



# PIATTAFORMA CCNL 2022-2024 GRUPPO ANAS

Roma, 27 luglio 2021

## Premessa

### Pandemia: impatto sul Paese nel settore dei trasporti

In Italia, primo Stato Europeo ad adottare il lockdown poi generalizzato in tutta Europa, la pandemia da Covid-19 ha colpito profondamente un paese in grave difficoltà sul piano economico e sociale e, fragile sul piano ambientale più di altri partner europei, causando nel corso del 2020 una riduzione dell'8,9% del Prodotto interno lordo, mentre nell'Unione Europea si è registrato mediamente un calo del 6,2%, accentuando ulteriormente l'andamento negativo del sistema produttivo.

Negli ultimi 20 anni, infatti, l'economia nazionale è cresciuta complessivamente del 7,9%, mentre nello stesso periodo in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2%, del 32,4% e del 43,6%.

In Italia, l'emergenza sanitaria ha messo in luce evidenti carenze nella sanità pubblica, determinate dalle politiche adottate dai governi che si sono succeduti negli anni imponendo drastiche riduzioni di investimenti e tagli generalizzati al sistema di welfare unitamente all'adozione di modelli gestionali sbilanciati nel rapporto pubblico-privato.

Una delle leve essenziali per uscire da questa crisi è costituita dalla disponibilità di investimenti infrastrutturali, sia in termini di supporto alla progettazione ed alla progressiva implementazione di un credibile sistema di mobilità integrata, come volano per contrastare la crescita della povertà assoluta, passata in un solo anno dal 7,7% al 9,4% del 2020.

Si tratta di un settore dove il gruppo Anas, deputato alla gestione, alla manutenzione ed alla riqualificazione della rete stradale e autostradale di interesse nazionale, tra le prime stazioni appaltanti d'Italia, opera con competenza e professionalità, riservando particolare attenzione ai temi della sicurezza del lavoro e dell'utenza, nonché alle innovazioni tecnologiche.

Ambiti che richiedono una precisa programmazione di investimenti strategici, perché la cura del paese, passa anche attraverso il miglioramento delle infrastrutture, al fine di renderle più resilienti anche ai cambiamenti climatici in atto, che si manifestano con fenomeni atmosferici improvvisi ed avversi sempre più frequenti in un territorio caratterizzato da processi di deterioramento.

## Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024

Obiettivi di largo respiro, per la cui realizzazione occorre assicurare ad ogni livello le indispensabili risorse, umane e strumentali, unitamente alle adeguate competenze.

### Il Piano di Ripresa e Resilienza: effetti su Anas

L'adozione dei provvedimenti di *spending review*, che hanno interessato anche Anas, attivi fino all'anno 2016, hanno avuto l'effetto di ridurre gli organici e depauperare, in particolare, il settore dell'esercizio e non solo, determinando anche un progressivo innalzamento dell'età anagrafica del personale addetto.

La mancanza di interventi di implementazione degli organici, in grado di rispondere efficacemente anche al *turn over* del personale, che ha caratterizzato gli anni successivi, pure a fronte delle reiterate richieste avanzate dal sindacato, ad ogni livello, rischiano di condizionare e limitare sensibilmente il raggiungimento degli obiettivi e l'utilizzo dei finanziamenti previsti dal Contratto di Programma 2016 – 2020, in fase di revisione e dalla normativa intervenuta in materia, anche relativamente alla messa in sicurezza di viadotti, ponti e gallerie.

Analogamente, tale condizione rischia di non consentire il conseguimento degli obiettivi definiti dal PNRR (Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza), in un quadro di ampliamento delle attività da svolgere internamente, attraverso l'erogazione di servizi finalizzati alla sicurezza stradale.

Gli investimenti messi in campo dal Governo per il settore delle infrastrutture stradali, propedeutici alla crescita economica e sociale del paese, guardano anche allo sviluppo di una necessaria transizione ecologica, da applicare anche agli interventi di realizzazione e manutenzione delle strade.

