

gli opuscoli informativi "A3. Salerno-Reggio Calabria", "Anas e la Ricerca Tecnologica", "Mission Aziendale", "Infonebbia".

#### GLI EVENTI

Durante l'anno sono state organizzate e curate, con inviti ad Autorità e a giornalisti, e/o comunicazioni ai mass media, le inaugurazioni di tutti i nuovi tratti aperti al traffico, per un totale di 44 eventi. Tra le inaugurazioni di maggior rilievo organizzate, vi sono l'apertura al traffico dei primi 14 Km del Quadrante Nord Ovest del GRA di Roma (9 febbraio 2006) e del tratto Murtas-Villapitzu della SS 125 "Nuova Orientale Sarda" (15 luglio 2006).

Nel mese di dicembre è stata organizzata anche la tradizionale Festa del Cantoniere, che ha visto premiati i cantonieri Anas più meritevoli nel corso dell'anno.

È stata inoltre attentamente selezionata l'attività connessa alla presenza di Anas, o dei vertici Anas, a convegni, fiere ed eventi, al fine di rafforzare la tradizionale attività di comunicazione con gli organi di informazione, presidiando tutte quelle attività aziendali che hanno una ricaduta di interesse pubblico.

#### L'UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

Conformemente agli orientamenti e alle direttive dei vertici aziendali, la Direzione Centrale Relazioni Esterne e Rapporti Istituzionali ha implementato, nel corso del 2006, la struttura dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) in un'ottica di servizio.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico consente ad Anas:

- di costruire e mantenere un dialogo continuo e proficuo con tutti i soggetti che utilizzano la rete stradale ed autostradale;
- di cogliere e soddisfare le molteplici esigenze dell'utenza;
- di elevare il livello del servizio erogato;
- di supportare il cittadino nel suo viaggio per le strade gestite da Anas.

Nel corso del 2006 è stata sviluppata la struttura degli Uffici Relazioni con il Pubblico tramite l'introduzione di un servizio che consente di arricchire ed amplificare le potenzialità di accesso alle informazioni Anas: il numero unico di contatto Pronto Anas 841.148, attivo dalle 8 alle 20, sette giorni su sette, 365 giorni l'anno.

Il prodotto Pronto Anas è stato introdotto nel 2006 per offrire un servizio in linea con le aspettative di una clientela vieppiù esigente ed evoluta ed ha imposto ad Anas la reingegnerizzazione dei processi di comunicazione "da e per" il pubblico.

Un "Contact Center" esterno - gruppo di operatori di I livello - snellisce le informazioni non sensibili per l'Azienda e si avvale del supporto dei referenti URP compartimentali che si occupano della gestione delle informazioni sensibili per l'Azienda - II livello.

Infatti, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge 150/2000 che prevede negli Uffici per le Relazioni con il Pubblico la regolamentazione dei profili professionali, sono state selezionate, formate tramite un Master di I e II livello ed inserite nel corso del 2006 le risorse dedicate agli URP Anas dei Compartimenti e della Direzione Generale.

L'inserimento di tali figure ha permesso di costituire un sistema a rete coordinato da due uffici pilota: il "*front office*" che gestisce le relazioni dirette con l'utenza ed il "*back office*" che attraverso le quattro macro aree di osservazione, Nord, Centro, Sud ed Autostrade, mantiene costanti rapporti con gli URP periferici e con quello della Direzione Generale.

Nel corso del 2006 è stato realizzato anche un complesso informativo utile per le Relazioni con il Pubblico e per la *customer satisfaction* denominato "*Information Technology*". In particolar modo è stato attivato il sistema "*Contact Pro*" che garantisce la gestione ed il tracciato dei flussi di informazioni "da e per" gli URP. Il Contact Pro è, infatti, lo strumento che permette la gestione delle relazioni con il cliente e che risponde allo scopo ultimo di fidelizzare l'utente/cliente, in conformità alla filosofia del *Customer Relationship Management*.

I dati reperiti sull'Utenza consentono la realizzazione di schede informative di potenziali *stakeholder* nazionali e locali ed è utile alla realizzazione di campagne mirate di sondaggio *customer satisfaction*.

All'interno del programma di *Information Technology* è inserito il programma per la realizzazione di un Portale dedicato all'URP che è stato introdotto nel sito [www.stradeanas.it](http://www.stradeanas.it).

Il portale dedicato all'URP è un prodotto interattivo che consente all'utenza:

- di avere accesso *on-line* alle risposte dei quesiti più frequenti;
- di reperire i moduli per la presentazione di reclami e segnalazioni e per le domande di accesso *ex lege* 241/90;
- di permettere un consulto di uno stradario interattivo e vettoriale denominato Web Map Server "*Quo Vadis*" che consente l'identificazione delle strade gestite da Anas e la pianificazione di eventuali percorsi.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico effettua periodicamente indagini di *customer satisfaction* per monitorare il grado di soddisfazione dell'Utenza sui servizi erogati. L'analisi ha registrato 6.667 contatti telefonici dal 21 novembre 2006 al 21 marzo 2007.

