



La sede della Direzione Generale di Anas in Via Monzambano a Roma

Ferie

Durante l'anno 2006 si è continuato ad incentivare il personale ad utilizzare le ferie residue al fine di garantire l'applicazione della vigente normativa, anche se in concomitanza con la fine della prima fase del programma AnasSAP, nel periodo delle festività di Natale, è stato necessario predisporre il blocco delle ferie per i dipendenti appartenenti alle strutture organizzative coinvolte nelle attività progettuali.

Trasferimenti

Sulla base della valutazione delle esigenze di servizio manifestatesi nel corso dell'anno e delle istanze di trasferimento presentate dai dipendenti al Servizio Risorse Umane, sono stati disposti 55 provvedimenti di trasferimento tra Direzione Generale e Sedi Periferiche, e 65 allocazioni nell'ambito della Direzione Generale.

Congedi maternità e parentali

Sia per effetto della costante diminuzione dell'età media del personale in servizio sia per il maggior interesse, anche da parte degli uomini, alla fruizione dei congedi parentali, si è confermato il trend crescente delle richieste dei suddetti congedi per maternità e parentali, rispetto agli anni precedenti. Durante il 2006 sono stati 95 i provvedimenti autorizzativi riguardanti il personale della Direzione Generale e

51 quelli delle sedi compartimentali. Nello stesso periodo si è assistito anche ad un considerevole aumento delle richieste di posticipo della fruizione del congedo di maternità che consente alle lavoratrici in stato interessante, in seguito alla verifica della sussistenza di determinate condizioni, di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza.

Risoluzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

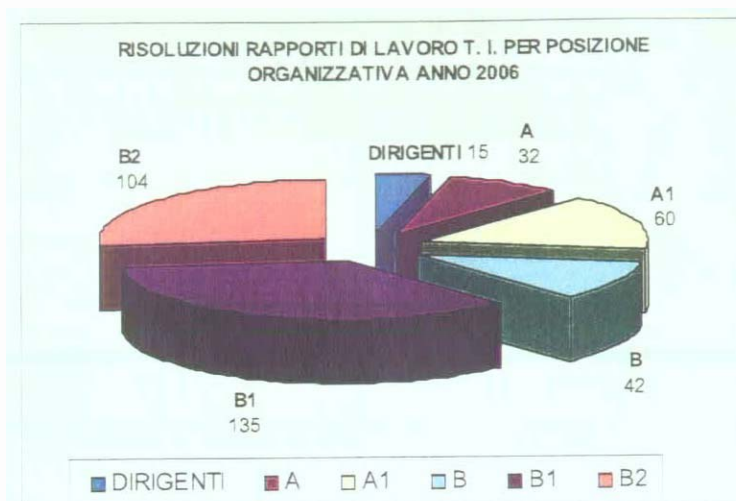
A seguito dell'applicazione del progetto di incentivo all'esodo, l'attività del Servizio inerente le risoluzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'anno 2006 è stata molto intensa ed ha riguardato ben 388 cessazioni; delle quali 41 di dipendenti gestione INPS e 347 di dipendenti gestione INPDAP. Per queste ultime, oltre agli adempimenti connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro, si è provveduto, altresì, alla predisposizione e trasmissione di tutti i documenti necessari alla ricostruzione della carriera ai fini della corresponsione del TFR e del trattamento pensionistico.

La maggior parte delle uscite volontarie dell'anno (l'85,6%) è conseguente all'adesione dei dipendenti al piano di incentivo all'esodo che prevedeva o la corresponsione di incentivi economici o l'assunzione dei figli dei dipendenti.

Cause di risoluzione dei rapporti di lavoro T. I. 2006	Numero
Limiti di età	75
Limiti di servizi	7
Dimissioni	279
Dispense	5
Decessi	16
Licenziamenti	6
TOTALE	388

L'analisi dei dati raccolti relativi alle cause delle risoluzioni dei rapporti di lavoro ha confermato la tendenza già in atto negli anni precedenti: il 90,4% delle uscite è stato determinato da pensionamenti, mentre solo il 9,6% ha risolto il rapporto di lavoro per altre cause.

Relativamente alle posizioni organizzative si può osservare che il 71,9% delle uscite ha riguardato dipendenti appartenenti all'Area Operativa e di Esercizio, il 24,2% l'Area Quadri ed il 3,8% i Dirigenti.



Attività formative anno 2006

L'anno 2006 è stato caratterizzato da una serie di importanti novità che hanno segnato la vita della Società; il cambio del vertice societario, il nuovo assetto organizzativo, l'introduzione del sistema integrato ERP SAP, sono elementi che richiedono ai componenti dell'intera organizzazione una risposta in termini di atteggiamento, di motivazione e determinazione nell'affrontare le attività operative per conseguire gli obiettivi delineati.

La Direzione Centrale Risorse Umane e Affari Generali, con una visione di innovazione e di partner strategico a supporto delle funzioni aziendali per facilitare il processo di trasformazione in atto, di diffusione di una nuova cultura aziendale, di promozione di nuove conoscenze e di adeguamento delle competenze possedute dal capitale umano che rappresenta uno degli *asset* distintivi della Società, ha definito il Piano della Formazione aziendale 2006, articolato in nove aree tematiche e per ciascuna delle quali ha previsto diverse attività formative.

