

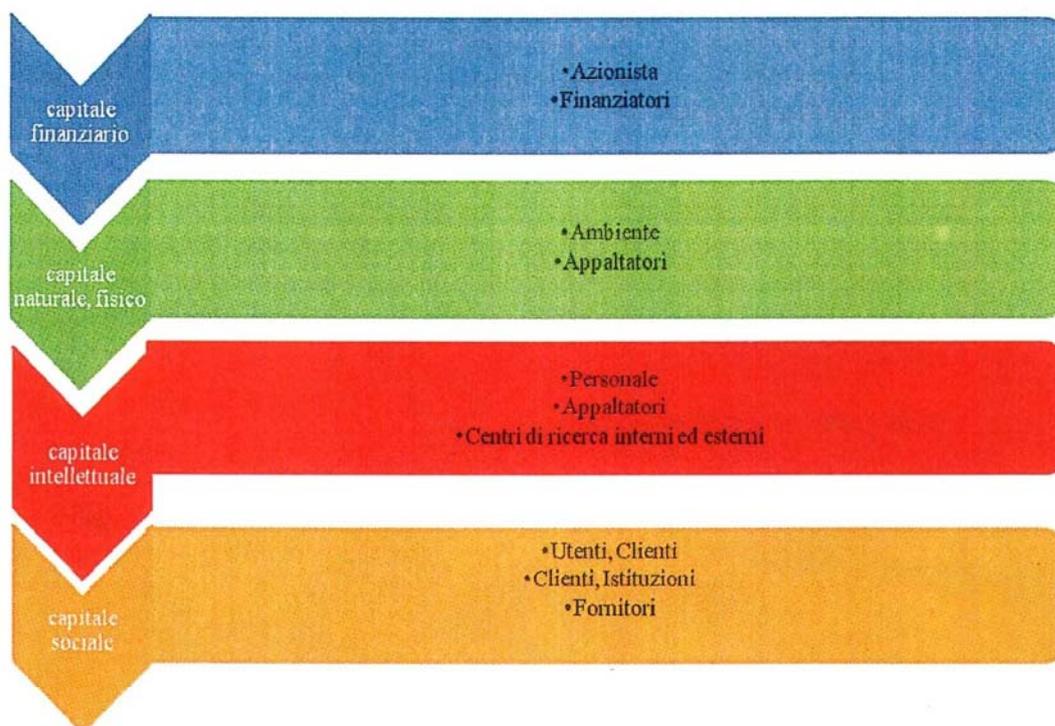
I capitali si trasformano attraverso le attività sopradescritte, tra gli stessi esiste un'interazione continua, inoltre, in considerazione del fatto che molti capitali utilizzati nel processo di creazione del valore non appartengono direttamente ad Anas ma sono di proprietà degli appaltatori, dei concessionari e di altri stakeholder esterni, si è preferito descrivere gli input del modello di business Anas attraverso l'analisi di alcuni indicatori di performance:

- il capitale finanziario è rappresentato dal numerario, dai fondi liquidi ed è condizionato dal rapporto che Anas intrattiene con i finanziatori e con l'azionista unico, al 31 dicembre 2012 il saldo delle disponibilità liquide è pari a 295.285 €/migliaia e fondi in gestione sono pari a 30.726.299 €/migliaia (per i dettagli si rimanda alla nota illustrativa al 31 dicembre 2012), il flusso di cassa complessivo al 31 dicembre 2012 è pari a -613.903 €/migliaia (-463.041 €/migliaia al 31 dicembre 2011);
- il capitale umano è rappresentato dall'organico complessivo (6.215 dipendenti al 31 dicembre 2012), per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 3.3.1 Il personale della presente sezione di sostenibilità;
- il capitale intellettuale è rappresentato da:
 - diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere di ingegno, concessioni, licenze e marchi simili descritti nella nota illustrativa al 31 dicembre 2012.
 - l'insieme delle procedure, dei sistemi di gestione e dei protocolli emessi al 31 dicembre 2012;
 - il capitale intangibile associato alla reputazione aziendale alla data di pubblicazione del presente documento non è stato oggetto di valutazione quantitativa e qualitativa;
- il capitale naturale è rappresentato dalle risorse naturali, rinnovabili e non rinnovabili, che forniscono beni e servizi per lo sviluppo e la realizzazione delle attività di ANAS, in particolare si tratta di consumo di materie prime di origine naturale da fonte rinnovabile e non rinnovabile (carta; sali; conglomerato bituminoso; combustibili per riscaldamento ed autotrazione) e di un limitato consumo di risorse idriche;
- il capitale sociale è rappresentato da:
 - l'insieme delle reti stradali ed autostradali in gestione diretta, in particolare 24.926 km al 31 dicembre 2012, 24.829 km al 31 dicembre 2011;
 - l'insieme delle relazioni che Anas intrattiene con gli enti locali e gli utenti della strada, con i fornitori, l'insieme delle regole di comportamento e di leggi seguite da Anas nell'esercizio dell'attività tipica;
- Il capitale infrastrutturale è rappresentato in massima parte dai beni e servizi usati per la produzione di strade, trattasi di capitali gestiti e di proprietà degli appaltatori e non rendicontati dall'Anas. Il capitale fisico di proprietà dell'Anas è rappresentato da terreni e

fabbricati, impianti e macchinari ed attrezzature industriali e commerciali dettagliati nella nota illustrativa al 31 dicembre 2012.