IL SERVIZIO  
RAPPORTI  
ISTITUZIONALI

Il Servizio Rapporti Istituzionali è responsabile del supporto ai vertici aziendali nella rappresentanza e nel mantenimento della continuità dei rapporti presso le istituzioni, dell'analisi delle evoluzioni normative, della predisposizione di proposte di legge a livello europeo e nazionale, coerentemente con la missione e le finalità aziendali.

L'attività di monitoraggio e comunicazione normativa del Servizio prevede che le notizie relative ai singoli provvedimenti siano veicolate in tempo reale, appena disponibili, via e-mail a tutte le strutture interne interessate per materia e competenza. Tutti i testi normativi sono stati pubblicati sul portale Rapporti Istituzionali; viene fornito avviso via e-mail a tutti i soggetti, di volta in volta interessati per materia, della entrata in vigore e della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Il Servizio cura con particolare attenzione lo sviluppo della annuale Sessione di Bilancio, monitorando l'evoluzione del Disegno di legge finanziaria e le eventuali proposte di interesse per la società, nonché la allocazione delle risorse nel Bilancio di previsione e nei disegni di legge collegati.

Di particolare evidenza la collaborazione posta in essere con la Pianificazione Strategica con riferimento a:

- predisposizione dell'Atto integrativo al Contratto di programma;
- elaborazione dello schema di Atto;
- partecipazione agli incontri di esame e discussione con gli Uffici dei due Ministeri di riferimento (Infrastrutture ed Economia).

La rappresentazione degli interessi di Anas presso le Istituzioni ha visto il Servizio seguire ed approfondire con incontri anche presso le competenti strutture ministeriali i seguenti temi:

- sicurezza gallerie;
- normativa appalti (revisione Codice De Lise);
- direttiva pedaggi;
- direttiva Bolkenstein.

LA DIREZIONE  
CENTRALE AFFARI  
LEGALI E  
CONTENZIOSO

Anche nel 2006 la Direzione Centrale Affari Legali e Contenzioso, istituita il 2 dicembre 2004, ha avuto come missione il contenimento del rischio aziendale connesso al contenzioso, con l'obiettivo di mantenerlo entro la soglia fisiologica tipica dello specifico settore di attività dell'Anas, il mercato delle opere pubbliche caratterizzato da una intensa conflittualità.

L'obiettivo del contenimento del contenzioso è stato perseguito, in primo luogo, mediante la prevenzione e la compressione dei fattori critici e, quindi, con la costante assistenza agli uffici operativi centrali e periferici della Società, in tutte le fasi dei processi operativi aziendali, fornendo consulenza in materia contrattuale e coordinando la gestione del contenzioso e dei rapporti con l'autorità giudiziaria.

Le funzioni della Direzione sono state assicurate a livello centrale dai Servizi per il Contenzioso in materia di responsabilità civile, per il Contenzioso patrimoniale e societario, e per il Contenzioso gare, contratti e lavori stradali ed autostradali, e dal settore per il Contenzioso del personale. A livello periferico, la Direzione Legale è presente con propri presidi costituiti dagli Uffici Legali Compartimentali, attivati fin dal 1997 nelle sedi regionali.

A seguito della riforma del modello organizzativo, è stata incardinata nella Condirezione Generale Legale e Patrimonio con la nuova denominazione di Direzione Centrale Legale e Contenzioso.

#### L'UFFICIO GARE E CONTRATTI

L'Ufficio Gare e Contratti nel corso del 2006 ha improntato la propria attività all'ottimizzazione e pianificazione delle varie fasi operative, al fine di consentire l'affidamento degli interventi nei tempi più celeri possibili, avvalendosi di standard operativi e procedurali sorretti da supporti informatici centralizzati, nonché al supporto legale ed amministrativo al Responsabile del Procedimento nelle varie fasi in cui si articola l'attività di quest'ultimo. Pertanto, l'Ufficio Gare e Contratti cura l'attuazione dell'intero procedimento di affidamento, a partire dalla pubblicazione del bando di gara, fino alla stipula del contratto.

In particolare, la competenza dell'Ufficio Gare e Contratti è stata estesa sino alla predisposizione dei provvedimenti di aggiudicazione definitiva degli interventi.

I risultati conseguiti in tale ambito sono consistiti in una sensibile riduzione dei tempi di aggiudicazione degli interventi, nonché in un incremento del numero di aggiudicazioni e dei relativi contratti stipulati.

Nel 2006 è stata, inoltre, attribuita all'Ufficio Gare e Contratti, di concerto con la Direzione Centrale Comunicazione e Relazioni Esterne, la funzione di coordinamento nazionale delle pubblicazioni legali dell'Anas, sia a livello di competenza centrale che compartimentale, nell'ambito della nuova procedura editoriale affidata ad una primaria Società di tale settore.

All'interno del contesto del generale riassetto societario che l'Anas ha intrapreso, l'Ufficio Gare e Contratti è stato incardinato nella struttura organizzativa che fa capo alla Condirezione Generale Legale e Patrimonio.