Per la formulazione del Piano sono state effettuate diverse attività tra cui:

- analisi documentale (Piano Industriale, Contratto di Programma, Carta dei servizi stradali e autostradali);
- analisi dei macroprocessi di *business* Anas e di un modello-tipo organizzativo di un compartimento;
- condivisione finalizzata a garantire, nel processo di definizione del Piano, il pieno coinvolgimento dei Direttori Centrali e dei Dirigenti Responsabili degli Uffici di 1° livello, per la Direzione Generale, e dei Capi Compartimento, per gli Uffici Periferici. Tale coinvolgimento aveva un triplice obiettivo:

1. sensibilizzare i Direttori Centrali, i Capi ufficio e Capi Compartimento nel processo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane;
2. ottenere informazioni dirette sui gap formativi e sui fabbisogni presenti nelle varie Sedi Centrali e Periferiche, nonché sulle priorità di intervento;
3. dettagliare gli ambiti e i volumi degli interventi da realizzare.

A seguito dell'attività informativa, una scheda strutturata di rilevazione del fabbisogno formativo è stata somministrata ai Direttori Centrali, ai Capi Compartimento e Capi Ufficio.

Tra le numerose iniziative di formazione organizzate nel corso del 2006, si sottolineano:

- La formazione manageriale per i dirigenti (il progetto è stato finanziato dal Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua dei dirigenti del terziario);
- Il corso di perfezionamento e master di II livello di 300 ore sulle attività di informazione e comunicazione degli Uffici relazioni con il pubblico (URP) dell'Anas, progettato e organizzato in collaborazione con la Lumsa Libera Università Maria SS. Assunta, negli uffici per la Formazione di Anas di via PIANCIANI;
- I corsi di aggiornamento per i Responsabili legali della Direzione Generale e dei Compartimenti in merito a:
 - Riforma del Diritto Societario;
 - Diritto Fallimentare;
 - Processo Civile e Societario;
- Il corso di aggiornamento per i tecnici aziendali sul "Testo Unico delle Costruzioni – Decreto Ministeriale 14 settembre 2005" (disciplina la progettazione, l'esecuzione e il collaudo delle opere pubbliche, dall'idea progettuale all'opera costruita e utilizzata);
- Il seminario sulla "Circolare Ministeriale LL.PP. n. 349/stc" (che definisce i requisiti richiesti ai laboratori geotecnici al fine di garantire condizioni operative in regime di qualità, affidabilità ed indipendenza, in armonia con gli orientamenti europei in materia);
- Il *workshop* su "La Gestione Invernale" (sono state affrontate e discusse le modalità operative per la gestione degli eventi meteorologici e in particolare delle precipitazioni nevose);
- Il seminario su "Ecotecnica stradale e il disciplinare tecnico Anas sulle barriere antirumore" realizzato in collaborazione con l'Università di Bologna. Oltre a dare una panoramica generale sulla gestione in qualità delle strade e sulle soluzioni standard di protezione, il seminario è stato l'occasione per presentare il disciplinare tecnico relativo alle barriere antirumore che l'Anas ha realizzato a supporto dell'attività di risanamento acustico. Questo documento schematizza a fini operativi le metodologie e le procedure tecniche individuate nelle Linee Guida UNI ISO per la progettazione, per la realizzazione ed il collaudo dei sistemi antirumore per le infrastrutture di trasporto via terra;
- I seminari sul "Fondo Pensione Complementare Eurofer";

- I corsi di formazione e di aggiornamento per i “componenti delle squadre antincendio e addetti al primo soccorso” delle sedi della Direzione Generale (decreto legislativo 626/94);
- I corsi di formazione per Responsabili e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda (decreto legislativo 626/94);
- Il progetto Formazione-AnasSAP;
- Il corso di “Formazione Formatori in materia di Codice della Strada”;
- I corsi per esterni: su incarico della Divisione International dell'Anas è stato progettato e realizzato un intervento di formazione della durata di 192 ore in materia di pianificazione trasporti rivolto a tecnici dell'Iraq;
- Per la Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno (SSAI), l'Anas ha elaborato un percorso di formazione articolato su cinque giornate di otto ore ciascuna, per un totale di 40 ore, al quale hanno partecipato 10 Vice-Prefetti.

A partire dalla metà del mese di ottobre, il Servizio Risorse Umane - Reparto Formazione è stato coinvolto nel progetto AnasSAP per la gestione organizzativa dell'attività di formazione del personale. Le aule impegnate contemporaneamente sono state 9, e in 5 settimane (dal 13 novembre al 18 dicembre) hanno partecipato all'attività formativa, tenuta dai docenti del RTI di AnasSAP, 480 dipendenti.

Il Servizio Risorse Umane - Reparto Formazione in questo anno, oltre a lavorare su importanti ed ampi progetti formativi, ha avviato una riflessione anche sul tipo di approccio gestionale da assumere con i clienti interni.

Dare rilevanza a questo aspetto della formazione e curare non solo la progettazione, i contenuti da trasferire o la scelta dei docenti, ma anche il rapporto con le persone che vi partecipano, veri protagonisti di un evento formativo, significa voler migliorare la qualità del lavoro e mettersi in gioco anche come “*team*”.

Si è voluto misurare la percezione che i corsisti hanno dell'ufficio Formazione.