Di seguito si presenta il ruolo di ciascuna categoria di stakeholder rispetto ai 6 capitali aziendali:



3.2 Coinvolgimento degli Stakeholder

3.2.1 Mappatura ed analisi di rilevanza

GRI G3.1 >
4.14, 4.15,
4.16, 4.17

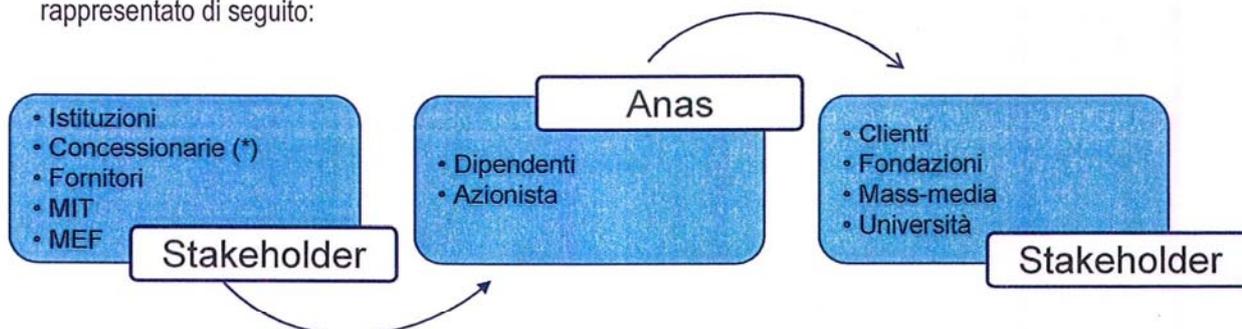
Negli ultimi anni Anas ha modificato le modalità di tutela e di valorizzazione dell'immagine aziendale presso gli stakeholder, scegliendo un modello di comunicazione centralizzato che permetta da un lato di evidenziare e tutelare l'attività svolta dai compartimenti regionali e dall'altro di presentare l'azienda come un'unica entità nei confronti del sempre più articolato sistema delle autonomie locali.

Gli stakeholder dell'Anas sono qualificati in base a macro attività con ricaduta socio - ambientale significative per Anas e per il territorio. Gli stakeholder chiave sono individuati attraverso la seguente matrice di posizionamento (interesse/sfera di influenza):

		Influenza	
		Bassa	Alta
Interesse	Basso		
	Alto		

Tale classificazione offre una visione chiara di tutte le categorie di stakeholder con le quali Anas interagisce; condiziona i contenuti e la forma della strategia di comunicazione, in particolare in corrispondenza di ogni categoria di stakeholder sono identificati i fattori critici di successo, ovvero il linguaggio dei valori al quale ciascuna categoria è sensibile. I fattori critici di successo sono misurati individuando una serie di specifici indicatori di performance (KPI).

L'elenco degli stakeholder chiave con cui Anas intrattiene rapporti significativi è rappresentato di seguito:



(*) Concessionarie: fino al 30/9/2012 per la funzione di Anas come ente concedente

3.2.2 Stakeholder engagement ed obiettivi

Le attività di coinvolgimento degli stakeholder (c.d. stakeholder engagement) e l'assegnazione di priorità agli argomenti oggetto di dialogo con i diversi stakeholder sono analizzati qualitativamente dalle diverse funzioni/unità organizzative dell'Anas. La frequenza delle attività di ascolto intrattenute con gli stakeholder varia a seconda della categoria analizzata.

Nella tabella di seguito si rappresentano sinteticamente per categoria di stakeholder gli strumenti di dialogo attivati, i principali risultati e obiettivi del 2012.