La Missione 3 del PNRR, in particolare, si è posta l'obiettivo, da raggiungere entro il 2026, di rendere il sistema infrastrutturale stradale più moderno, digitale e sostenibile, anche per rispondere alla sfida della decarbonizzazione, indicata dall'Unione Europea, basata sulla "Strategia per la mobilità intelligente e sostenibile", oltre che a raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In tale contesto, ad ANAS è affidato il compito di potenziare e mantenere in modo efficiente la rete stradale di competenza, utilizzando tecnologie in grado di fornire un monitoraggio continuo e predittivo, garantendo le necessarie attività;

## Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024

manutentive, di sorveglianza e pronto intervento, attuando il piano di Sicurezza stradale 4.0, il cui obiettivo è quello di migliorare la sicurezza di ponti e viadotti.

### L'integrazione di Anas nel Gruppo FS

L'integrazione di Anas nel Gruppo Fs, realizzata nel 2017, unitamente all'adozione di un contratto di programma quinquennale (2016 – 2020), stipulato con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, si era proposta di conseguire, per Anas, un livello di autonomia finanziaria tale da consentire una reale programmazione degli interventi e dei servizi da assicurare all'utenza stradale, anche attraverso un adeguato dimensionamento organico, perseguendo nel contempo il processo della progressiva fuoriuscita della Società dal perimetro della pubblica amministrazione.

Tale integrazione, che ha permesso di superare i vincoli assunzionali dovuti alle politiche di spending review, che hanno comportato pesanti ripercussioni sugli organici e il massiccio ricorso al sistema degli appalti, è ancora incompiuta. In proposito, infatti sono stati ampiamente disattesi gli obiettivi del processo ed appare ancora da perseguire la realizzazione di un grande soggetto nazionale, integrato, operativo nel settore infrastrutturale. Tale esigenza, è da ritenersi strategica rispetto agli investimenti ed all'innovazione, alla progettazione attesa, all'integrazione e razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse e dei processi aziendali.

### La nuova classificazione della rete autostradale e stradale nazionale

Con l'emanazione dei due Dpcm di febbraio 2018 e novembre 2019, intervenuti sulla revisione delle reti stradali di interesse nazionale e regionale, la rete di competenza di Anas è stata integrata di ulteriori 7.000 km., per un'estensione complessiva di circa 32.000 km., attraverso il trasferimento dagli Enti locali di gran parte delle strade conferite agli stessi nel 2001, nell'ambito delle politiche applicative del decentramento amministrativo, prevedendo, nel Dpcm di novembre, un adeguamento del *corrispettivo di servizio* fissato dal contratto di programma 2016-2020 per il finanziamento di Anas.

Con tali provvedimenti è stato ribadito e potenziato il ruolo assegnato ad Anas, quale società concessionaria della rete autostradale e stradale pubblica nazionale che, prevedibilmente, sarà ulteriormente incrementata nei prossimi anni.

### *Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024*

A rafforzare tale ruolo è intervenuto anche il dibattito apertosi nel Paese che, a fronte del drammatico crollo del Ponte Morandi e di ulteriori gravi incidenti dovuti a mancati interventi su un sistema infrastrutturale datato nel tempo, ha orientato l'opinione pubblica ad una maggiore attenzione verso le previsioni dei contratti concessori, all'implementazione della manutenzione, della sorveglianza e dei controlli da effettuare sulle infrastrutture ed alla sicurezza da garantire agli addetti ed all'utenza stradale.

Per assicurare pienamente tale ruolo all' Anas, restano da affrontare alcuni nodi irrisolti, tra i quali la frammentazione dei soggetti, pubblici e privati, che operano nella realizzazione e nella gestione della rete stradale e autostradale, l'assenza di un quadro di riferimento, regolatorio e di indirizzo, comprensivo delle necessarie tutele del personale.

Occorre inoltre conseguire il superamento del D.P.R. 1126/81, garantendo l'applicazione di modelli organizzativi coerenti con le competenze e la programmazione delle attività da svolgersi da parte delle strutture territoriali di ANAS per un reale decentramento, nonché invertire la progressiva decrescita del campo delle attività lavorative svolte all'interno del perimetro aziendale ed il contestuale allargamento degli affidamenti esterni, con un intervento programmatico di ripianamento del personale ed adeguati interventi formativi.