Si riassumono di seguito i risultati conseguiti nell'anno 2006:

- **Bandi Pubblicati:** nell'anno 2006 sono stati pubblicati – per affidamenti in concessione, General Contractor ed appalti di lavori, progettazioni, servizi, mutui e forniture – 74 bandi di gara, per un importo a base d'asta complessivo di €/milioni 1.591.
- **Gare Aggiudicate:** nell'anno 2006 sono state aggiudicate – per affidamenti in concessione, General Contractor ed appalti di lavori, progettazioni, servizi, mutui e forniture – 18 gare, per un importo a base d'asta complessivo di €/milioni 1.517.

- *Atti Stipulati*: nell'anno 2006 sono stati stipulati – per affidamenti in concessione, General Contractor ed appalti di lavori, progettazioni, servizi, mutui e forniture - 66 atti, per un importo complessivo di €/milioni 3.195;
- *Coordinamento Nazionale Avvisi Legali*: nell'anno 2006 è stato curato il coordinamento di 241 avvisi legali, per un importo complessivo di €/milioni 1.110.

#### L'UFFICIO INTERNAL AUDITING

Nell'ambito del continuo miglioramento del Sistema di Controllo Interno, il 2006 per l'Internal Auditing è stato un anno caratterizzato dalla ristrutturazione organizzativa che ha portato all'avvicendamento del vertice dell'Ufficio. Tale avvicendamento ha avviato una nuova fase costituita dalla progressiva trasformazione della funzione, dal modello operativo dell'ufficio ispettivo a quello di ente al servizio del top management per la verifica del buon funzionamento del Sistema di Controllo Interno.

L'Internal Auditing è costituito dal:

- Servizio Legale Amministrativo;
- Servizio Rapporti Operativi;
- Servizio Tecnico;
- Servizio Economico Finanziario;
- Servizio Informatico.

Nel corso dell'anno l'Internal Auditing è stato impegnato – fra l'altro - nell'attività di supporto all'Alto Commissario per la prevenzione e il contrasto della corruzione e delle altre forme di illecito nella Pubblica Amministrazione, collaborando con un suo nucleo operativo dislocato presso l'ufficio stesso. Dopo una prima fase di verifica avente ad oggetto il sistema di controlli operante in Anas, l'Alto Commissario all'Alta Sorveglianza sugli affidamenti a General Contractor e la concreta applicazione ed il rispetto dei protocolli di legalità.

Altra attività svolta è stata quella del presidio antimafia proseguendo il monitoraggio dei Protocolli di legalità stipulati fra i vari Uffici Periferici e le Prefetture territorialmente competenti.

Ancora, su espressa richiesta dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 sono state avviate le verifiche relative a:

- procedura di affidamento degli incarichi di consulenza nella Direzione Generale;
- procedura di affidamento degli incarichi di consulenza nei Compartimenti;
- processo di affidamento degli incarichi di progettazione sottosoglia;

- processo di nomina delle commissioni di gara e delle commissioni per la verifica delle offerte anormalmente basse;
- processo di nomina delle commissioni ex art. 31-bis;
- procedura amministrativo-contabile per l'acquisto di beni e servizi.

Infine, l'Internal Auditing, a seguito dei nuovi *input* del management aziendale e tenendo conto delle risultanze delle indagini svolte dall'Alto Commissario, ha avviato un processo di pianificazione delle attività da svolgere e delle modalità operative da applicare per ciascun *audit*, che ha portato all'elaborazione di un Piano di verifiche per l'anno 2007.

Esso rappresenta una novità sostanziale sul piano metodologico, che va di pari passo all'evoluzione organizzativa e di impostazione avuta dalla funzione nel corso dell'anno 2006.

La predisposizione del primo Piano di *Audit*, infatti, pone maggiormente in linea l'Internal Auditing di Anas con gli *standard* operativi dell'Associazione Italiana Internal Auditors. Gli *audits* sono riconducibili, in linea di massima, a quattro tipologie:

- *compliance* o "di conformità", che riguardano la verifica del rispetto delle norme, interne ed esterne (leggi, regolamenti, procedure, etc.), da parte delle strutture ad esse soggette;
- *financial*, tesi a verificare la correttezza dei bilanci e delle registrazioni contabili, nonché l'efficacia e l'efficienza dei processi interni per la corretta gestione delle risorse economiche;
- *strategic*, focalizzati sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi sottesi alle singole attività, soprattutto sotto il profilo del controllo della programmazione dei lavori e del rispetto delle tempistiche e dei costi;
- *operational*, che si riferiscono alla verifica del conseguimento, da parte delle singole strutture, dei propri obiettivi in termini di efficacia, efficienza ed economicità, sia dal punto di vista amministrativo che tecnologico.

L'attività dell'Internal Auditing, sempre nell'ottica di un miglioramento continuo, collaborando con le strutture centrali e periferiche della Società, proseguirà nell'individuazione di eventuali criticità e nella successiva predisposizione di interventi correttivi congiuntamente concordati al fine di contribuire, in modo efficiente, al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

LA DIREZIONE  
CENTRALE  
RISORSE UMANE  
ED  
ORGANIZZAZIONE –  
SERVIZIO  
ORGANIZZAZIONE E  
SVILUPPO

Nel corso del 2006 il Servizio Organizzazione e Sviluppo ha raggiunto importanti obiettivi in raccordo con gli indirizzi ricevuti e le aspettative esplicitate dai vertici aziendali.