Stakeholder	Strumenti di dialogo	Principali risultati 2012	Obiettivi
Finanziatori	Delibere CIPE; Leggi; Bilancio dello Stato	Riduzione dell'indebitamento e dell'onerosità media dei debiti	Trasparenza, rispetto dei contratti.
Utenti	Web Magazine; U.R.P.; Social Networking; V.A.I.; Giornale Telematico; Sito web; Servizio Stampa; Centro Coordinamento Informazioni Sicurezza Stradale (CCISS); altri eventi pubblici	Valutazione "Eccellente" Servizio pronto ANAS; Valutazione "Eccellente" Servizio U.R.P.;	Sicurezza nella viabilità; trasparenza nella comunicazione; percezione della qualità del servizio da parte del cliente.
Operatori trasporti eccezionali	Sito WEB-TE; Help-Desk	Introduzione della piattaforma di gestione telematica del processo autorizzativo; media dei giorni lavorativi necessari al rilascio di un'autorizzazione per trasporti eccezionali è passata da 9,3 a 8,1	Tempestività nell'evasione delle richieste; rispetto dei parametri di sicurezza.
Licenziatari	Incontri e Contrattualistica	Proseguita l'attività di supporto al progetto di censimento delle licenze	Instaurare relazioni improntate all'integrità ed al rispetto; fornire un'assistenza continua.
Concessionari	Incontri e Contrattualistica	424 sopralluoghi ispettivi IVCA su nuove opere; 847 visite ispettive IVCA su lavori in corso d'opera	
Istituzioni	Audizioni Parlamentari; Disegni e Progetti di legge; Atti normativi	Svolte nel corso del 2011 5 audizioni presso diversi Comitati e 2 Commissioni; Receipti 18 Atti normativi; Sono stati oggetti di analisi 19 disegni e progetti di legge	Partecipazione attiva alle iniziative di regolazione promosse dal legislatore e dalle associazioni di settore.
Fornitori	Incontri workshop, campagne di comunicazione e sensibilizzazione; Codice etico e contrattualistica; Scambio di informazioni on-line e Portale Acquisti; Vendor Rating	Consolidate le best practices relative ai processi di dematerializzazione dei documenti; In materia di gestione documentale e monitoraggio dei contratti di acquisto Anas ha implementato, il Procurement Contract Management (PCM); sviluppato un progetto pilota relativo alle procedure innovative di "pre-commercial procurement"	presentazione della candidatura agli elenchi fornitori su "Portale Acquisti" mediante firma digitale; gestione degli elenchi fornitori in paperless; consolidato il presidio dell'intero ciclo di approvvigionamento.
Dipendenti	House-Organ; Corsi di formazione; Sistemi di valutazione del personale	31.899 ore di formazione erogate a 2201 dipendenti; 417 nuovi assunti	Mantenimento degli attuali livelli occupazionali in linea con le previsioni della finanziaria; continua attenzione alle tematiche della sicurezza e salute sul posto di lavoro; valorizzazione e rispetto del capitale umano attraverso l'erogazione di progetti formativi a cura del Centro di Alta Formazione
Azionista Unico	Audizioni, atti di indirizzo	Distribuzione dell'utile nell'ultimo triennio	Rafforzamento patrimoniale della società e remunerazione dell'azionista

3.2.3 Produzione e distribuzione del valore aggiunto

GRING3.1>
EC1

La seguente tabella espone il valore aggiunto creato dalla Capogruppo Anas S.p.A. nel triennio 2010 – 2012.

La formazione del valore aggiunto

importi in €

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	2012	2011	2010
A) Valore della produzione	1.638.093.037	1.656.066.291	1.592.961.838
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	733.385.281	757.489.594	729.037.018
Variazione dei lavori in corso su ordinaz.	9.271.764	10.738.062	12.192.779
Altri ricavi e proventi	793.049.142	780.459.574	737.528.790
Ricavi della produzione tipica	1.535.706.187	1.548.687.230	1.478.758.587
Ricavi per le produzioni atipiche	102.386.850	107.379.061	114.203.251
B) Costi intermedi della produzione	627.903.009	671.366.394	682.416.678
Consumi di servizi, materie prime, sussidiarie e di consumo	14.689.218	12.776.555	12.807.388
Costi per servizi	453.838.333	494.742.796	490.658.846
Costi per godimento beni di terzi	17.837.978	18.665.142	17.682.264
Accantonamento per rischi ed oneri	127.926.875	139.147.227	117.299.666
Variazione delle rimanenze mat. prime, suss., di consumo e merci	705.773	-1.275.289	785.633
Oneri diversi di gestione	12.904.832	7.309.963	43.182.881
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	1.010.190.028	984.699.897	910.545.160
C) Componenti Accessori e Straordinari	76.857.888	62.461.619	70.556.879
+/- Saldo della gestione accessoria	77.166.604	73.821.056	69.166.210
Ricavi accessori	77.100.722	73.566.982	69.161.787
Costi accessori (Oneri/Proventi su cambi)	65.882	254.074	4.423
+/- Saldo della gestione straordinaria	-308.716	-11.359.437	1.390.669
Ricavi straordinari	10.856.163	28.167.699	53.119.611
Costi straordinari	-11.164.879	-39.527.136	-51.728.942
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	1.087.047.916	1.047.161.516	981.102.039
Ammortamenti e svalutazioni	702.686.620	648.566.995	565.603.702
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	384.361.296	398.594.521	415.498.337

La tabella seguente evidenzia come la ricchezza generata da Anas S.p.A. sia stata distribuita nel triennio in esame ai diversi portatori d'interesse:

La distribuzione del valore aggiunto			
<i>importi in €</i>			
<i>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</i>	<i>2012</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>
+ A) Remunerazione del personale	361.575.516	378.687.542	383.750.680
1. Personale non dipendente	3.717.521	4.893.319	4.868.892
2. Personale dipendente	357.857.996	373.794.223	378.881.788
- Remunerazioni dirette	278.895.418	290.597.495	294.840.416
- Remunerazioni indirette	78.962.577	83.196.728	84.041.371
+ B) Remunerazione della Pubblica Amministrazione	13.177.986	7.142.175	15.953.144
1. Imposte dirette	0	0	6.815.408
2. Imposte indirette	13.177.986	7.142.175	9.137.736
+ C) Remunerazione del capitale di credito	7.451.136	4.559.443	5.563.787
1. Oneri per capitale a breve termine	7.451.137	4.559.443	5.563.787
2. Oneri per capitale a lungo termine	-	-	-
+ D) Remunerazione del capitale di rischio*	0	7.792.786	8.000.000
Dividendi	0	7.792.786	8.000.000
+ E) Remunerazione dell'Impresa	2.156.625	410.147	2.150.738
Variazioni riserve	2.156.625	410.147	2.150.738
+ F) Liberalità esterne	0	0	79.988
Erogazioni liberali	-	-	-
Sponsorizzazioni	0	2.428	79.988
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	384.361.264	398.594.521	415.498.337
<i>*in attesa di delibera assembleare di destinazione del risultato 2012</i>			

Nel triennio 2010-2012 la quota più consistente del valore aggiunto netto è stata distribuita al **Personale** sotto forma di salari e stipendi ed altre forme di retribuzione indiretta, nonostante una variazione negativa della consistenza media del personale.