### **Ruolo della contrattazione e delle relazioni sindacali**

In questo scenario è imprescindibile il ruolo svolto dalle relazioni sindacali, ad ogni livello, e della contrattazione, che, per essere pienamente affermato, richiede un ulteriore salto di qualità nella partecipazione ed il confronto, nel rispetto delle tempistiche fissate dal dettato contrattuale, garantendo pienamente al sindacato, ed ai soggetti interessati, l'accesso ai dati informativi, attraverso l'adozione di procedure pubbliche e trasparenti nonché mediante l'individuazione di ulteriori momenti di confronto e verifica nelle fasi di applicazione degli istituti negoziali.

Al riguardo, con riferimento a fattispecie quali la variazione della posizione (art. 52 CCNL) e la mobilità volontaria, demandata alla contrattazione di secondo livello aziendale (art. 8 CCNL), si reputa essenziale assicurare un rigoroso monitoraggio delle tempistiche di evasione delle istanze in ottemperanza ai principi di massima equità e trasparenza professati dall'Azienda e condivisi dai lavoratori;

### *Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024*

Analoga attenzione dovrà essere posta alla concreta applicazione della legge 104/1992, art. 33, comma V, sotto il profilo delle tempistiche di accoglimento/formalizzazione delle motivazioni addotte per il diniego.

In tale ambito è necessario definire, in tempi certi e nel rispetto degli impegni assunti, le materie oggetto di rinvio nel precedente rinnovo del CCNL, tra le quali sono ricompresi accordi da sottoscrivere, sia di natura procedurale (manutenzione dei dispositivi di protezione individuale, prevenzione violenza di genere, etc.), che di tipo ordinamentale (fasce di scorrimento, revisione dei profili professionali) .

### **Campo di Applicazione**

Il nuovo contratto, che si applica ai lavoratori dipendenti del Gruppo Anas deve garantire tutti i trattamenti economici e normativi, derivanti anche da specifici accordi, includendo le relative procedure di rinnovo.

Lo stesso dovrà inoltre essere applicato dalle società partecipate e/o controllate, in particolare a quelle con partecipazione azionaria rilevante, nonché dalle società che esercitano, anche in parte, le attività che costituiscono la filiera lavorativa di riferimento, da disciplinare in accordo tra le parti, escludendo quelle esercitate da società di costruzioni.

### **Scadenza e Durata del CCNL**

Il nuovo contratto, che avrà vigenza triennale (1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024), 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.

Lo stesso 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.

## Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024

### Finalità ed Obiettivi del CCNL

Il CCNL si pone i seguenti obiettivi:

- a) ampliare il campo di applicazione in coerenza con il concetto di gruppo, definendone i confini coincidenti con l'ambito della filiera;
- b) rafforzare il quadro delle relazioni industriali e i diritti sindacali;
- c) consolidare il sistema di Welfare, nell'ambito del quadro delle tutele, in particolare riferimento a quelle di carattere legale e assicurativo;
- d) rimodulare il sistema classificatorio, revisionando le declaratorie dei profili professionali, anche in relazione ai percorsi di carriera, ed al fine di adeguarle ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e professionali.
- e) adeguare la retribuzione fissa e variabile, coniugando in modo trasparente, il sistema di valutazione e quello premiante, in funzione delle evoluzioni organizzative in corso.

### Relazioni Industriali

In un rinnovato sistema di relazioni industriali è importante stabilire con certezza ed esigibilità, gli ambiti della contrattazione della filiera, attraverso l'assunzione di un chiaro perimetro contrattuale.

Inoltre sarà importante:

- 1) riaffermare e consolidare il processo partecipativo e informativo tra le parti, in linea con le dinamiche dei processi di liberalizzazione, valorizzando sistematicamente i momenti di analisi, confronto, verifica in tutte le materie di interesse comune, nel reciproco rispetto dei ruoli ed in funzione degli obiettivi di crescita, di efficienza ed efficacia dei servizi affidati per legge ad ANAS.
- 2) confermare un modello di relazioni fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, improntato sulla partecipazione e la concertazione, prevedendo:
  - a) l'introduzione del sistema di rappresentanza sindacale da recepire secondo gli accordi interconfederali intervenuti in materia;

*Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024*

- b) la definizione degli ambiti di interlocuzione a livello di Gruppo, anche in ragione della struttura finanziaria e/o imprenditoriale;
  - c) la possibilità di disciplinare in caso di crisi aziendali a sostegno dell'occupazione forme di mobilità e/o trasferimento tra società partecipate e aziende anche parzialmente partecipate dallo stesso azionista;
  - d) la piena applicazione dei diritti di informazione, consultazione, partecipazione, definizione delle materie di interesse reciproco.
- 3) Individuare percorsi di armonizzazione retributiva, anche attraverso una chiara suddivisione fra la retribuzione fissa, da definire a livello nazionale, e quella variabile, rinviando quest'ultima alla contrattazione aziendale territoriale e di unità produttiva secondo parametri di qualità, redditività, produttività, competenza, polifunzionalità e responsabilità.
- 4) Assicurare la piena attuazione del sistema di rappresentanza e partecipativo previsto dal d.lgs 81/2008 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza, anche in funzione del sistema degli appalti eventualmente adottato, con un'estensione della rappresentanza delle aziende strutturate nei confronti dei lavoratori di quelle imprese fornitrici di servizi che non abbiano comunicato alla stazione appaltante la presenza di propri Rls o di Rlst.
- 5) Adeguare il sistema di regole e procedure che ne regolano lo svolgimento con l'effettiva sospensione dell'efficacia di eventuali atti unilateralmente assunti, e l'adozione di ulteriori soluzioni che favoriscano i processi di ricomposizione delle controversie.
- 6) Intervenire su alcuni dei processi che hanno determinato, più di altri, un alto livello di conflittualità nell'ambito delle relazioni sindacali, quali la copertura dei posti di vacanti, le selezioni e la mobilità del personale, anche in relazione all'applicazione del diritto di precedenza, e la predisposizione delle relative graduatorie, da rendere consultabili .
- 7) Nell'ambito del sistema partecipativo, dare piena attuazione all'Ente bilaterale.

## Sistema del Welfare

L'esperienza maturata nel corso degli ultimi rinnovi contrattuali ha evidenziato il profondo l'interesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, verso il sistema adottato, che va consolidato, anche 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, da conseguire anche mediante una razionalizzazione degli strumenti esistenti, ed un incremento dei contributi aziendali, nel settore previdenziale e sanitario.

## DIRITTI

### Diritto alla formazione e allo studio

La garanzia di crescita professionale e il benessere organizzativo sono la necessaria premessa per una ottimale qualità del rapporto di lavoro.

Occorre recuperare la centralità della persona nel controllo e nella gestione dei processi aziendali, conciliandoli con i tempi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, armonizzandoli con le differenze di genere, adeguando la dimensione organizzativa societaria alle realtà aziendali socialmente ed eticamente responsabili.

E' necessario introdurre la formazione continua, valorizzando le esperienze professionali, preziose per la crescita personale e il miglioramento della condizione e della consapevolezza del lavoratore, il senso di appartenenza, ovvero di partecipazione responsabile.

Dovranno essere garantiti, la fruizione delle 150 ore di permessi retribuiti e l'applicazione delle modalità di utilizzo dei congedi per la formazione di cui alla legge 53/2000 e ss.mm.ii.

Si dovrà inoltre implementare e qualificare il pool di formatori interni a cui far corrispondere una parte del sistema degli incentivi e prevedere la certificazione di qualità per la formazione erogata anche da soggetti esterni.

## **Percorsi di carriera e sistema incentivante**

Si propone un intervento di sviluppo ed armonizzazione degli istituti relativi, basato su criteri di trasparenza ed oggettività, rispondente ad elementi obiettivi di funzionalità dell'organizzazione del lavoro, che dovrà inoltre integrarsi con l'incentivo alla direzione lavori ed ai collaudi nonché con ogni altro regolamento che individua forme di incentivazione economica

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.

Dovrà inoltre integrarsi con i processi formativi, le modalità di formalizzazione degli incarichi e dell'assegnazione delle responsabilità, anche in relazione ai mutamenti determinati dall'introduzione di nuovi modelli e processi organizzativi, nell'ottica di un miglioramento delle prestazioni lavorative e del corretto riconoscimento della prestazione lavorativa, limitando, nel contempo, l'assegnazione di incarichi "ad interim", per i quali va introdotta una remunerazione economica.