I principali progetti portati a termine o avviati nel corso del 2006 sono stati:

1. supporto nel disegno dell'organizzazione della Direzione Generale in conformità con le linee guida definite dal vertice aziendale;
2. pubblicazione delle procedure di "affidamento degli incarichi di consulenza" e "approvazione degli investimenti" e conseguente adeguamento alle linee guida ed ai presidi di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
3. definizione, disegno e implementazione di strumenti per l'analisi e la pianificazione del costo del lavoro;
4. sviluppo sistemi di MBO.

#### *Supporto nel disegno della nuova organizzazione della Direzione Generale*

Nel corso del 2006 è proseguita l'attività di costante aggiornamento delle strutture organizzative della Direzione Generale tenendo conto sia della funzionalità dell'Azienda, per garantire un sempre più efficace presidio dei processi aziendali, sia della sostenibilità dei cambiamenti apportati.

In particolare, l'attività del Servizio si è focalizzata sulla separazione delle attività di controllo di gestione e pianificazione strategica, entrambe presidiate dall'Ufficio Pianificazione e Controllo.

A tale scopo si è provveduto all'istituzione di un Ufficio Pianificazione Strategica con l'obiettivo di presidiare tutte le attività di programmazione di medio lungo periodo dell'azienda, lo sviluppo del Piano Industriale e del Contratto di Programma, il *marketing* strategico e il monitoraggio degli indicatori principali e alla costituzione di un Ufficio Controllo di Gestione, competente per la predisposizione del *budget* e per le attività di pianificazione operativa, analisi e consuntivazione.

Nella seconda parte dell'anno il nuovo vertice aziendale ha indicato l'esigenza di ridisegnare la macro-organizzazione della Direzione Generale e di realizzare, di conseguenza, le coerenti modifiche alla struttura di secondo e terzo livello, specificando responsabilità e contenuti delle principali Posizioni.

Le linee guida per il disegno della nuova struttura organizzativa sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2006.

#### *Predisposizione procedure organizzative aziendali*

Il progetto di elaborazione e pubblicazione delle procedure aziendali avviato nel 2005 è stato portato avanti anche nel corso del 2006.

Per la Direzione Centrale Affari Legali si è dato seguito, dopo un periodo di sperimentazione, alla pubblicazione definitiva delle relative procedure elaborate nel 2005. Inoltre sono state pubblicate le seguenti procedure:

- "affidamento degli incarichi di consulenza", aggiornata sulla base di ottimizzazioni emerse nel corso della sua applicazione per meglio standardizzare il processo di affidamento di quegli incarichi di consulenza che non richiedano l'espletamento di una procedura di gara;

- “approvazione degli investimenti”, per definire in maniera univoca tutti i passaggi autorizzativi necessari per effettuare le spese rientranti nella categoria di investimenti.

Per tutte le procedure elaborate, inoltre, è stata condotta l'attività di adeguamento alle linee guida ed ai presidi di controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

*Definizione, disegno e implementazione di strumenti per l'analisi e la pianificazione del costo del lavoro*

ANAGRAFICA DEL PERSONALE

Al fine di migliorare il supporto nel governo dei processi del personale e la gestione delle informazioni sia a scopi gestionali che informativi ed in vista dell'introduzione in azienda del sistema integrato SAP è stato introdotto nel corso del 2006 un nuovo applicativo di gestione dell'Anagrafica del personale, ampliando la base dati gestita. In particolare, sono stati introdotti nuovi campi, sia di carattere amministrativo che organizzativo, in modo da completare la base informativa sul personale aziendale, potenziare le funzionalità di reportistica *standard* e *ad hoc* e rispettare la propedeuticità ai fini dell'implementazione di SAP.

L'applicativo “*DataBase RUO*” è stato rilasciato a regime nei primi giorni del 2006 e le informazioni in esso contenute sono state poi caricate su SAP a fine anno.

CRUSCOTTO DEL PERSONALE ANAS

È stato disegnato e prodotto durante l'anno, con cadenza mensile, il *report* sul personale per il vertice aziendale.

Il *report* è uno strumento informativo e periodico sulle risorse umane, integrativo rispetto ai dati gestiti attraverso la reportistica aziendale, nell'ambito del controllo di gestione. Ha una funzione di supporto per il processo di governo delle risorse umane, consentendo un monitoraggio puntuale e costante circa gli andamenti delle politiche di gestione del personale.

Le informazioni contenute nel Cruscotto mensile del Personale hanno consentito l'analisi dei consuntivi e dei relativi scostamenti da quanto pianificato ed hanno evidenziato un miglioramento della gestione del personale rispetto a quanto previsto nel Piano Industriale 2005-2008.

BUDGET COSTI DEL PERSONALE

Nell'ambito del processo di *budgeting* di Anas, nel corso del 2006 si è provveduto alle rimodulazioni trimestrali previste ed è stato elaborato il *Budget* dei costi del personale 2007.