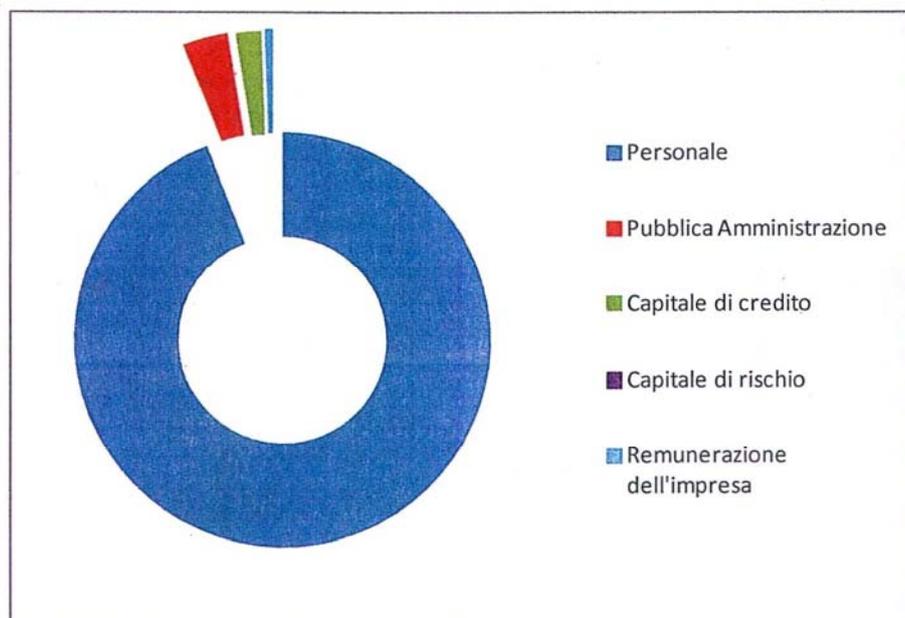
La quota distribuita alla **Pubblica Amministrazione** nel 2012 è stata pari al 3,43%, la flessione positiva della quota assorbita dalla P.A. rispetto al precedente esercizio è riconducibile in massima parte all'incremento delle imposte indirette registrate nel 2012 (imposta municipale sugli immobili e contributi consortili)

La quota del valore aggiunto assorbita dal **Capitale di Credito** nel 2012 si attesta intorno all'1,94%, la variazione in aumento di tale quota registrata nel triennio 2010-2012 è ascrivibile principalmente all'incremento degli interessi passivi verso le banche e degli interessi legali e moratori riconosciuti ai fornitori e ad altri soggetti.

La **Remunerazione dell'Impresa** rappresenta la variazione del capitale proprio e riflette l'andamento degli accantonamenti a riserva oltre alle determinazioni prese circa la distribuzione del dividendo al socio unico.

Come per il precedente esercizio, nel 2012 non sono state destinate risorse a favore delle **Comunità locali** attraverso liberalità esterne, principalmente per il dettato della legge finanziaria 2009 che dispone un contenimento dei costi per consulenze, relazioni pubbliche e promo pubblicitarie.

Il grafico che segue rappresenta la distribuzione del valore aggiunto globale netto riconosciuta nel 2012 a ciascuna categoria di stakeholder.



3.3 Gli stakeholder interni

3.3.1. Il personale

Al 31 dicembre 2012 Anas ha un organico complessivo di 6.215 persone (al 31 dicembre 2011 le unità in organico erano pari a 6.264), di cui 6030 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e 185 a tempo determinato, assunte nel quadro del contratto collettivo di riferimento. Nella tabella vengono riportati i dati relativi alla distribuzione del personale in base al livello professionale e al tipo di contratto per l'anno 2012.

GRIIG3.1>
2.8, LA4, LA1,
LA13

Distribuzione dei lavoratori per livello e tipo di contratto				
	Uomini	Donne	Totale	Percentuale
Dirigenti	156	28	184	3%
Quadri	1.246	457	1.703	27%
Impiegati	3.489	813	4.302	69%
Altro (contratti di somministrazione lavoro, di collaborazione, a progetto ecc.)	17	9	26	0,42%
Totale	4.908	1.307	6.215	100%
Tempo Indeterminato	4.767	1.263	6.030	97%
Tempo Determinato	141	44	185	3%
<i>di cui contratti di inserimento</i>	5	6	11	0,18%
Totale	4.908	1.307	6.215	100%
di cui Part Time	379	59	438	7%

Nella tabella seguente sono invece riportati i dati relativi alla distribuzione del personale in base al livello professionale e al tipo di contratto dell'anno 2011.