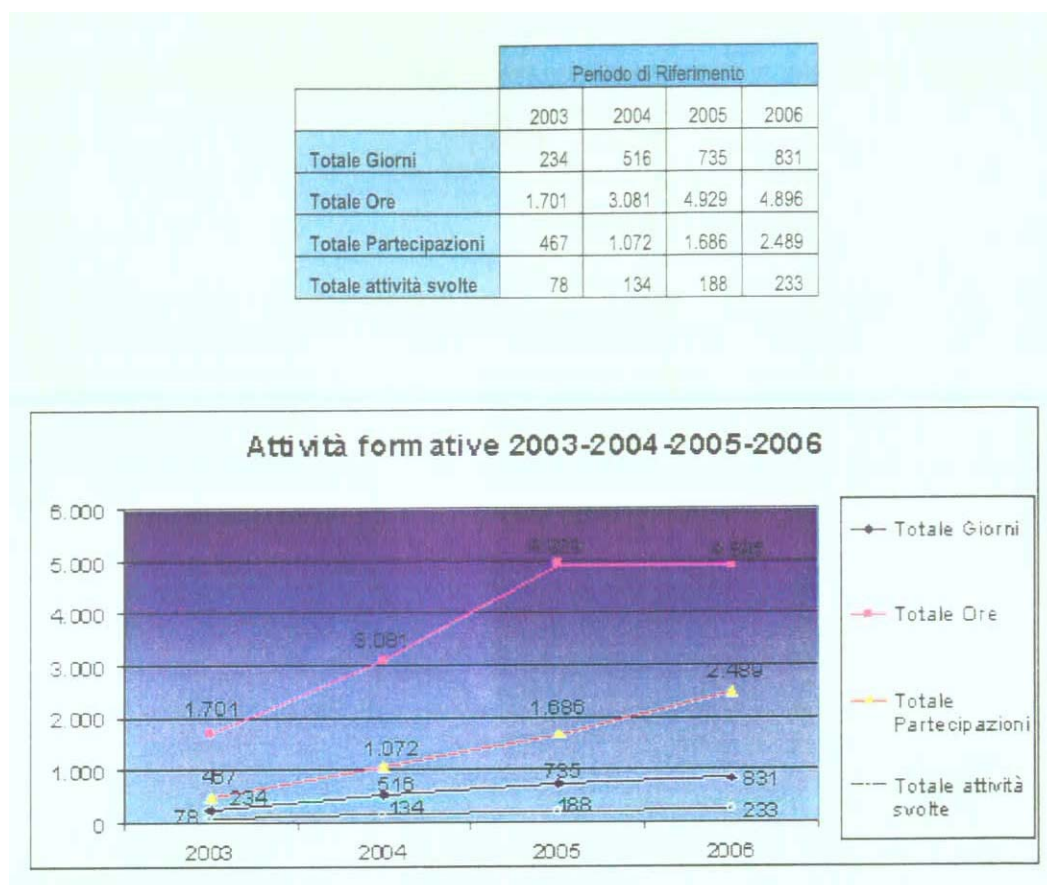
A tal fine è stata per la prima volta introdotta un'area nel questionario di valutazione di fine corso, denominata “Relazioni con il Reparto Formazione: con l'obiettivo di fornire un giudizio su:

- ambiente lavorativo, inteso come “clima interno” del Reparto Formazione;
- capacità comunicative e relazionali, dei componenti del Reparto Formazione;
- gestione del cliente interno, disponibilità, cioè, a tenere in considerazione le richieste e le esigenze dei partecipanti al corso.

Anas, nel 2006, ha proceduto alla stipula di 6 convenzioni con differenti istituzioni universitarie, ottenendo i seguenti risultati di carattere formativo:

1. lo svolgimento presso questa Società di tirocini di formazione ed orientamento, disciplinati dall'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e dal decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142;
2. l'aggiornamento professionale del personale dipendente, anche collegata alla partecipazione dell'azienda ad iniziative didattiche universitarie.

Si riassumono nelle tabelle seguenti i dati complessivi dell'attività di formazione svolta nell'esercizio e nei 3 anni precedenti.



LA DIREZIONE
CENTRALE RISORSE
UMANE ED
ORGANIZZAZIONE –
SERVIZIO POLITICHE
DEL LAVORO

Il Servizio Politiche del Lavoro nasce dall'esigenza di attribuire una maggiore organicità al complesso sistema della gestione della materia relativa al contenzioso del lavoro e all'erogazione dei servizi finalizzati all'assistenza del personale attraverso una razionalizzazione della stessa assicurando, altresì, la corretta interpretazione delle norme legislative e regolamentari in materia di lavoro e di previdenza.

In tale contesto l'obiettivo primario è consistito nel pervenire ad un contenimento della spesa nell'erogazione dei servizi e ad una rivisitazione delle principali vertenze con l'intento di pervenire ad accordi o soluzioni economicamente convenienti per l'Azienda.

Tenuto conto dell'attuale articolazione del Servizio, si riporta di seguito un'analisi delle principali specifiche attività riferite al 2006:

1. Attività svolte nel 2006 dal Reparto Servizi al Personale:

- a) Erogazione di “contributi assistenziali” a favore del personale in servizio e del personale collocato a riposo, in applicazione dei criteri determinati in data 19.3.2004, ai sensi dell'art. 48, 6° comma, del CCNL stipulato in data 18.11.2002.
- b) Servizio di Asilo Nido e Scuola Materna per i figli dei dipendenti della Direzione Generale, relativamente agli anni scolastici 2005-06 e 2006-07, in applicazione del Contratto stipulato tra Anas e CEFA “Associazione di famiglie per l'Educazione e la Cultura”.
- c) Servizio di “assistenza estiva” a favore dei figli dei dipendenti della Direzione Generale e delle sedi periferiche.
- d) Telefonia Mobile Aziendale: “individuazione ed applicazione dei nuovi criteri di assegnazione dei telefoni cellulari di servizio”.
- e) Stipula della Convenzione tra Anas e una primaria società di brokeraggio assicurativo, allo scopo di offrire un insieme di polizze assicurative alle migliori condizioni di mercato con la possibilità, per l'assicurato, di effettuare il pagamento del premio dovuto tramite trattenuta mensile stipendiale, previa autorizzazione dello scrivente Servizio.
- f) Attivazione e definizione della procedura per la concessione del “contributo economico” messo a disposizione dalla Fondazione “Enrico Castellini”, in favore di dipendenti rimasti gravemente menomati in seguito ad infortunio subito durante l'espletamento del proprio servizio nonché in favore delle famiglie di dipendenti deceduti in seguito ad incidente occorso sul lavoro.