I dati prodotti sono stati elaborati attraverso un processo di analisi, monitoraggio e integrazione dei dati contabili ed organizzativi relativi all'esercizio 2006 ed attraverso la definizione di previsioni di assunzioni e cessazioni per l'anno 2007.

Il *Budget* dei Costi del Personale 2007 è stato, quindi, suddiviso su base temporale mensile e ripartito tra i Centri di Costo aziendali e le Commesse, sulla base dei fabbisogni di risorse di ciascuna *Business Unit*.

Tali fabbisogni sono stati definiti attraverso un modello, creato nel 2005, che permette di confrontare l'organico reale degli Uffici Periferici con i dimensionamenti ideali approvati nel corso del 2005 e che è stato reso dinamico con l'introduzione della nuova piattaforma applicativa per lo sviluppo dell'attività di *budgeting* (cfr. paragrafo successivo).

Il nuovo sistema informatico, dedicato alla gestione delle informazioni sulle risorse umane aziendali, consente, gestendo informazioni sugli aspetti qualitativi e su quelli organizzativi, di garantire il monitoraggio delle attività e degli obiettivi previsti dal Piano Industriale.

#### APPLICATIVO DI SUPPORTO PER IL PROCESSO DI *BUDGET* COSTI DEL PERSONALE

Al fine di automatizzare il processo di pianificazione, gestione ed analisi dei dati inerenti le risorse umane ed i costi collegati è stata implementata una piattaforma applicativa basata su tecnologia *web* della Società *OutlookSoft*, per lo sviluppo dell'attività di *budgeting* relativa ai costi del personale.

Tale applicativo sarà prossimamente integrato con il sistema ERP SAP, implementato nel gennaio 2007.

#### *Sviluppo sistemi di MBO – strumenti di incentivazione per obiettivi*

L'Azienda ha avviato a partire dal 2006 l'implementazione di un sistema di indirizzo e controllo delle *performance* (MBO) per le posizioni dirigenziali al fine di:

- chiarire le responsabilità delle posizioni organizzative;
- definire i risultati attesi a livello aziendale e di singola unità organizzativa;
- monitorare periodicamente il loro raggiungimento;
- disporre di una base di riferimento oggettiva per la gestione del sistema premiante.

Durante la prima parte del 2006, secondo un processo *top-down* che ha coinvolto il vertice (Presidente e Direttore Generale) e i responsabili di Direzione Centrale/Unità di primo livello, le schede-obiettivi individuali sono state consegnate a tutti i dirigenti.

Successivamente, al fine di consolidare al meglio l'implementazione del sistema e affinare lo strumento anche in vista della sua applicazione per il 2007, si è proceduto ad un'analisi della situazione degli indicatori delle schede MBO 2006 distribuite, realizzando una simulazione su dati reali circa il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi aziendali riguardanti il periodo di osservazione relativo al primo semestre del 2006.

**Situazione del personale**

Il numero complessivo dei dipendenti al 31 dicembre 2006 è pari a 6.635 unità, di cui 5.870 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e 765 a tempo determinato, comprensivo anche del personale d'esercizio stagionale.

La distribuzione dell'organico per *business unit* è evidenziata nella Tabella 1.

Tabella 1 - Distribuzione del personale Anas per Business Unit

| Business Unit            | N. dipendenti in organico al 31.12.2006 | N. dipendenti in organico a tempo indeterminato al 31.12.2006 | N. dipendenti in organico a tempo determinato al 31.12.2006 |
|--------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Direzione Generale Anas  | 1.149                                   | 1.037                                                         | 112                                                         |
| Compartimento Ancona     | 131                                     | 95                                                            | 36                                                          |
| Compartimento Aosta      | 46                                      | 46                                                            | 0                                                           |
| Compartimento Aquila     | 287                                     | 189                                                           | 98                                                          |
| Compartimento Bari       | 212                                     | 209                                                           | 3                                                           |
| Compartimento Bologna    | 125                                     | 121                                                           | 4                                                           |
| Compartimento Cagliari   | 642                                     | 574                                                           | 68                                                          |
| Compartimento Campobasso | 190                                     | 127                                                           | 63                                                          |
| Compartimento Catanzaro  | 449                                     | 386                                                           | 63                                                          |
| Compartimento Firenze    | 144                                     | 140                                                           | 4                                                           |
| Compartimento Genova     | 68                                      | 67                                                            | 1                                                           |
| Compartimento Milano     | 196                                     | 194                                                           | 2                                                           |
| Compartimento Napoli     | 478                                     | 411                                                           | 67                                                          |
| Compartimento Palermo    | 425                                     | 421                                                           | 1                                                           |
| Compartimento Perugia    | 154                                     | 121                                                           | 33                                                          |
| Compartimento Potenza    | 194                                     | 190                                                           | 4                                                           |
| Compartimento Roma       | 370                                     | 309                                                           | 61                                                          |
| Compartimento Trento     | 6                                       | 6                                                             | 0                                                           |
| Compartimento Torino     | 161                                     | 156                                                           | 5                                                           |
| Compartimento Trieste    | 208                                     | 174                                                           | 34                                                          |

|                          |              |              |            |
|--------------------------|--------------|--------------|------------|
| Compartimento Venezia    | 186          | 150          | 36         |
| Ufficio Speciale Bologna | 14           | 14           | 0          |
| Ufficio Speciale Cosenza | 651          | 585          | 66         |
| Ufficio Speciale Genova  | 11           | 11           | 0          |
| Ufficio Speciale Palermo | 138          | 137          | 1          |
| <b>TOTALE</b>            | <b>6.635</b> | <b>5.870</b> | <b>765</b> |