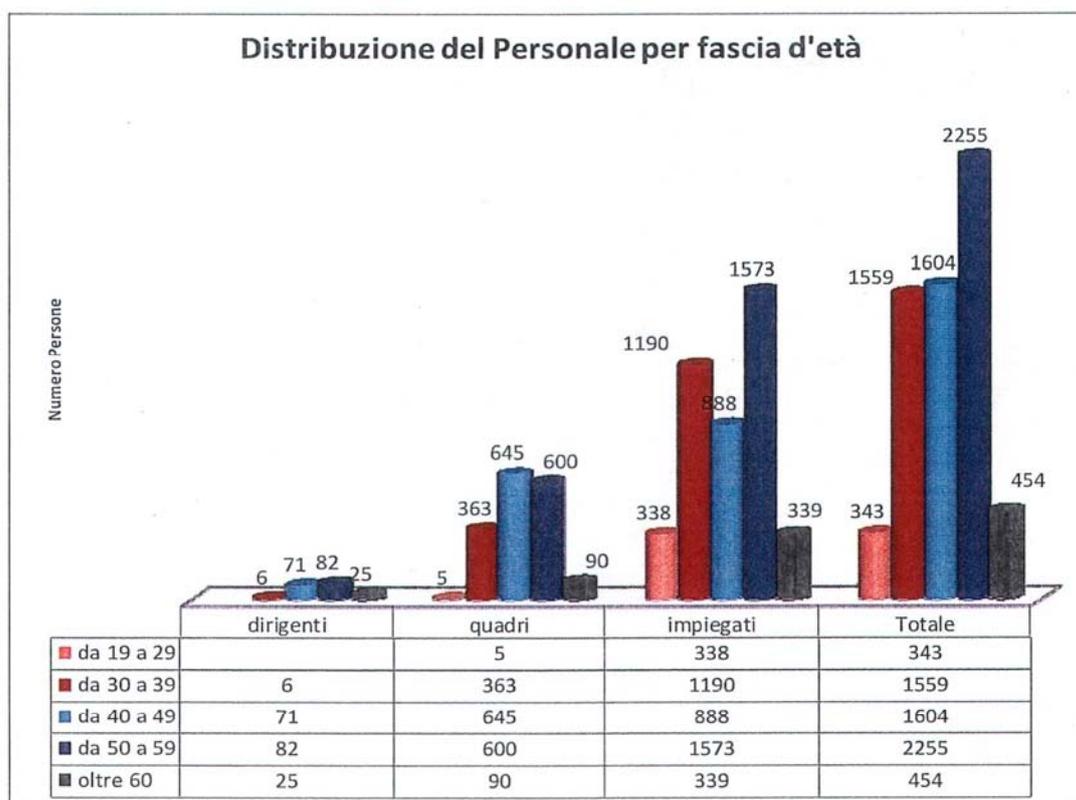
Distribuzione dei lavoratori per livello e tipo di contratto - 2011				
	Maschi	Femmine	Totale	Percentuale sul totale
Dirigenti	164	30	194	3%
Quadri	1.195	450	1.645	26%
Impiegati	3.511	882	4.393	70%
Altro (contratti di somministrazione lavoro, di collaborazione, a progetto ecc.)	23	9	32	1%
Totale	4.893	1.371	6.264	100%
Tempo Indeterminato	4.801	1.320	6.121	98%
Tempo Determinato	92	51	143	2%
<i>di cui contratti di inserimento</i>	6	11	17	
Totale	4893	1371	6264	100%
di cui Part Time	306	63	369	

Nella tabella sono invece riportati i dati relativi alla distribuzione territoriale delle risorse.

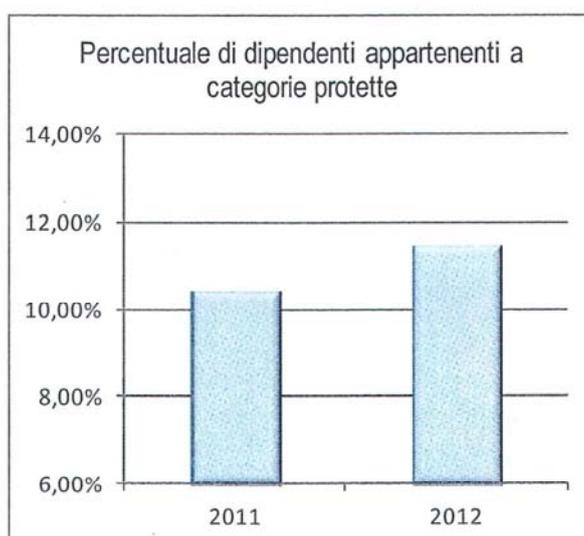
Distribuzione del personale per compartimenti ed altri uffici territoriali				
	Uomini	Donne	Totale	Percentuale
Compartimento della Viabilità per le Marche	98	20	118	2%
Compartimento della Viabilità per la Valle d'Aosta	53	7	60	1%
Compartimento della Viabilità per l'Abruzzo	229	45	274	4%
Compartimento della Viabilità per la Puglia	171	41	212	3%
Compartimento della Viabilità per l'Emilia Romagna	87	38	125	2%
Compartimento della Viabilità per la Sardegna	399	64	463	7%
Compartimento della Viabilità per il Molise	134	18	152	2%
Compartimento della Viabilità per la Calabria	359	50	409	7%
Compartimento della Viabilità per la Toscana	109	37	146	2%
Compartimento della Viabilità per la Liguria	48	19	67	1%
Compartimento della Viabilità per la Lombardia	139	40	179	3%
Compartimento della Viabilità per la Campania	337	44	381	6%
Compartimento della Viabilità per l'Umbria	132	22	154	2%
Compartimento della Viabilità per la Basilicata	171	30	201	3%
Compartimento della Viabilità per il Lazio	273	71	344	6%
Compartimento della Viabilità per il Piemonte	116	38	154	2%
Compartimento della Viabilità per il Friuli Venezia Giulia	38	22	60	1%
Compartimento della Viabilità per il Veneto	120	28	148	2%
Ufficio per l'Autostrada Salerno - Reggio Calabria	568	58	626	10%
Direzione Regionale per la Sicilia	557	86	643	10%
Distaccati	6	0	6	0%
Totale	4.144	778	4.922	79%
Direzione Generale	764	529	1293	21%
Totale	4.908	1.307	6.215	100%