2. Attività svolte nel 2006 dal Reparto Contenzioso e Provvedimenti Disciplinari

In relazione all'attività svolta nell'anno 2006, si rappresenta che i giudizi pendenti al 31.12.2006 risultano essere 814 (327 introdotti nel periodo gennaio/dicembre 2006) Nel corso dell'anno sono state definite in primo grado 248 cause, delle quali 84 con esito favorevole per la Società, 53 con esito sfavorevole, 110 mediante transazione e 1 nulla. In secondo grado ne sono state definite 32, delle quali 19 con esito favorevole per la Società (di cui 7 hanno riformato la sentenza di 1° grado), 11 con esito sfavorevole (di cui 3 hanno riformato la sentenza di 1° grado) e 2 mediante transazione.

L'oggetto del contendere è costituito prevalentemente dalla richiesta di riconoscimento dello svolgimento di mansioni superiori (circa il 65% delle domande), dall'accertamento del diritto al relativo inquadramento e alle corresponsione delle differenze retributive. Il restante contenzioso appare invece caratterizzato da un'estrema varietà di problematiche tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si riscontrano le pretese economiche avanzate da parte dei dipendenti riferite all'applicazione dell'art. 18 L.109/94 del Regolamento Anas; le richieste economiche a vario titolo maturate, in particolar modo quelle attivate da numerosi

dipendenti in ordine al ripristino dell'erogazione delle voci stipendiali connesse all'elemento retributivo differenziato (E.R.D.) e l'assegno "*ad personam*" (A.P.); la richiesta di costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (assunzione); il risarcimento del danno biologico (*Mobbing*); ed altro.

Si specifica, infine, che risultano proposte dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro n. 472 richieste - di cui 258 attivate nel 2006 (alcune di esse in forma cumulativa) di attivazione di tentativi di conciliazione ex art. 410 c.p.c., da considerarsi quali potenziali, futuri giudizi.

Il dato che emerge dal quadro attuale, confrontato con quello degli anni precedenti, attesta un sensibile aumento del numero delle cause, tuttavia, si può ritenere che la previsione di spesa dovrebbe mantenersi inalterata, attesa la definizione di specifiche controversie aventi un *petitum* piuttosto elevato.

In ordine alle attività specifiche, si è provveduto all'attuazione del sistema di contrattazione collettiva basata su due livelli ed articolata su di un livello nazionale ed un livello decentrato territoriale a ciascuno dei quali è demandata la competenza sui punti indicati al 3° comma dell'art. 3 del CCNL, affrontando gli aspetti interpretativi di gestione del contratto, definendo o avviando a definizione alcune delle partite contrattuali demandate alla formulazione di appositi protocolli d'intesa o accordi sia in sede centrale che periferica, nonché attività di composizione delle controversie. In particolare, nell'ambito delle attività propedeutiche alla definizione del modello organizzativo dell'esercizio, si sono avviati nel secondo semestre del 2006 di concerto con le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti, una serie di progetti volti alla sperimentazione di differenti soluzioni organizzative per la gestione delle attività caratteristiche dell'esercizio anche con l'utilizzo di strumenti di flessibilità forniti dalle recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (*part-time*).

Sempre in aderenza ai principi generali contrattuali si è attuato un sistema di prevenzione dei conflitti soprattutto in sede locale che si è concretizzata in una puntuale e costante presenza della struttura operativa del Servizio ogni qualvolta ne è stato chiesto l'intervento o se ne è ravvisata l'opportunità in modo tale da garantire, nel rispetto delle distinte responsabilità, la correttezza e la trasparenza dei comportamenti delle parti. Per rafforzare ancor più tale collegamento, nel mese di novembre, è stata emanata una apposita circolare per evidenziare la necessità di un raccordo preventivo fra le varie strutture aziendali ed il competente Servizio Relazioni Industriali della Direzione Centrale Risorse Umane ed Affari Generali.

Si è attivato, in stretto collegamento con le altre strutture delle Risorse Umane e dell'Organizzazione, un efficace sistema di informazione in tema di struttura organizzativa e di iniziative sviluppate per la definizione dei moduli organizzativi centrali e periferici, progetti e programmi operativi in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, nonché di formazione ed addestramento professionali erogati e programmati.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 49 del CCNL ed ai sensi della legge 8.8.1995 n. 335, si sono seguite le fasi attuative dell'adesione al Fondo per la previdenza complementare Eurofer, completando con l'accordo del 13 giugno 2006

con le Organizzazioni Sindacali nazionali il processo di armonizzazione con lo Statuto di Eurofer dell'accordo iniziale stipulato il 3 maggio 2005.

Il 28 giugno 2006 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali nazionali l'accordo in materia di progetti formativi finanziabili dal Fo.rte.