Dal confronto tra il numero dei dipendenti presenti a fine anno con lo stesso dato a fine 2006 e a fine 2005 (Tabella 2) si nota un *trend* di riduzione del personale a tempo indeterminato.

Tabella 2 – Andamento del numero di dipendenti Anas negli ultimi 3 anni

| Dipendenti          | al 31.12.2004 | al 31.12.2005 | al 31.12.2006 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Tempo indeterminato | 6.201         | 6.143         | 5.870         |
| Tempo determinato   | 308           | 559           | 765           |
| <b>IN ORGANICO</b>  | <b>6.509</b>  | <b>6.702</b>  | <b>6.635</b>  |

Dall'analisi della distribuzione dell'organico a tempo indeterminato per profilo professionale (Tabella 3) si nota una progressiva diminuzione nel corso dell'anno in tutti i livelli ed in particolare nei livelli B1 e B2, in conseguenza del piano di esodo incentivato ed in linea con l'obiettivo del Piano Industriale Anas 2005-2008 di sostituzione del personale uscente con risorse a qualifica superiore.

Tabella 3 – Distribuzione dell'organico a tempo indeterminato

| Livelli                               | N. dipendenti in organico<br>a tempo indeterminato<br>al 31.12.2005 | N. dipendenti in organico<br>a tempo indeterminato<br>al 31.12.2006 | Differenza  |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| 00 - Dirigenti                        | 163                                                                 | 156                                                                 | -7          |
| A - Area Quadri                       | 517                                                                 | 529                                                                 | 12          |
| A1 - Area Quadri                      | 1033                                                                | 993                                                                 | -40         |
| B - Area Operativa<br>e di Esercizio  | 1013                                                                | 1003                                                                | -10         |
| B1 - Area Operativa<br>e di Esercizio | 1811                                                                | 1687                                                                | -124        |
| B2 - Area Operativa<br>e di Esercizio | 1597                                                                | 1492                                                                | -105        |
| C - Area di Base                      | 9                                                                   | 10                                                                  | 1           |
| <b>TOTALE</b>                         | <b>6.143</b>                                                        | <b>5.870</b>                                                        | <b>-273</b> |

LA DIREZIONE  
CENTRALE  
RISORSE UMANE  
ED  
ORGANIZZAZIONE –  
SERVIZIO RISORSE  
UMANE

La politica aziendale delle assunzioni segue due orientamenti di base:

- miglioramento delle qualità delle risorse.
- privilegiare le tipologie contrattuali a tempo parziale, con introduzione degli strumenti di flessibilità (clausole elastiche e flessibili);
- favorire le tipologie contrattuali che danno luogo a sgravi contributivi e fiscali;

L'attività di ricerca e selezione del personale, svolta da gennaio a dicembre 2006, è stata caratterizzata dalla costante ricerca di professionalità specifiche in funzione delle esigenze aziendali e dall'attivazione dei seguenti processi di selezione:

- Master e Corso di Perfezionamento "Attività di Informazione e Comunicazione degli Uffici URP di Anas SpA";
- Assunzioni conseguenti all'esodo Volontario;
- Selezione personale in *stage* - Amministrazione del Personale - Progetto AnasSAP;
- Progetto "Analisi Fonti di Finanziamento e Commesse Associate".

#### *Attività di Selezione rivolta al solo personale interno*

Al fine di garantire lo sviluppo delle risorse già presenti in Azienda, in occasione del manifestarsi di determinate esigenze di copertura di nuove posizioni organizzative, sono state progettate delle attività selettive finalizzate ad individuare tra le risorse sopra evidenziate il personale in possesso di idonea professionalità da inserire nelle nuove strutture. In particolare dette attività hanno riguardato il personale in servizio presso l'Ufficio per l'Autostrada Salerno-Reggio Calabria a seguito

dell'istituzione della Sala Operativa, nonché per garantire la copertura delle posizioni vacanti di Assistenti di Nucleo.

#### *Altre Attività di Selezione*

Nel corso dell'anno sono state inoltre effettuate attività selettive finalizzate ad individuare le professionalità tecniche in possesso di competenze specialistiche nell'ambito della progettazione e realizzazione di opere stradali, necessarie per garantire il completamento dell'organico della Direzione Centrale Progettazione.