La distribuzione del personale per fascia di età è riportata nel grafico che segue.

GRIG3.1>
LA13



Di seguito, si riporta l'incidenza dei dipendenti appartenenti a categorie protette sul totale del personale.



La base di computo considerata per la determinazione delle percentuali di dipendenti appartenenti a categorie protette è stata determinata con riferimento all'art. 3 (soggetti disabili) e all'art. 18 (altre categorie protette) della legge 68/1999.

3.3.2 La selezione e il turnover del personale

Il regolamento interno, nel rispetto di quanto prescritto dal CCNL di lavoro dei dipendenti Anas, rinnovato in data 26 luglio 2007, nonché dai principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità e delle leggi n. 133/08 e n.68/99, evidenzia come avviene il processo di selezione, assunzione e gestione del personale. Il periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi, importanti aspetti contrattuali e modifiche operative, è stabilito dalla legislazione vigente nonché da specifici accordi con le OO. SS.

Anas non ha una politica di preferenza per quadri e dirigenti residenti localmente per attività in outsourcing.

Le tabelle seguenti mostrano rispettivamente le entrate, il tasso di turn over per fasce di età e le uscite del 2012:

GR1/G3.1>
EC7, LA5,
LA2

Entrate per qualifica (2012)			
	Uomini	Donne	Totale
Dirigente	1	0	1
Quadro	6	5	11
Impiegato	314	59	373
Altri	15	17	32
Totale	336	81	417
Tempo Indeterminato	99	1	100
Tempo Determinato	237	80	317
Altre forme contrattuali	0	0	0
Totale	336	81	417
Inserimento	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0

Turn over per fasce di età (2012)		
Fascia di età	Totale	% su totale cessazione
< 30 anni	81	17%
30 - 50 anni	128	27%
> 50 anni	257	55%
Totale complessivo	466	100%

Numero di uscite 2012			
Descrizione	Uomini	Donne	Totale
Pensionamenti	20	3	23
Dimissioni volontarie	19	4	23
<i>di cui: con esodo volontario</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>9</i>
Licenziamenti	11	1	12
Passaggio a MIT	69	49	118
Cessazione stagionale	91	0	91
Scadenza termini	58	58	116
Altro	52	31	83
Totale complessivo	320	146	466

Nella voce "Passaggio a MIT", in attuazione dell'art. 36 del DL 98/2011 e s.m.i, è inserito il trasferimento avvenuto ex lege al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, delle risorse umane dell'Ispettorato di Vigilanza e Concessioni Autostradali.

Nella voce "Altro" sono inserite diverse tipologie di cessazione del rapporto di lavoro quali rilascio personale tirocinante, rilascio collaboratori, decessi, dispense, etc.

Per quanto riguarda le entrate a tempo indeterminato nel periodo dicembre 2011 – dicembre 2012, sono state effettuate: 7 assunzioni di personale a tempo indeterminato e 93 reintegri a seguito di sentenza (5 delle quali con iter processuale concluso).

Si registrano 5 trasformazioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato e 2 trasformazioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato a seguito di sentenza.

Nel 2012 Anas ha proseguito l'attività di selezione interna del personale, finalizzata a garantire adeguate opportunità di crescita professionale, ad agevolare la mobilità interna, a creare uno strumento rivolto a trattenere le professionalità valide all'interno della struttura aziendale, attraverso la valorizzazione delle competenze anche al fine di creare uno strumento standardizzato di valutazione delle stesse.

Anas, inoltre attesta di aver rispettato i limiti assunzionali 2012 previsti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 112/2010, come meglio illustrato nel paragrafo "Altre informazioni richieste dall'art. 2428 C.C."

3.3.3 La riqualificazione e la formazione delle risorse umane

Attività del Centro per l'Alta Formazione

Il Centro per l'Alta Formazione gestisce il processo di formazione, aggiornamento e addestramento del personale Anas e delle Società partecipate e controllate, finalizzato alla diffusione del sapere, alla riqualificazione dei lavoratori, alla loro crescita professionale e veicolo per lo sviluppo e la diffusione della cultura manageriale.

Nel mese di dicembre 2011 il Centro per l'Alta Formazione ha acquisito la certificazione di Qualità in conformità ai requisiti della norma ISO 9001:2008, per tutti i settori di attività della formazione.