In data 13.9.2006 è stato sottoscritto l'accordo relativo alle linee guida ed al piano di formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Nel mese di ottobre 2006 si sono chiuse le attività, avviate nel mese di aprile, della Commissione tecnica incaricata di definire il Regolamento degli alloggi di servizio, di cui all'art. 50 del CCNL, con la predisposizione di una proposta di articolato.

Rinnovo del CCNL dei dipendenti per il quadriennio 2006-2009.

In vista del rinnovo del CCNL dei dipendenti per il quadriennio 2006-2009, si è provveduto a stilare ed inviare alle Organizzazioni Sindacali, le linee guida da seguire per sviluppare una struttura contrattuale in grado di veicolare il cambiamento organizzativo in atto, in modo tale da rendere Anas competitiva sul mercato ed in linea con analoghe realtà operative.

Si è proceduto a coinvolgere anche i dirigenti responsabili delle strutture centrali e periferiche per contributi di verifica e/o integrazione dei contenuti del documento programmatico, al fine di condividere con tutte le strutture decisionali ed operative i contenuti del nuovo contratto da rinnovare.

Nel mese di novembre si è formalizzato il gruppo di lavoro interfunzionale, costituito da rappresentanti di ciascun Servizio della Direzione del Personale, al fine di effettuare una preventiva disamina delle problematiche contrattuali, nonché di produrre un documento di sintesi delle stesse da utilizzare come base per l'articolato contrattuale.

Il 3.1.2006 si è stipulato il CCNL con la Rappresentanza aziendale dei dirigenti e la Federmanager, con la parte normativa che andrà a scadere il 31.12.2008, mentre il biennio economico 2004-2005 è stato risolto con il pagamento di una somma *“una tantum”* omnicomprensiva di €/migliaia 4,00 lordi. Si è, altresì, stabilita la ridefinizione delle misure minime e massime dell'indennità di funzione con il riassorbimento dell'indennità di reperibilità telefonica di cui all'accordo inserito nel precedente contratto e si è assunto l'impegno di procedere ad una rivisitazione dell'indennità stessa con l'individuazione di fasce collegate ai compiti ed alle responsabilità affidate ai singoli dirigenti.

In applicazione di tale accordo, si è costituito nel mese di ottobre 2006 il gruppo di lavoro incaricato di produrre una proposta di sintesi per il nuovo impianto dell'indennità di funzione.

Un cenno a parte merita infine l'attività del Servizio nella gestione dei rapporti con le Organizzazioni sindacali nazionali di Anas e degli Edili, con i quali esisteva già uno specifico Protocollo d'intesa per l'esecuzione dei lavori sull'Autostrada Salerno-Reggio Calabria. Con le medesime Rappresentanze Sindacali si è stipulato in data

12.6.2006 un protocollo d'intesa volto ad instaurare un sistema di relazioni industriali per lavori di importo superiore a €/milioni 50, o quelli affidati al Contraente Generale.

Anche in questo caso, si è reso necessario l'intervento, anche in sede locale, per fare fronte alle necessità di confronto per risolvere situazioni riguardanti la sicurezza dei lavoratori, nonché per garantirne la retribuzione in caso di crisi delle imprese impegnate nei lavori di ammodernamento.

SICUREZZA SUL LAVORO

Al Servizio Relazioni Industriali è stato affidato anche il compito di provvedere al coordinamento delle attività inerenti l'applicazione della legge 626/94 nelle varie articolazioni centrali e territoriali. Si è provveduto, pertanto, a bandire la gara per la sorveglianza sanitaria e per la stesura dei documenti di valutazione dei rischi delle strutture aziendali. Nel contempo si è studiato un *software* gestionale, installato su appositi palmari, per consentire a ciascun Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di redigere una *check list* delle criticità esistenti presso ciascuna sede e porre le basi per stilare un autonomo Documento di Valutazione dei rischi. In tal modo, a regime, non sarà più necessario affidare all'esterno tale incombenza con evidenti risparmi economici.

Un primo esperimento pilota per estendere la certificazione di qualità già esistente anche alla sicurezza sul lavoro con la definizione delle relative procedure è stato già avviato presso il Compartimento di Roma e, successivamente, il progetto verrà esteso a tutte le sedi operative.

Per quanto concerne la fornitura dei Dispositivi Individuali di Protezione (D.P.I.) si sono redatti i relativi capitolati tecnici in modo tale da consentire all'Ufficio acquisti di poter bandire le relative gare di fornitura.

In collaborazione con l'Ufficio Formazione si sono attuati i corsi formativi, in attuazione della delibera della Commissione Stato-Regioni, per i responsabili e gli addetti di tutte le strutture centrali e periferiche e si è stilato il piano formativo per tutti i soggetti operanti nell'ambito regolamentato dalla predetta legge 626/94.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi nella sua qualità di datore di lavoro per gli edifici in cui si articola la Direzione Generale, ha provveduto ad individuare tutte le possibili situazioni di pericolo esistenti, anche in concomitanza con i rilevanti lavori di ristrutturazione sia nella sede di Via Pianciani, che in quella di Via Monzambano, che si è provveduto ad eliminare in stretta collaborazione con i servizi logistici della competente Direzione Centrale.

Nella sede di via del Policlinico è stato, altresì, attuato un monitoraggio costante e ripetuto dei campi magnetici generati da un'antenna radio posta sul tetto dell'edificio ed adibita al traffico UMTS, al fine di assicurare l'osservanza dei limiti di emissioni di onde radio previsti per legge.