#### *Assunzioni a Tempo Indeterminato - Determinato*

Le assunzioni effettuate nel corso del 2006 sono state in totale 772 di cui 99 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, 117 con contratto a termine legato ad esigenze tecnico-organizzative (n. 53) ovvero alla stipula di contratti di inserimento ai sensi dell'art. 54 D. Lgs. 273/2003 (n.64) e 556 con contratto di lavoro a tempo determinato per esigenze legate ai picchi stagionali. Queste ultime, attivate mediante delega ed autorizzazione ai Capi degli Uffici Periferici, riguardano in gran parte (n.522) contratti *part time* a 24 ore settimanali con clausole elastiche e flessibili.

Delle 99 assunzioni con contratto a tempo indeterminato 71 hanno riguardato le risorse individuate a seguito dello scambio padre/figlio, le rimanenti 28 unità sono invece riferite ad assunzioni effettuate per garantire la copertura di carenze d'organico di cui 6 si riferiscono al profilo professionale di Dirigente.

Si riportano di seguito i prospetti riepilogativi delle assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato:

## TEMPO INDETERMINATO

| Sede                  |           | Posizione Economica Organizzativa e Profilo Professionale |                          |                                        |        |                             |                        |                       |                       |          |        |                             |                    |        |                      |                          |                         |        |            |                                |                    |        |
|-----------------------|-----------|-----------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------|--------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|----------|--------|-----------------------------|--------------------|--------|----------------------|--------------------------|-------------------------|--------|------------|--------------------------------|--------------------|--------|
| Profilo Professionale | Dirigente | A                                                         |                          |                                        |        | A1                          |                        |                       |                       |          |        | B                           |                    |        | B1                   |                          |                         | B2     |            |                                | TOTALE COMPLESSIVO |        |
|                       |           | Responsabile Amministrativo Contabile                     | Responsabile Informatico | Responsabile Tecnico Nuove Costruzioni | TOTALE | Coordinatore Amministrativo | Coordinatore Contabile | Tecnico Professionale | Tecnico Specializzato | Analista | TOTALE | Assistente Amministrativo C | Assistente Tecnico | TOTALE | Assistente ai Lavori | Operatore Amministrativo | Operatore Specializzato | TOTALE | Cantiniere | Addetto Tecnico Amministrativo |                    | TOTALE |
|                       |           |                                                           |                          |                                        |        |                             |                        |                       |                       |          |        |                             |                    |        |                      |                          |                         |        |            |                                |                    |        |
|                       |           |                                                           |                          |                                        |        |                             |                        |                       |                       |          |        |                             |                    |        |                      |                          |                         |        |            |                                |                    |        |
| Ancona                |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        |        |                             | 0                  |        |                      | 0                        |                         | 1      | 1          | 1                              |                    |        |
| L'Aquila              |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        | 2      | 1                           | 3                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 4                              |                    |        |
| Bari                  |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             | 1                      |                       |                       | 1        | 3      |                             | 3                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 4                              |                    |        |
| Bologna               |           | 1                                                         |                          | 1                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        |        |                             | 0                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 2                              |                    |        |
| Cagliari              |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             | 1                      |                       |                       | 1        |        |                             | 0                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 1                              |                    |        |
| Campobasso            |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        | 1      |                             | 1                  |        | 1                    | 1                        |                         |        | 0          | 2                              |                    |        |
| Catanzaro             |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        |        |                             | 0                  |        |                      | 0                        | 1                       | 1      | 2          | 3                              |                    |        |
| Dir. Gen.             | 6         | 5                                                         | 1                        | 1                                      | 7      | 2                           | 3                      | 4                     |                       | 2        | 11     | 9                           | 2                  | 11     |                      | 6                        | 1                       | 7      |            | 4                              | 46                 |        |
| Firenze               |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        |        | 1                           | 1                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 1                              |                    |        |
| Genova                |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        | 1      |                             | 1                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 2                              |                    |        |
| Milano                |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        | 1      |                             | 1                  |        |                      | 0                        |                         |        | 0          | 1                              |                    |        |
| Napoli                |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        | 2      | 1                           | 3                  |        | 2                    | 2                        |                         |        | 0          | 6                              |                    |        |
| Palermo               |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        | 2      |                             | 2                  |        | 5                    | 5                        | 1                       |        | 1          | 9                              |                    |        |
| Perugia               |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        | 2      |                             | 2                  |        |                      | 0                        | 1                       |        | 1          | 3                              |                    |        |
| Potenza               |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        | 1      |                             | 1                  |        |                      | 0                        |                         | 1      | 1          | 2                              |                    |        |
| Roma                  |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        |        |                             | 0                  |        | 1                    | 1                        |                         | 1      | 1          | 2                              |                    |        |
| Torino                |           |                                                           |                          | 1                                      | 1      | 1                           |                        | 1                     |                       | 2        |        |                             | 0                  |        | 1                    | 1                        |                         | 1      | 1          | 5                              |                    |        |
| Trieste               |           |                                                           |                          | 0                                      |        | 1                           |                        |                       |                       | 1        |        |                             | 0                  |        |                      | 0                        |                         | 1      | 1          | 2                              |                    |        |
| Cosenza               |           |                                                           |                          | 0                                      |        |                             |                        |                       |                       | 0        | 2      |                             | 2                  |        | 1                    | 1                        |                         |        |            | 3                              |                    |        |
| TOTALE                | 6         | 6                                                         | 1                        | 2                                      | 9      | 3                           | 10                     | 7                     | 0                     | 2        | 22     | 26                          | 5                  | 31     | 0                    | 17                       | 1                       | 18     | 3          | 10                             | 99                 |        |