Per ciascuna Area tematica (in cui si sostanzia l'offerta formativa del centro), riportiamo una breve descrizione dei contenuti e delle finalità delle attività formative fornite:

GRIG3.1->
LA10, LA11,
LA12, HR3,
HR4, HR5,
HR6, HR7

1) Area Istituzionale: svolge attività di accoglimento, socializzazione ed inserimento in Azienda indirizzate ai neo-assunti, attività di comunicazione e formazione sui temi anti - corruzione indirizzate a tutto il personale aziendale.

Reporting
X Principio>
B5

2) Area Manageriale, delle competenze e del comportamento organizzativo:
sviluppa le "soft skill", ossia le cosiddette competenze trasversali, qualità personali, atteggiamento in ambito lavorativo e conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali.

3) Area Tecnico-Specialistica, Professionale dell'innovazione, qualità e ambiente:
diffonde le tematiche correlate a tecniche e tecnologiche per la realizzazione, gestione e manutenzione della rete stradale.

4) Area Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro:
diffonde la cultura della sicurezza e delle tecniche specifiche operative necessarie a realizzarla quotidianamente sul posto di lavoro.

5) Area Giuridico - Normativa, Amministrativa, Economica e Finanziaria:
aggiorna e sviluppa le competenze specialistiche di genere giuridico, economico e finanziario.

6) Area Informatica, ICT e Formazione a distanza:
diffonde per lo sviluppo delle competenze, trasversalmente a tutte le funzioni aziendali. l'utilizzo delle tecnologie I.C.T.

Le nuove aree di formazione in cui si sostanzia l'offerta formativa, individuate ed elaborate al termine del 2011, sono state utilizzate per la redazione del Piano formativo per l'anno 2012.

All'interno della nuova declaratoria hanno trovato collocazione anche i temi legati al sistema di Gestione Qualità e al nuovo Sistema di Gestione ambientale, prevedendo tutte le attività di formazione e aggiornamento in materia di UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001 per la Direzione Generale e tutti gli Uffici Territoriali dell'Anas.

Nel 2012 le partecipazioni alle attività formative sono state 2.201, le giornate di formazione/uomo sono state 4.909 e le ore di formazione/uomo sono state 31.899.

In un'ottica di contenimento della spesa, ma soprattutto consapevoli del patrimonio distintivo di competenze core presenti in Azienda, sono stati impiegati in maniera ancor più sistematica le professionalità Anas, altamente specializzate, in veste di formatori interni, al fine di formalizzare e trasmettere le best practice e l'expertise aziendale.

La squadra dei formatori Interni conta oggi 170 professionalità, appositamente formati nella gestione dell'aula, che mettono a fattor comune la propria competenza, esperienza e le proprie conoscenze, per tutti i settori di attività (tecnico, amministrativo, legale, finanziario, manageriale)

Alla luce del quadro generale appena esposto si fornisce di seguito una sintesi delle attività formative più significative realizzate dal Centro per l'Alta Formazione:

- attività di formazione/aggiornamento rivolta ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi;
- attività di formazione/aggiornamento rivolta agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi;

- iniziative di formazione e aggiornamento per gli addetti alle squadre di Primo Soccorso in diverse sedi centrali e territoriali;
- corsi di formazione per gli addetti alle squadre antincendio, sia presso la Direzione Generale che i Compartimenti, in collaborazione con i Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco;
- iniziative di formazione rivolta ai Rappresentati dei lavoratori per la Sicurezza di nuova nomina.
- 3 edizioni del corso di aggiornamento per gli Rappresentati dei lavoratori per la Sicurezza confermati nel ruolo, della durata di 8 ore ciascuna.

L'innovazione delle tecniche e dei prodotti finalizzati alla difesa del territorio, il loro corretto utilizzo, oltre alle novità normative introdotte in sede locale, nazionale ed europea, richiedono al tecnico preposto al controllo e alla gestione delle infrastrutture sia esistenti, che di nuova realizzazione, un continuo ed ampio aggiornamento, al fine di procedere ad un loro corretto inserimento e/o gestione, in contesti delicati, sia sotto l'aspetto tecnico che ambientale.

In accordo con la Condirezione Generale Tecnica è stato progettato, dunque, un percorso formativo che potesse garantire una formazione specifica e omogenea a tutte le professionalità aziendali, creando una conoscenza e competenza specialistica diffusa in tale materia, attraverso la partecipazione a 5 specifiche iniziative di formazione monotematiche di seguito indicate:

- opere di protezione dalla caduta massi;
- stabilità dei versanti in roccia;
- stabilità dei pendii dei versamenti in mat. sciolti;
- difesa idraulica del corpo stradale;
- difesa marittima e da "debris flow e valanghe"

Nel 2012 è stata attivata la prima delle 5 specifiche iniziative di formazione monotematiche previste dal titolo "Opere di Protezione dalla caduta massi".

A giugno 2012 è stato avviato il Progetto di Formazione "SAP HCM per le Risorse delle Unità R.U. Compartimentali", che si è concluso nel mese di ottobre 2012, per un totale di 10 edizioni, della durata di 5 giornate ciascuna. L'iniziativa è inserita nel Piano di formazione SAP HCM per la Vice Direzione Risorse, Organizzazione e Affari Generali - Unità Risorse Umane e Amministrazione.

