

ANAS S.p.A.; verifica dell'area di consolidamento e della corretta applicazione del metodo di consolidamento integrale per le società incluse nell'area di consolidamento; la verifica per le società collegate la corretta applicazione del metodo del Patrimonio Netto.

L'attività svolta dalla società di revisione sulla contabilità analitica ha avuto come obiettivo la revisione contabile dei Conti economici gestionali relativi all'esercizio 2009, al fine di esprimere un giudizio di conformità al modello e ai criteri adottati per il processo di separazione contabile, descritti nel documento redatto da ANAS "Risultanze della contabilità analitica 2009".

## **2.10. Relazioni esterne e rapporti istituzionali**

La Direzione Centrale Relazioni Esterne e Rapporti Istituzionali assicura la tutela e la valorizzazione dell'immagine dell'ANAS e delle società controllate presso gli *stakeholder*; un'opera articolata che si realizza attraverso la definizione e realizzazione di piani promozionali e la gestione dei rapporti con il mondo dell'informazione e della cultura, rappresentando gli interessi e le posizioni di ANAS presso gli Enti Istituzionali, le Associazioni di categoria e soprattutto l'utenza, nel rispetto degli indirizzi definiti.

In termini generali l'insieme delle attività svolte ha consentito nel corso del 2009 di presidiare e veicolare tutte le attività realizzate dall'ANAS che avessero un impatto con l'esterno.

Per raggiungere questi obiettivi la Società ha utilizzato strumenti innovativi di comunicazione, oltre a quelli tradizionali dell'ufficio stampa e dell'Ufficio relazioni con il pubblico, quali - in particolare - il sito web aziendale, interattivo e adeguato alla Legge Stanca; i servizi web VAI e VAI mobile; e il giornale telematico [www.lestradedellinformazione.it](http://www.lestradedellinformazione.it)<sup>5</sup> attivo dal 2009.

Un capitolo importante dell'attività del Servizio Stampa è costituito, altresì, dalla campagna di comunicazione e di informazione all'utenza e ai mass media dedicata all'esodo estivo.

## **2.11. L'Ufficio Relazioni con il Pubblico**

Conformemente agli orientamenti e alle direttive dei vertici aziendali, la Società ha, nel corso del 2009, consolidato, implementato e sviluppato la struttura dell'U.R.P. in un'ottica di miglioramento del servizio offerto perseguendo l'obiettivo di costruire e

---

<sup>5</sup> Il progetto VAI (Viabilità ANAS Integrata) è un servizio di "Infomobilità" innovativo, che mette insieme più fonti in un'unica interfaccia web.

mantenere un dialogo continuo con tutti i soggetti che utilizzano la rete stradale ed autostradale con la finalità di cogliere le molteplici esigenze dell'utenza e di elevare il livello del servizio elargito.

Il servizio "Pronto ANAS" numero unico 841.148, attivo da novembre 2006, è un servizio offerto all'utenza 7 giorni su 7, compresi i festivi.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico effettua periodicamente, a partire dal 2007, indagini di *customer satisfaction* attraverso dei questionari anonimi, semi strutturati il grado di soddisfazione dell'Utenza, relativamente al citato servizio ed all'efficienza degli Uffici Relazioni con il Pubblico. I risultati riscontrati hanno evidenziato una generale soddisfazione del servizio offerto, con un'attestazione media di gradimento pari all'82,7%

## **2.12. Il Servizio Rapporti Istituzionali**

Il Servizio Rapporti Istituzionali, nell'ambito della Direzione Centrale Relazioni Esterne e 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. Per raggiungere tale finalità il Servizio ha seguito e ha predisposto specifiche informative sull'andamento dei relativi lavori parlamentari procedimentalizzando un sistema di comunicazione volto a illustrare in tempo reale lo stato dell'iter parlamentare dei provvedimenti, gli interventi significativi, i punti di interesse e/o di criticità.

### **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE RISORSE UMANE**

#### **3.1. La struttura aziendale**

La Società opera con una struttura centrale, comprendente le funzioni di *staff* e di servizio alle dirette dipendenze del Presidente e tre Condirezioni Generali, e con una struttura estesa all'intero territorio nazionale.