GESTIONE DELLA PREVIDENZA SANITARIA PER I DIPENDENTI

Per effetto di quanto previsto all'art. 48, comma 7 del CCNL, si è continuato a gestire il contratto in essere con Caspie ed Unisalute per la gestione della polizza sanitaria assicurativa per il personale dipendente. Il Servizio ha costituito una interfaccia organizzativa per gestire i rapporti interfunzionali tra le strutture Caspie ed Unisalute ed i dipendenti Anas. Pertanto, oltre a gestire le attività di verifica ed aggiornamento dei dati relativi alle posizioni assicurative dei singoli dipendenti e dei relativi nuclei familiari, alla distribuzione del materiale sanitario informativo ed alla emissione dei provvedimenti di pagamento, si è provveduto al coordinamento dei contatti con il personale degli Uffici periferici al fine di assicurare il corretto flusso della documentazione e delle informazioni. Poiché il contratto è andato in scadenza al 31.12.2006, si è provveduto a porre in essere tutte le attività necessarie a garantire la continuità delle prestazioni erogate ai dipendenti con i nuovi soggetti individuati Casbi ed ancora Unisalute subentrati per il biennio 2007-2008.

IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO TECNOLOGICO DEI SISTEMI INFORMATIVI

SISTEMI
INFORMATIVI

L'anno 2006 è stato per i Sistemi Informativi un anno di straordinario impegno e realizzazioni.

Gli eventi più rilevanti sono stati senza dubbio l'impostazione e la realizzazione della *Fase 1 del Programma AnasSAP*, che ha visto l'avvio a gennaio 2007, e la diffusione ed utilizzo sempre più esteso su tutto il territorio nazionale del *Protocollo Elettronico*.

PROGRAMMA ANASAP

Il Programma AnasSAP è stato avviato in funzione dell'esigenza aziendale di un intervento sistemico che, agendo su processi, sistemi informativi, gestione ed organizzazione, conducesse l'azienda nel suo complesso ed in modo più stringente a rispettare le regole di controllo interno disegnate dal management, garantendo la certezza del trattamento dei dati e delle informazioni in modo esaustivo e tempestivo.

Queste esigenze, analoghe a molte altre grandi aziende italiane, hanno spinto l'Anas ad adottare un sistema ERP *Enterprise Resource Planning* che garantisse l'integrazione dei processi e delle risorse. In particolare l'Azienda, dopo un attento studio ed una selezione accurata, ha scelto la soluzione prodotta da Sap AG, leader mondiale nella produzione di questa tipologia di sistemi.

Per raggiungere i propri obiettivi strategici, tuttavia, la sola ristrutturazione dei sistemi informativi non sarebbe stata sufficiente. Pertanto, il Programma AnasSAP ha previsto accanto allo sviluppo di un *software* anche azioni di revisione dei processi interni, di gestione del cambiamento e di micro allineamento organizzativo, nonché di comunicazione e coinvolgimento esteso del personale Anas e di formazione e di affiancamento degli utenti.

Il Piano Pluriennale dei Sistemi Informativi 2006-2008, approvato nel 2006, ha previsto la suddivisione del Programma AnasSAP in due fasi.

La Fase 1 del Programma AnasSAP si è proposta di rendere più efficienti i processi amministrativi e gestionali di supporto, prerequisito fondamentale per la corretta gestione dei dati contabili e per il controllo dei costi aziendali.

Nel corso della Fase 1 sono state sviluppate le specificità funzionali per i processi di *Financial Operation* (FinOpe):

- Amministrazione;
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Controllo di Gestione;
- Gestione Patrimonio, Licenze e Concessioni;

e per le attività tipiche di *Human Resources* (HR):

- Amministrazione e Gestione del Personale.

La fase successiva, invece, si concentrerà sui processi di *core business* di Anas: progettazione, nuove costruzioni, esercizio, manutenzione.

Il Programma AnasSAP rappresenta una scelta strategica capace di migliorare e potenziare il sistema informativo a supporto dell'Azienda e rendere disponibili per tutta la Società informazioni integrate, ed univoche, eliminando le duplicazioni di dati e le numerose interfacce caratteristiche dei sistemi tradizionali ed aumentando, tra l'altro, la tempestività nel reperimento delle informazioni.

Il nuovo sistema consentirà ad Anas di acquisire la piena visibilità dei processi di staff a tutti i livelli delle strutture aziendali e di introdurre in Azienda pratiche operative ottimizzate ed omogenee, garantendo la completa integrazione dei processi aziendali. Questo strumento contribuirà, inoltre, a ridurre la distanza tra sedi centrali e sedi territoriali, migliorando l'efficacia delle decisioni e della gestione delle risorse mediante nuovi e più efficaci strumenti di controllo sull'andamento della società e di validi mezzi di intervento per azioni correttive e di miglioramento.

Per la corretta gestione del Programma AnasSAP è stata costituita una struttura organizzativa temporanea a quattro livelli, tipica per questo tipo di progetti.

Il primo livello è rappresentato dal Comitato Guida, nominato e presieduto dal Presidente e Direttore Generale di Anas (Sponsor dell'iniziativa) e da tutti i Condirettori Generali, nonché dal Co-Sponsor del Programma AnasSAP. Questo ha il compito di fornire le linee guida del Programma AnasSAP, definire le priorità del Piano Strategico e del Piano Operativo, autorizzare formalmente le specifiche realizzative (*Business Blue Print*) e i cambiamenti nei processi aziendali.