Sviluppo Professionale

Nel 2012, sono state svolte principalmente due attività derivanti dai risultati emersi nell'ambito del Progetto Sviluppo svolto nel 2011:

1 - Programmazione dei piani trasversali di formazione

Nel primo semestre sono state analizzate le informazioni raccolte attraverso il lavoro di mappatura e valutazione delle risorse coinvolte nel progetto e sono stati progettati gli interventi formativi.

Partendo dalla mappatura delle Aree Professionali, rivista ed aggiornata con le indicazioni fornite dalle risorse stesse attraverso la Scheda di analisi delle competenze e delle professionalità, e vagliate dai rispettivi responsabili, si è effettuata una sintesi, al fine di avere un quadro delineato per gruppi omogenei di professionalità, con il dettaglio delle attività e dei Gap di competenze rilevate.

I piani formativi sono stati pertanto strutturati, ove possibile, in maniera omogenea raggruppando figure professionali attigue in termini di attività svolte, competenze e responsabilità

Di seguito la sintesi dei corsi erogati nel periodo giugno – dicembre 2012:

- "Conoscenza dei Materiali e "Prove Tecniche di laboratorio" I e II edizione;
- "Normativa in tema di Gare e Appalti Pubblici";
- "Organizzazione e Processi Anas" I, II e III edizione;
- "Budgeting e Contabilità analitica" - "Sistemi di Pianificazione economico finanziaria e Reporting" - "Pianificazione e Controllo strategico";
- "Normative e procedure relative agli espropri ed alle interferenze";
- "Normativa in materia di Direzione Lavori, "Normativa in materia di Progettazione" e "Contabilità di Progettazione";
- "Normativa in tema di Gare e Appalti Pubblici " e "Conoscenza dell'iter procedurale delle Gare";
- "Normativa e procedure per la gestione del Patrimonio aziendale", "Procedure per il rilascio delle licenze e delle concessioni e gestione abusivismo", "Trasporti eccezionali"

Su richiesta della Direzione Investigativa Antimafia è stato realizzato un seminario di approfondimento sul tema "i cantieri", rivolto al Personale dei Centri Operativi di Roma, Firenze, Napoli e della Sezione Operativa di Salerno, per un totale di 24 risorse. Il seminario si colloca in continuità con il percorso formativo omonimo che ha preso avvio nel luglio 2010 e si è concluso nel febbraio 2012.

2- Programmazione dell'Assessment del potenziale

E' stato attivato un progetto di assessment del potenziale per le 60 risorse emerse come "talenti". Il percorso di assessment proposto ha perseguito i seguenti obiettivi:

- approfondire il percorso di indagine sulle capacità manageriali di questo pregiato insieme di persone
- determinare, con specifico focus su ciascuna persona, modalità e tempi di spendibilità nell'organizzazione (possibilità di ricoprire posizioni di responsabilità in struttura)
- proseguire il processo di valorizzazione dei profili chiave per l'organizzazione, nella logica di positiva applicazione di quanto già emerso dal progetto

Le tabelle seguenti sintetizzano i principali dati sui programmi di formazione erogati da Anas nel 2012, in raffronto ai dati relativi al 2011. In particolare, la tabella "Ore di formazione erogate nel 2012 e numero di partecipanti" indica le ore di formazione erogate dal centro, nonché quante persone hanno preso parte ai corsi di formazione, suddivise in base alle aree tematiche di appartenenza; la tabella "Costi di formazione per area tematica" mostra invece il costo complessivo dei corsi di formazione erogati, suddiviso per aree tematiche di appartenenza.

Ore di formazione erogate nel 2012 e numero di partecipanti				
Area Tematica	2011		2012	
	Numero	Ore	Numero	Ore
Area istituzionale	-	-	-	-
Area Manageriale, delle competenze e del comportamento	709	13.314	112	1.413
Area Tecnico Specialistica, professionale, dell'innovazione, qualità e ambiente	353	10.818	818	15.299
Area della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	427	7.073	617	7.528
Area Giuridico-Normativa, economica e finanziaria	260	4.432	338	2.638
Area Informatica, ITC e formazione a distanza	1.039	8.788	316	5.021
Totale	2.788	44.425	2.201	31.899

GRIG3.1>
LA10

Costi di formazione per aree tematiche		
valori in €		
Descrizione	2011	2012
Area Manageriale, delle competenze e del comportamento	242.455	36.571
Area Tecnico Specialistica, professionale, dell'innovazione,	85.296	64.882
Area della Sicurezza e Salute nei	95.210	44.054
Area Giuridico-Normativa, amministrativa, economica e	83.127	41.369
Area Informatica, ICT e Formazione	20.280	43.605
Totale	526.368	230.481

Dai dati riportati si evidenzia una sostanziale riduzione dei costi di formazione resa possibile anche grazie al ricorso a formatori interni.

La seguente tabella riporta, invece le ore di formazione media pro – capite al netto della formazione obbligatoria erogate nel 2012:

Ore medie di formazione pro - capite 2012				
	Numero partecipanti		Ore formazione medie pro-capite	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	16	3	31	41
Quadri	395	126	18	19
Impiegati	772	332	17	25
Totale	1.183	461	18	23

Nel 2012 non sono stati erogati al personale corsi di formazione aventi ad oggetto tematiche relative ai diritti umani, non sono state svolte verifiche e valutazioni sui diritti umani

GRIG3.1>
HR3,
HR8,HR10,
HR11