#### **3.2. La struttura centrale**

Nelle precedenti relazioni (e ad esse si rinvia) è stato ampiamente descritto il nuovo modello di struttura societaria, esso si riassume nell'assunzione delle funzioni di Direttore generale da parte del Presidente, nell'articolazione della struttura aziendale centrale in tre Condirezioni generali, competenti per altrettante macro-aree (tecnica; legale e patrimonio; amministrazione, finanza e commerciale).

#### **3.3. La struttura territoriale**

ANAS ha una presenza capillare su tutto il territorio nazionale, costituita da:

- n. 18 Compartimenti corrispondenti, di massima, ai capoluoghi di Regione;
- n. 4 Uffici Ispettivi territoriali, alle dirette dipendenze dell'Ispettorato Vigilanza e concessioni autostradali (Bologna, Genova, Catania, Roma);
- n. 16 Uffici tecnici distaccati;
- la Direzione Regionale per la Sicilia;
- n. 14 Sezioni Staccate comprese le due sezioni della Salerno Reggio Calabria, e gli Uffici per l'Autostrada Salerno e di Reggio Calabria;
- n. 1 Sezione Compartimentale (Catania).

##### **3.3.1. Il Modello organizzativo gestionale**

Con la pubblicazione del "Modello Organizzativo e Gestionale" (MOG), elaborato ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. n. 81/2008 e pubblicato nel mese di aprile 2010, la Società ha concluso la fase iniziale del processo volto ad assicurare l'implementazione del sistema di gestione della sicurezza anche per quanto concerne gli aspetti legati alla responsabilità amministrativa e/o penale del datore di lavoro e dei suoi delegati, dei dirigenti e dei preposti.

Il gruppo operativo ha definitivamente sviluppato le 11 procedure gestionali relativamente agli obblighi giuridici inerenti i temi della sicurezza e tutela della salute

di cui alle lettere a), b), c), d) e), f) e g) del comma 1 del citato art. 30 del suddetto decreto.

Per quanto riguarda gli appalti, per i quali esisteva una procedura già adottata dalla società, il gruppo di lavoro ha elaborato una procedura che disciplina in maniera generale le due grandi categorie di appalti (Titolo IV e art. 26 – DUVRI), in modo tale da effettuare i necessari collegamenti logici, rimandando la gestione di dettaglio rispettivamente alla citata già esistente procedura per gli appalti in Titolo IV ed alla nuova SSL\_PG03, elaborata dal gruppo di lavoro, per i DUVRI, in quanto non gestiti nella esistente e colmare così la parte di materia non regolamentata.

Un'importanza notevole è stata data al programma di informazione e formazione continua sia al personale responsabile in termini di sicurezza (Datori di lavoro, Dirigenti, preposti, RSPP, addetti, ed RLS) sia al personale oggetto di rischi specifici in relazione all'attività svolta. E' stato definito fin dal settembre del 2006 un accordo con le OO.SS. firmatarie del CCNL per la definizione dei programmi di formazione che per l'individuazione dei soggetti destinatari della stessa. Tali programmi sono stati, successivamente, aggiornati ed attuati, in stretta coordinazione con il Reparto Formazione del Servizio Gestione Risorse Umane (dal 2 febbraio 2010 Centro per l'Alta Formazione della Direzione Centrale Risorse, Organizzazione e Sistemi), in relazione alle modifiche sia in termini normativi che organizzativi.

A partire dal mese di giugno 2010 si è dato avvio all'attivazione del MOG e conseguentemente alla divulgazione e monitoraggio dell'efficacia del modello, alla formazione del personale, nonché all'individuazione delle azioni positive da attuare in ossequio alle innovazioni legislative.

Il sistema generale dei controlli a regime prevede controlli operativi interni e controlli sul funzionamento effettivo dei modelli di organizzazione e di gestione. Questi ultimi si suddividono in controlli sul funzionamento effettivo del MOG della sicurezza (art. 30 del d. lgs. n. 81/2008) e controlli sul funzionamento effettivo del MOG complessivo dell'azienda. Entrambe le attività di controllo vengono effettuate dall'Unità Centrale di Coordinamento della Sicurezza, la quale provvederà, con cadenza quadrimestrale, a trasmettere i relativi report all'Organismo di vigilanza istituito previsto dal d. lgs. n. 231/2001.

I controlli operativi sul funzionamento effettivo del MOG e delle procedure vengono effettuati, per il tramite di audit, ossia sopralluoghi, verifiche documentali e di registrazioni, verifiche dell'andamento delle attività di sicurezza e di attuazione delle procedure di lavoro in sicurezza anche attraverso l'esame degli indicatori che sono

definiti da parte dell'Unità centrale di Coordinamento della Sicurezza, in materia di efficacia delle misure di prevenzione e protezione adottate.