Il secondo livello è costituito dal Program Manager, responsabile del conseguimento degli obiettivi del Programma AnasSAP in termini di tempi, costi e qualità pianificati, secondo le direttive impartite dal Comitato Guida.

Il terzo livello è rappresentato dal Gruppo di Lavoro, nominato dallo Sponsor Interno del Programma AnasSAP e coordinato dal Program Manager. Esso è composto dai vari Responsabili dei Processi aziendali coinvolti. Il Gruppo di Lavoro si

adopera per ottimizzare i processi, approva le specifiche realizzative e risolve i problemi che emergono nel corso del Programma AnasSAP.

Infine i diversi Team Operativi sono nominati dai singoli Responsabili dei processi aziendali coinvolti nel Programma AnasSAP. I *team* Operativi sono composti da specialisti interni ad un processo aziendale e dai relativi consulenti esterni e hanno il compito di prendere decisioni in merito alle soluzioni più idonee secondo gli *standard* del sistema SAP.

Le attività di gestione del cambiamento e dell'allineamento organizzativo, di comunicazione e coinvolgimento esteso, di formazione e di migrazione dei dati, sono state sviluppate in Progetti Specifici Trasversali che hanno l'obiettivo di supportare per il raggiungimento degli obiettivi strategici il Programma AnasSAP su specifiche attività trasversali ai processi.

L'adozione del nuovo sistema informativo integrato permette di disporre di una base dati efficiente su cui costruire un sistema di reporting a supporto delle decisioni aziendali. Questo comporta anche l'eliminazione di una serie di procedure manuali e migliora la tempestività di aggiornamento dei dati e la loro reperibilità. AnasSAP consente quindi di mettere in contatto e di integrare i dati tra il mondo acquisti, il mondo dei ricavi, il mondo contabile ed il mondo del controllo di gestione.

A partire dal mese di gennaio 2007 è entrato in funzione AnasSAP con le funzionalità previste per la Fase 1 del Programma AnasSAP ed i relativi sottoprocessi.

L'utilizzo di AnasSAP non si limita alle funzioni *software*, ma nella logica dell'intervento sistemico, ha comportato anche l'attivazione di una serie di micro-cambiamenti organizzativi e procedurali legati ai miglioramenti ottenibili dalla introduzione del sistema informativo integrato; nei fatti ha richiesto e favorito un diverso modo di lavorare.

Per descrivere questi cambiamenti sono state redatte, per ciascun processo, le Istruzioni Operative Dettagliate (IOD) che indicano le modalità operative da seguire per svolgere le attività dei processi interessati da AnasSAP.

Per ogni processo sono stati conseguiti importanti risultati, in termini di cambiamenti effettuati e di miglioramenti ottenibili.

PROTOCOLLO ELETTRONICO

Il programma di protocollo elettronico, installato negli ultimi mesi del 2005 in Direzione Generale e nelle unità periferiche, è partito il primo gennaio 2006, riuscendo a superare il problema di *start up* iniziale degli Uffici Protocollo, dovuto alla consolidata abitudine al riempimento del protocollo cartaceo, grazie ad una capillare opera di formazione e *training on the job*, a cura dei tecnici dei Sistemi Informativi e del raggruppamento aggiudicatario. A settembre 2006 altro passo decisivo verso l'eliminazione o almeno la sostanziale riduzione della carta circolante è stato l'avvio della funzione di Interoperabilità (la trasmissione via rete intranet, e non più via posta o fax, dei documenti protocollati elettronicamente indirizzati dalla Direzione ai Compartimenti e viceversa). Anche se meno pervasive del corpo aziendale, di grande

significatività, per la loro rilevanza strategica, sono state altre realizzazioni di seguito elencate, divise per chiarezza, per macro aree applicative.

CATASTO ELETTRONICO DELLE STRADE

Contemporaneamente ad una complessa attività di verifica della qualità e completezza dei dati rilevati con il "Rilievo ad alto rendimento" da ditte specializzate nel campo, l'apposito servizio dei Sistemi Informativi ha curato la realizzazione del Sistema Informativo Catasto Strade (SiCaSt) per la gestione e fruibilità dei dati, e per il controllo di coerenza degli stessi con gli strumenti informatici realizzati.

Oltre a ciò sono state completate le attività volte alla realizzazione del "Portale Cartografico Aziendale" (visibile sul Portale), il cui scopo è quello di rendere disponibile a tutta l'utenza aziendale la cartografia acquisita nel corso degli anni dai tecnici del Centro Studi di Cesano.

SISTEMA INFORMATIVO LAVORI

Nel corso dell'esercizio si è proceduto all'analisi, consolidamento ed estensione del Sistema Informativo Lavori per la parte relativa ai moduli di monitoraggio della progettazione e di programmazione in concomitanza con la definizione del nuovo Piano Triennale 2006-2008.

INVENTARIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO ANAS

Sono state inoltre effettuate attività di analisi, estensione e migrazione della procedura di Gestione del Contenzioso (ICA 3) in ambiente web, con nuove funzioni quali la gestione delle schede di valutazione del rischio e l'integrazione con la contabilità per l'autorizzazione al pagamento.

COMMERCIALE

Nel corso dell'esercizio si è avviata la procedura Trasporti Eccezionali Anas (TEA 2), che consente la raccolta via Internet delle richieste di autorizzazione dei trasporti eccezionali, la predisposizione alla fatturazione, la produzione di moduli per il calcolo e per la stampa delle autorizzazioni, la consultazione da parte delle Ditte dell'archivio informatico per il monitoraggio dello stato della richiesta, l'integrazione con il sistema di contabilità per fatturazione ed incasso.