## TEMPO DETERMINATO

| Sede                  | B1                         |                    | B2         | TOTALE<br>COMPLESSIVO |
|-----------------------|----------------------------|--------------------|------------|-----------------------|
| Profilo Professionale | Operatore<br>Specializzato | Capo<br>Cantoniere | Cantoniere |                       |
| Ancona                | 27                         |                    |            | 27                    |
| L'Aquila              | 60                         |                    | 32         | 92                    |
| Bari                  |                            |                    |            | -                     |
| Bologna               |                            |                    |            | -                     |
| Cagliari              | 19                         |                    | 31         | 50                    |
| Campobasso            | 60                         |                    |            | 60                    |
| Catanzaro             |                            |                    | 60         | 60                    |
| Direzione Generale    |                            |                    |            | -                     |
| Firenze               |                            |                    |            | -                     |
| Genova                |                            |                    |            | -                     |
| Milano                |                            |                    |            | -                     |
| Napoli                | 62                         |                    |            | 62                    |
| Palermo               |                            |                    |            | -                     |
| Perugia               |                            |                    | 31         | 31                    |
| Roma                  | 36                         |                    | 20         | 56                    |
| Torino                |                            | 2                  |            | 2                     |
| Trieste               | 12                         |                    | 20         | 32                    |
| Venezia               |                            |                    | 25         | 25                    |
| Cosenza               |                            |                    | 59         | 59                    |
| <b>TOTALE</b>         | <b>276</b>                 | <b>2</b>           | <b>278</b> | <b>556</b>            |

*Trasformazioni di contratto di lavoro: da Full Time a Part Time e viceversa*

Nell'anno 2006, ai sensi dell'art. 14, comma 13, del vigente C.C.N.L. sono state autorizzate 19 trasformazioni di contratto di lavoro a tempo indeterminato da *Full Time* a *Part Time*. Nello stesso anno si sono verificate 22 trasformazioni di contratto di lavoro a tempo indeterminato da *Part Time* a *Full Time*.

*Trasformazioni di contratto di lavoro: da tempo determinato a tempo indeterminato*

Durante l'anno 2006 sono state disposte 12 trasformazioni di rapporti di lavoro instaurati a tempo determinato, in quanto legate a particolari esigenze tecnico organizzative e successivamente trasformati a tempo indeterminato.

*Collocamento Obbligatorio*

Il Servizio Risorse Umane gestisce, inoltre, le assunzioni effettuate nel rispetto della Legge 68/1999 e periodicamente effettua il monitoraggio del rispetto di quanto prescritto dal succitato disposto normativo in termini di percentuali di riserva dei posti ai lavoratori disabili ed ai lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate (orfani e vedove di guerra, profughi). Tali percentuali su base nazionale, alla data del 31.12.2006, sono pienamente rispettate (risultano in servizio l'11% di disabili e il 5% delle categorie svantaggiate).

*Gestione del dipendente durante il rapporto di lavoro*

A partire dal mese di giugno 2006 il Servizio Risorse Umane è stato coinvolto nel Programma AnasSAP per l'implementazione del nuovo sistema informativo. I principali ambiti di azione a cui il personale appartenente al suddetto servizio ha contribuito sono stati molteplici tra cui l'elaborazione del Manuale Business Blueprint, il supporto ai consulenti del RTI sia per la migrazione dei dati anagrafici e gestionali del personale e sia durante la fase di parallelo.

Inoltre tuttora si garantisce il supporto agli Uffici Compartimentali nella gestione di eventuali difficoltà nella operatività quotidiana relativa all'utilizzo del Modulo SAP HR.

*Orario di lavoro e permessi*

Nel corso del 2006, il Servizio ha avviato un'attività di monitoraggio finalizzata a verificare la corretta attuazione delle politiche in materia di gestione e modifiche dell'orario di lavoro richiedendo a tutti gli Uffici Periferici documentazione relativa alle modalità di autorizzazione e gestione delle diverse tipologie di permesso utilizzate. Tale attività è stata anche utile al fine di omogeneizzare tra tutti i Compartimenti, le modalità di autorizzazione e gestione dei permessi e modifiche dell'orario di lavoro soprattutto a seguito della installazione dei nuovi terminali di rilevazione delle presenze e dell'introduzione del sistema informativo SAP.

Nel corso della gestione del rapporto di lavoro con il dipendente si effettua anche un'attività di controllo delle certificazioni mediche presentate dai dipendenti, soprattutto nei casi di lunghi periodi di assenza, tale attività ha determinato l'avvio di diversi procedimenti diretti ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni o allo svolgimento dell'attività lavorativa presso le competenti Commissioni Mediche. Dai suddetti accertamenti sono scaturiti 5 provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità fisica alle mansioni ed alcune disposizioni di cambio di mansioni.