Il progetto per l'implementazione del modello si articola, altresì, su un intervento formativo ed esplicativo, i cui destinatari sono tutte le figure aziendali che abbiano una responsabilità ben precisa all'interno delle procedure del MOG in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, anche al fine di raccogliere eventuali proposte migliorative delle procedure stesse.

Lo scopo dell'iniziativa è quello di fornire la conoscenza e l'approfondimento delle Procedure Aziendali del MOG, al fine di consentire alle figure professionali destinatarie di responsabilità nelle suddette procedure, di garantire l'efficace attuazione del modello.

A seguito dei risultati raccolti dalle attività di audit nelle singole strutture periferiche, ANAS chiederà la certificazione da parte di una Società esterna del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) aziendale.

Tale certificazione è funzionale sia all'attuazione degli obblighi giuridici di cui agli artt. 17 e 18 del d. lgs. n. 81/2008, sia al conseguimento della riduzione del premio INAIL, derivante dall'implementazione del MOG sulla base delle linee guida UNI-INAIL.

Inoltre, l'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 e l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito con Accordo interconfederale del 9 giugno 2008, ha stabilito che, nell'ambito dell'obbligo della valutazione dei rischi a carico del datore di lavoro, rientri anche la valutazione dello stress lavoro – correlato, da effettuare entro il 31 dicembre 2010.

Per quanto riguarda la quasi totalità delle strutture la società si è avvalsa dell'apporto specialistico di una Società esterna che ha garantito, in tal modo, una omogeneità di valutazione e di metodo di rilevamento.

I risultati delle rilevazioni sono stati infine inseriti nei rispettivi Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) di ciascuna sede.

I risultati complessivi delle indagini effettuate, in particolare per quanto riguarda la misurazione del "clima" aziendale generale, sono stati ritenuti positivi, anche al fine di individuare elementi migliorativi dell'organizzazione del lavoro e di sviluppo degli ambiti formativi e comunicativi.

### **3.3.2. *Il Modello Organizzativo per gli Uffici Territoriali***

Il Modello Organizzativo per gli Uffici Territoriali Compartmentali approvato dalle OO.SS. nel giugno 2005 prevede una struttura organizzativa di cui si è argomentato ampiamente nelle precedenti Relazioni (alle quali si rinvia).

Il modello prevede sei unità di Staff e tre Aree di linea: Amministrativa, Progettazione e Nuove Costruzioni ed Esercizio.

Il budget proposto dai Compartimenti viene consolidato centralmente e sottoposto alla verifica di conformità agli obiettivi aziendali ed alla normativa vigente.

### **3.4. Le risorse umane**

#### **3.4.1. La complessiva forza lavoro**

Alla data del 31 dicembre 2009 operavano nella struttura centrale n. 116 dirigenti e n. 1.255 dipendenti, nelle strutture periferiche n. 67 dirigenti e n. 5.254 dipendenti.

Nel complesso, dunque, il totale del personale ammontava a n. 6.692 unità (62 in più rispetto al 2008), delle quali n. 1.371 nella struttura centrale (41 in più rispetto al 2008) e n. 5.321 nella struttura periferica (21 in più rispetto al 2008).

Il rapporto dirigenti-dipendenti è stato di 1:35,5 (1:37,7 nel 2008) ed in particolare di 1:10,8 nella struttura centrale e 1:78,4 nella struttura periferica.

Rispetto al 2008 si è dunque incrementata la forza lavoro sia della struttura centrale (+41) che della struttura periferica (+21). Considerato in relazione alle varie aree geografiche, il personale della Società evidenzia una presenza quasi quadrupla nel Sud e Isole (3.307 nel 2009, -82 rispetto al 2008) rispetto al Nord (888 unità, +78 unità rispetto al 2008).

Già nella precedente relazione (cfr. § 3.4.1) era stata evidenziata la «forbice» tra le due aree geografiche e anche per il 2009 il dato permane.

Il fenomeno comunque è in leggero calo rispetto al 2008 dove il personale del Sud invece era più del quadruplo rispetto al Nord.

Tale fenomeno deriva dal numero sostanzialmente maggiore dei Km di strada gestiti al Sud (13.185 km) piuttosto che al Centro Nord (7.528,2 km), in particolare va considerato l'alto numero del personale su strada impegnato sulla commessa della SA-RC.

