma anche nuove forme organizzative e normative, oltre a tanto altro ancora (come ad es. il superamento del DPR 1126).

A titolo di esempio cito l'accordo del 2008 sul nuovo modello organizzativo dell'esercizio che purtroppo, almeno per la parte relativa ad uno dei Compartimenti pilota individuati, solo in questi giorni si sta avviando a conclusione il percorso per l'avvio definitivo della sperimentazione, e mi riferisco al Compartimento di Napoli.

Senza voler entrare nel merito c'è comunque da sottolineare che quest'avvio non avviene in un momento favorevole per il nostro Paese e quindi questo avvio risentirà oggi, ma soprattutto in prospettiva, di limitazioni importanti soprattutto dal punto di vista organizzativo. Infatti non credo sia irrilevante il fatto che al Compartimento di Napoli su n. 386 risorse oggi disponibili la metà è compresa tra una fascia di età tra i 55 e 67 anni, e di questi circa 100 unità nella fascia di età tra i 60 e 67 anni.

Ciò significa che nelle prospettive immediate le unità addette subiranno un importante decremento.

In tal senso, seppur da una lettura approssimativa di parte del Bilancio Integrato Anas 2013, saltano evidenti all'occhio le difficoltà di apportare ulteriori tagli, così come imposto dalle norme, del 2,5% nel 2014 e del 4% nel 2015 sui Costi Operativi.

I costi Operativi ammontano a circa 625 milioni di euro di cui, sostanzialmente la metà, ovvero circa 385 milioni di euro sono costi vivi per salari ed oneri ai dipendenti, e se non ho fatto male i calcoli, gli euro complessivi da tagliare ammontano a circa 25 milioni di euro. E non sono pochi!!

Ed in questo catastrofico scenario , ad aggiungere ulteriori preoccupazioni fra i dipendenti è il diffuso parlare, quasi come si volesse familiarizzare, con il concetto di “mobilità”.

A tal proposito mi auguro (ammesso che non l’abbiate già fatto) si possa affrontare tale argomento ove necessario, pensando a soluzioni diverse prima di dare corso ad eventuali processi di mobilità.

Lo dico questo perché, sempre da un’analisi approssimativa dei dati del personale, aggiornati ad Agosto di quest’anno, si evince che i dipendenti compresi nella fascia di età fra i 55 e 67 anni sono n. 2.000 unità, di cui 800 di questi nella fascia di età compresa fra i 60 e 67 anni.

Questa è la fotografia dell’attuale situazione e quindi questo è lo scenario e le relative prospettive.

Allora se è così, e se siamo tutti convinti, vedo necessario recuperare quel “senso di appartenenza” un po’ smarrito e indirizzare idonee azioni in parallelo (sia di Anas che delle OO.SS.) nei confronti dei soggetti istituzionali preposti, nella direzione di questo obiettivo e nella direzione di aprire un varco per il rinnovo contrattuale o quanto meno delle indennità bloccate (scatti d’anzianità, indennità per le progressioni di carriera ecc..).

Concludo con un auspicio ed un augurio e ritorno allo Sbocca Italia: le risorse economiche assegnate ad Anas quanto meno ci consentiranno, come per il Decreto del Fare, di esprimere tutte le nostre potenzialità e le nostre eccellenze e di contribuire a garantire un minimo di ripresa occupazionale e quindi di ripresa della crescita non solo economica del nostro Paese, come già fatto con il Decreto del Fare.

Roma 07 ottobre 2014