AREA RETI, POSTA ELETTRONICA, SICUREZZA INFORMATICA

È stata estesa la rete Intranet aziendale ad altre 18 sedi. Il progetto ha portato all'ampliamento del numero di sedi collegate alla rete Intranet aziendale con l'aggiunta dei 14 Centri Manutentori dell'Autostrada Salerno-Reggio Calabria, di 2 Autoparchi del Compartimento di Trieste, e di 2 Autoparchi del Compartimento di Bari.

Si è provveduto alla migrazione di duemila caselle di posta elettronica a Microsoft Exchange Server 2003; l'attività si è completata senza incorrere in alcun

problema, ed ha portato al rilancio della posta elettronica come strumento rapido e sicuro di comunicazione e mezzo di collaborazione. Il progetto è stato pubblicato come caso di successo sul sito di Microsoft.

Si sono infine sostituiti gli apparati di sicurezza "Symantec Gateway Secure" con modelli più potenti.

ORGANIZZAZIONE, RIDUZIONE DEI COSTI E UTENZA INTERNA

L'anno 2006 ha visto l'Ufficio Sistemi Informativi impegnato anche sul versante organizzativo della propria struttura, su quello della riduzione dei costi informatici e su quello dei rapporti con l'utenza interna.

Relativamente all'organizzazione è stato modificato l'organigramma per renderlo rispondente alle nuove esigenze, sono state definite le attività delle varie mansioni, sono state confrontate le risorse disponibili con le attività in corso e pianificate; la conclusione delle analisi eseguite è stata l'emissione di un ordine di servizio di febbraio 2007 che riporta organigramma e funzionigramma dell'Unità Sistemi Informativi, posta in staff al Presidente.

Lo studio per la riduzione dei costi di struttura e di approvvigionamento nel campo dell'informatica si è concretizzato in un documento pianificatorio "Proposta programmatica di azioni operative per la riduzione dei costi ICT" che detta le linee guida per l'acquisizione di beni e servizi informativi per il triennio 2007-2009.

Relativamente ai rapporti con l'utenza interna è stata predisposta e pubblicata sul Portale la "Carta dei Servizi ICT" e cioè il documento che descrive i servizi richiedibili, le modalità di richiesta ed effettuazione, definendo attività e responsabilità dei fruitori (Utenti) ed erogatori (Ufficio Sistemi Informativi), nell'ottica di soddisfare gli standard, le regole e le linee guida aziendali ed ottimizzare i tempi di risposta ed i costi.

ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO

Nel corso del 2006 Il Centro Sperimentale Stradale di Anas, in coerenza con le intraprese attività di potenziamento e riqualificazione della struttura, ha proseguito le attività di rivisitazione delle capacità produttive e delle offerte di servizi al fine di meglio rispondere alle diverse esigenze aziendali rivolte sia agli aspetti scientifici e innovativi sia alle necessità di supporto ai processi di esecuzione dei lavori e di esercizio della strada.

Riconducibile al primo aspetto è il progetto SMART (l'acronimo di Sistemi di Monitoraggio Automatico per il Rilievo del Traffico), che nel 2006 ha visto il suo completamento.

L'importante incremento dei volumi di traffico e l'eterogeneità del parco veicoli circolante sulle strade, hanno evidenziato, in modo non trascurabile, la necessità di poter contare su sistemi affidabili per il monitoraggio stradale in grado, non solo di rilevare il numero dei veicoli circolanti ma capaci anche di estrapolare le caratteristiche di marcia dei veicoli quali ad esempio il peso sull'asse, la velocità e gli ingombri. Ad oggi tuttavia, non esiste un sistema di certificazione per questi dispositivi anzi, in realtà, non esistono nemmeno delle specifiche tecniche con le quali poter definire un iter per la certificazione. Il Centro Sperimentale Stradale di Anas in collaborazione con primari istituti tecnico-scientifici, ha intrapreso un cammino per colmare questa lacuna sulla base del già citato progetto, il cui obiettivo principale è l'analisi delle tecnologie di rilevamento del traffico presenti oggi sul mercato.

Tra i vari *step* in cui si è articolato il progetto, il principale è stato sicuramente lo studio dei dispositivi in commercio mediante algoritmi e *benchmarks* che hanno consentito di testarne l'affidabilità in termini di durabilità dei sensori in relazione alle sollecitazioni meccaniche cui sono sottoposti e la relativa accuratezza.

Il tratto sperimentale (fig. 1), esteso per circa 200 metri, è stato realizzato sulla statale Aurelia e ivi sono stati installati tutti i dispositivi di rilevamento in modo da poter essere testati parallelamente.



Fig 1: tratto sperimentale

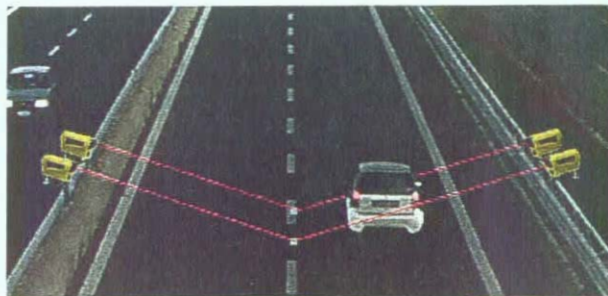


Fig 2: sistema di riferimento per il rilevamento della velocità