Nel dettaglio regionale la Calabria evidenzia 1.080 unità su un totale di 6.692 (32% del totale Sud e Isole).



**Personale in forza nel triennio 2007-2009 suddiviso per aree geografiche (\*)**

Regioni		2009	2008	2007
<b>Nord</b>	Valle d'Aosta	54	49	41
	Emilia Romagna	149	140	140
	Liguria	82	70	69
	Lombardia	204	189	184
	Piemonte	179	146	150
	Friuli-Ven. Giulia	67	55	197
	Veneto	153	161	182
	Trentino-A.Adige	0	0	0
<b>Totale area Nord</b>		<b>888</b>	<b>810</b>	<b>963</b>
<b>Centro</b>	Toscana	163	153	157
	Marche	121	131	133
	Abruzzo	317	286	271
	Lazio (**)	1.738	1.702	1.594
	Umbria	158	159	151
<b>Totale area Centro</b>		<b>2.497</b>	<b>2.431</b>	<b>2.306</b>
<b>Sud-Isole</b>	Molise	176	183	182
	Campania	454	454	450
	Puglia	209	216	198
	Basilicata	185	192	180
	Calabria	1.080	1.104	1.076
	Sicilia	671	685	657
	Sardegna	532	555	599
<b>Totale area Sud - Isole</b>		<b>3.307</b>	<b>3.389</b>	<b>3.342</b>
<b>Totale Generale</b>		<b>6.692</b>	<b>6.630</b>	<b>6.611</b>

Fonte: D.G. ANAS S.p.A., Servizio Organizzazione e Sviluppo.

(\*) Il totale comprende il personale a tempo determinato pari a: 817 unità per il 2007 e 832 per il 2008 e 703 per il 2009.

(\*\*) Il totale comprende: Direzione Generale (n. 1.371), Compartimento (n. 314) e Centro Sperimentale Stradale di Cesano (n. 53).

La tabella che segue riporta il personale degli uffici periferici e la suddivisione chilometrica per regione ed evidenza come nell'Area Sud-Isole sia presente il 62,1% del personale che gestisce il 63,7% della rete complessiva stradale, incluse le autostrade in gestione diretta, che richiedono un maggior numero di risorse per un efficace presidio delle stesse.

Regioni		2009	Km gestiti	Incid. % dip.	Incid. % km
<b>Nord</b>	Valle d'Aosta	54	145,2	1,0	0,7
	Emilia Romagna	149	1.111,2	2,8	5,4
	Liguria	82	131,6	1,5	0,6
	Lombardia	204	959,3	3,8	4,6
	Piemonte	179	710,3	3,4	3,4
	Friuli-Ven. Giulia	67	183,3	1,3	0,9
	Veneto	153	758,3	2,9	3,7
	<b>Totale area Nord</b>	<b>888</b>	<b>3.999,2</b>	<b>16,7</b>	<b>19,3</b>
<b>Centro</b>	Toscana	163	908,7	3,1	4,4
	Marche	121	459,4	2,3	2,2
	Abruzzo	317	993,4	6,0	4,8
	Lazio (*)	367	590,2	6,9	2,8
	Umbria	158	577,7	3,0	2,8
	<b>Totale area Centro</b>	<b>1.126</b>	<b>3.529</b>	<b>21,2</b>	<b>17,0</b>
<b>Sud-Isole</b>	Molise	176	544,3	3,3	2,6
	Campania	454	1.289,7	8,5	6,2
	Puglia	209	1.518,6	3,9	7,3
	Basilicata	185	1.033,5	3,5	5,0
	Calabria	1.080	1.822,5	20,3	8,8
	Sicilia	671	4.031,9	12,6	19,5
	Sardegna	532	2.944,1	10,0	14,2
	<b>Totale area Sud - Isole</b>	<b>3.307</b>	<b>13.185</b>	<b>62,1</b>	<b>63,7</b>
<b>Totale Generale</b>		<b>5.321</b>	<b>20.713</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: D.G. ANAS S.p.A., Servizio Organizzazione e Sviluppo.

(\*) Il personale dell'area Lazio non comprende la Direzione Generale.

Rispetto all'intera dotazione di personale (6.692 unità) quello in forza presso le varie sedi territoriali è ammontato nel 2009 a 5.321 unità, comprensive del personale a tempo determinato (595 unità).