In tale contesto, si rende necessaria una revisione del quadro delle indennità già previste dal CCNL e dei relativi regolamenti, adeguandole dal punto di vista economico, assicurando tempi certi nell'erogazione al verificarsi delle condizioni previste, ampliando la platea dei destinatari delle stesse, razionalizzandone le modalità di erogazione e prevedendo nel contempo l'introduzione di nuove indennità correlate allo svolgimento di specifiche mansioni e funzioni, anche in relazione alla richiamata evoluzione dei modelli organizzativi ed alle responsabilità connesse.

## **Il lavoro agile, uno strumento per innovare il rapporto di lavoro**

L'introduzione in Anas del lavoro agile, con l'art. 29 bis, fortemente voluto dalle Organizzazioni sindacali in occasione del precedente rinnovo contrattuale, ed i successivi accordi introdotti in materia hanno consentito, unitamente alle procedure di sicurezza adottate, di affrontare la pandemia, anche nei momenti di maggiore criticità, in un quadro di regole, che hanno contemperato le esigenze aziendali con il benessere psico fisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

### *Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024*

Tale istituto dovrà essere utilizzato, anche quando sarà definitivamente superata l'emergenza sanitaria, affinandone ulteriormente l'applicazione, in relazione alla specificità dei processi lavorativi aziendali, fermi restando l'importanza del lavoro svolto in presenza, la partecipazione dei dipendenti alla vita aziendale, l'accesso ai processi formativi ed ai percorsi di carriera, nonché l'attenzione da assicurare alla sicurezza del lavoro in tale ambito.

### **Pari opportunità, salvaguardia della dignità del lavoro, mobbing e molestie sessuali**

Il CCNL deve determinare un rapporto di lavoro improntato alla tutela della salute e della dignità della persona, svolto in un contesto sereno in cui i problemi correlati vengano governati attraverso la costruzione di un quadro di valori e di una strumentazione atta a reprimere qualsiasi forma di discriminazione e/o prevaricazione.

Obiettivo diventa pertanto l'aggiornamento delle definizioni previste sui comportamenti lesivi improntati su Discriminazione, Mobbing, Molestie sessuali e l'introduzione di procedure adeguate a prevenire e sanzionare tali comportamenti.

A tale scopo è necessario:

- a) investire sulla costituzione dei Comitati per le Pari Opportunità presso ciascuna azienda, o gruppi di aziende correlate, con compiti di gestione di iniziative di informazione e formazione, valutazione di fatti segnalati, riguardanti, oltre che azioni di discriminazione diretta o indiretta, anche di mobbing e molestie sessuali;
- b) inserire nei contratti aziendali appositi regolamenti contenenti specifiche attività di prevenzione e l'adozione di procedure, a tutela delle lavoratrici e lavoratori vittime di molestie sessuali e, con particolare attenzione alle lavoratrici ed ai lavoratori, di mobbing, prevedendo la costituzione di centri di ascolto dedicati e l'introduzione di specifiche condotte sanzionabili all'interno dei codici disciplinari aziendali.

## Volontariato

I lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato, secondo la normativa vigente, saranno agevolati, anche attraverso la fruizione di flessibilità orarie, permessi straordinari, avvicendamenti nelle turnazioni, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali. Si dovrà inoltre prevedere la presenza di apposite figure di interpreti/assistenti per favorirne l'integrazione, la formazione e lo sviluppo professionale.

## Ambiente, salute e sicurezza nel lavoro

Il CCNL dovrà prevedere l'impegno delle Società firmatarie al rigoroso rispetto di tutta la normativa in materia di sicurezza e salute che ha attinenza con il settore stradale ad autostradale, e darsi l'obiettivo di promuovere iniziative congiunte con le OO.SS. finalizzate, in particolare all'applicazione del DIM 22 gennaio 2019, in attuazione dell'art. 161, comma 2 bis, del D.lgs. 81/2008 e ssmmii.

Essenziale, a tali fini, sarà la formulazione esplicita di politiche aziendali, e/o di Gruppo, rivolte alla eliminazione ed alla riduzione dei fattori di rischio professionali delle diverse attività lavorative, con particolare attenzione a quelle che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

Impegno importante sarà quello volto allo sviluppo dei Sistemi di Gestione adottati per la salute e sicurezza, in merito ai quali va sviluppato un adeguato confronto con il riconoscimento di chiare procedure di consultazione delle OO.SS. e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto del sistema partecipativo voluto anche dalla normativa in materia.