Ove poi si passi a considerare il quinquennio 2005-2009, è dato rilevare un *trend* di costante contrazione della forza-lavoro, il personale della Società è passato dalle 6.702 unità al 31 dicembre 2005 alle 6.692 unità del 2009, pari a n. 10 unità in meno; in termini invece di consistenza annua media, dalle 6.458 unità del 2005 alle 6.371 unità del 2009 (pari a n. 87 unità in meno).

La retribuzione del personale dell'ANAS è uniformata ai seguenti criteri: riconoscimento della professionalità e della responsabilità; garanzia di una retribuzione correlata al livello della prestazione individuale e conseguimento dei risultati di



efficienza e qualità del servizio.

La retribuzione è strutturata in una parte fissa e in una variabile.

Rispetto alle previsioni contrattuali l'ANAS ha implementato in via sperimentale dal 2006 per le sole posizioni dirigenziali, una retribuzione variabile legata al conseguimento di risultati-obiettivo.

Nel 2009 il costo del lavoro sostenuto dall'azienda è stato pari a complessivi 369.909 migliaia di euro.

Nel 2009 si sono registrati 244 passaggi di livello tra il personale.

Le cause incardinate con il personale al 31 dicembre 2009 sono pari a 903 (873 nel 2008), trattasi nella maggior parte dei casi di cause il cui onere non supera i 50 mila euro. Nel 2009 non sono stati segnalati casi di discriminazione per razza, sesso, religione ed opinioni politiche.

ANAS ha favorito il lavoro femminile attraverso una scrupolosa politica di conciliazione casa-lavoro.

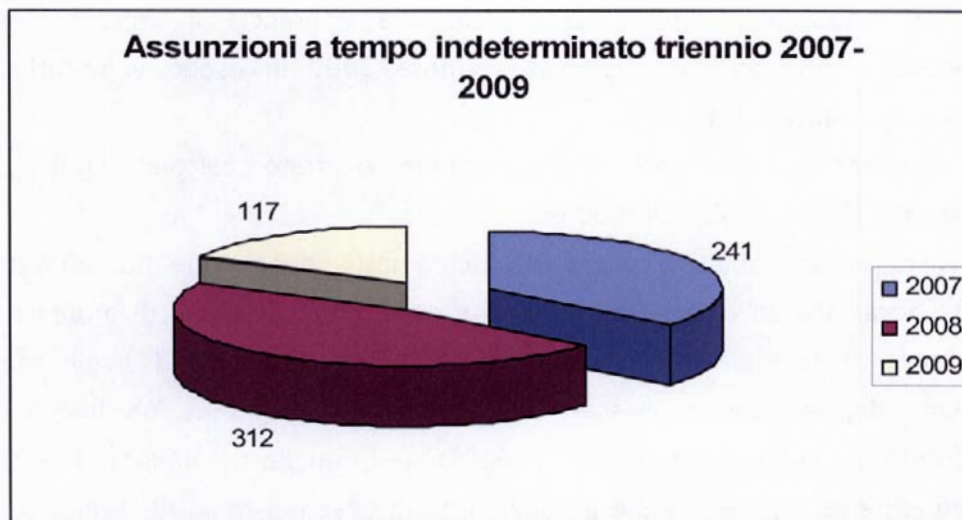
Il personale appartenente a categorie protette all'interno di ANAS rappresenta il 10% sulla forza lavoro complessiva.

### **3.4.2. Personale a tempo indeterminato**

Per quanto si riferisce al personale a tempo indeterminato, nel 2009 le assunzioni ammontano a 117 (nel 2008 erano state 312) ed hanno riguardato tutte le posizioni. Il personale assunto a tempo indeterminato nel 2009 è distribuito in prevalenza sulle fasce B1 e B2; quasi il 90%, di tutto personale assunto a tempo indeterminato nel 2009, è concentrato nel Centro-Sud e il 49%, ossia quasi la metà, è collocato nel Sud e nelle Isole.

Osservando i dati relativi al triennio 2007-2009, è da rilevare che nel 2009, si è assistito ad una notevole riduzione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato (312 unità nel 2008 a fronte di 117 nel 2009, con una riduzione di 195 unità).

Per contro anche per le risoluzioni del rapporto di lavoro si è assistito ad un sensibile calo (239 unità nel 2009, 442 unità nel 2008); nel 2009 il saldo tra le risoluzioni del rapporto di lavoro e le nuove assunzioni esprime un decremento di n. 222 unità.