Nell'ambito di tali Sistemi, importante sarà lo sviluppo e l'implementazione di procedure, anche di tipo organizzativo, destinate alla verifica delle attività date in appalto e dei costi della sicurezza correlati, con particolare attenzione ai rischi derivanti dalle interferenze.

Il CCNL dovrà garantire le attività svolte dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, appunto per rispondere ad un Sistema di gestione che sia efficace anche per la parte di rappresentanza dei lavoratori, che va ampliata, favorendo la costituzione di Rlsa, orientando le politiche aziendali anche a tutela e nel rispetto dell'ambiente.

### Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024

Dovrà prevedersi un'estensione della rappresentanza presente presso le aziende strutturate, attraverso modalità da concordarsi, nei confronti dei lavoratori di quelle imprese fornitrici di servizi che non abbiano comunicato alla stazione appaltante la presenza di propri Rls o di Rlst.

Per l'attivazione di buone pratiche di prevenzione dovrà essere assicurato un impulso adeguato alla costituzione e ai lavori, per le grandi società a rete nazionale, di Organismi paritetici, che saranno prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, e potranno promuovere appositi studi in materia di attività usuranti (d.lgs. 374/93 e s.m.i.) rivolgendo particolare attenzione al lavoro notturno, nonché alla differenza di genere.

Pertanto le politiche aziendali dovranno definire l'informazione, la formazione e l'addestramento quali elementi centrali anche per la diffusione di buone pratiche e la trasmissione delle procedure di sicurezza e considerare rilevante l'accrescimento di professionalità interne alle aziende in grado di valutare, insieme ai bisogni formativi, le capacità formative / addestrative da svilupparsi direttamente, attraverso percorsi di apprendimento mirati, prevedendo inoltre la costituzione di team di formatori interni, specializzati sulla materia.

Gli accordi aziendali in materia, con la collaborazione degli Organismi paritetici di azienda o territoriali, potranno prevedere l'utilizzo dei Fondi interprofessionali qualora siano destinati non alla formazione obbligatoria, ma a quella professionale o aggiuntiva.

Ai fini della tutela della maternità andranno garantite clausole di miglior favore o analisi dei rischi professionali in un'ottica di genere.

Dovrà essere definitivamente risolta la problematica relativa alla manutenzione dei dispositivi di protezione individuale, in particolare quelli distribuiti al personale addetto alla manutenzione e alla gestione delle strade, già oggetto di accordo nell'ambito dei c.d. *rinvii contrattuali*.

## Tutela legale ed assicurativa

E' necessario rivedere le tutele e le coperture di tipo assicurativo, con l'obiettivo di rafforzarle ed estenderle, con particolare riferimento all'istituto del

### *Piattaforma CCNL Gruppo Anas 2022-2024*

patrocinio legale, considerando la particolare natura degli incarichi svolti da numerosi dipendenti di Anas, in particolare quelli appartenenti all'area tecnica e di esercizio.

La tutela legale dei dipendenti dovrà considerare l'insieme delle attività aziendali, rispondendo pienamente alle necessità riscontrate, garantendo tempi certi di erogazione delle anticipazioni e dei rimborsi, attraverso l'ampliamento della salvaguardia economica per le spese legali sostenute dal dipendente.

La stessa potrà essere garantita anche attraverso l'adozione di apposite polizze assicurative, che dovranno riguardare la tutela legale, le spese sostenute in giudizio, e la copertura del rischio patrimoniale per danni arrecati a terzi quantificati a seguito di procedimenti civili e penali, per fatti direttamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni ed allo svolgimento delle proprie mansioni, con esclusione in tutti i casi del solo dolo.

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

## **Parte Economica**

La parte economica del contratto definisce la struttura della retribuzione, fissa e variabile, disciplinando la corresponsione della tredicesima e dell'indennità operativa, da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare, comprensiva della 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.

Si richiede per il triennio 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2024 un aumento della retribuzione mensile in grado di realizzare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari, in linea con quanto acquisito in occasione dei precedenti rinnovi, anche in riferimento al settore di appartenenza.

Relativamente alla retribuzione variabile, si ritiene necessario un intervento di riordino e rimodulazione della materia, rivolto in particolare al sistema delle indennità.