### **3.4.3. Personale a tempo determinato**

Le assunzioni di personale a tempo determinato sono ammontate nel 2009 a 595 unità (540 unità nel 2008), presentando anche per il 2009 una prevalenza per le sedi Compartimentali di Roma, L'Aquila, Napoli e Campobasso.

Il numero dei dipendenti che, assunti a tempo determinato, hanno goduto nel 2009 della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato è stato pari, nella Direzione Generale a 59 unità e, nelle sedi territoriali, a 250 per un totale di 309 unità (137 unità nel 2008 con un aumento pari a oltre il 59,8%).

### **3.4.4. Cause di risoluzione del rapporto di lavoro**

Anche nel 2009 la maggiore causa di cessazione del rapporto di lavoro è costituita dalle dimissioni (199 unità) tendenza già manifestata nel 2008 con 246 unità.

In particolare, le dimissioni sono prevalentemente da imputare all'azione di incentivazione all'esodo per favorire lo scambio generazionale, deliberata dal Cda nell'adunanza del 19 dicembre 2005.

Il piano di esodo prevedeva l'esame delle posizioni che raggiungevano i requisiti per il pensionamento al 31 dicembre 2008 con "finestra" fino ad aprile 2009.

Negli intendimenti della Società l'operazione mirava a produrre più di un vantaggio, quali un aumento del tasso di professionalità, un abbattimento del fabbisogno di risorse finanziarie per i livelli medio-alti, la riduzione dell'età media ed un aumento del livello di scolarità.

Con riguardo all'intera operazione, che abbraccia il periodo 2006-2009, i dipendenti usciti alla data del 31 dicembre 2009 in esodo volontario sono stati complessivamente 1.089.

Il risparmio derivante dall'operazione è stato calcolato dalla Società in complessivi circa 114.750.000,00 euro.

Rispetto agli obiettivi più sopra richiamati, l'operazione ha prodotto, secondo quanto accertato dalla Società, oltre ad un aumento del tasso di professionalità e ad un abbattimento del fabbisogno di risorse finanziarie per i livelli medio-alti, la riduzione dell'età media, passata da 45,7 a 44,3 anni ed un livello di scolarità aumentato sia nella quota laureati (+68%) sia in quella dei diplomati (+23%), con la conseguente diminuzione delle assunzioni sulla base del titolo di studio costituito dalla sola scuola dell'obbligo (-28%).

### **3.5. Contratto dei dirigenti**

Il 3 febbraio 2010 è stato sottoscritto tra i rappresentanti ANAS e la RSDA/Federmanager il Protocollo di Intesa relativo al rinnovo del CCNL Dirigenti ANAS scaduto in data 31 dicembre 2008 e avente validità per il triennio 2009/2011.

Tale accordo risulta articolato su alcuni importanti elementi di novità e aggiornamenti alla normativa contrattuale in essere, anche in coerenza rispetto alle linee guida definite dal rinnovo contrattuale per i dirigenti d'industria recentemente sottoscritto tra Confindustria e Federmanager, nonché al fine di garantire il recupero dello scostamento tra inflazione reale e programmata registrata nell'anno 2008.

In particolare, si segnala la modifica delle garanzie assicurative destinate ai dirigenti più giovani, attraverso l'incremento del massimale previsto per la classe di età inferiore ai 49 anni (da riconoscere allo scadere della attuale copertura assicurativa prevista per ottobre 2010).

Le parti hanno infine stabilito anche, in coerenza con le previsioni del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti Industria sottoscritto da Federmanager e Confindustria in data 25 novembre 2009, di introdurre ulteriori elementi di modifica od integrazione della normativa contrattuale, per gli istituti relativi agli scatti di anzianità, alle trasferte, al contributo FASI, e al contributo PREVINDAI.

Essendo ANAS dotata di un proprio contratto, pur non potendosi agevolmente effettuare delle comparazioni con i contratti collettivi nazionali di altri settori, si rileva che, complessivamente, il livello salariale dei neo assunti è in linea con i livelli retributivi di settore.

Nella tabella che segue si riporta il costo complessivo dei dirigenti nel periodo

2005-2009; costo diminuito del 7,6% rispetto al 2008, come emerge dalla seguente tabella.

**Costo della dirigenza nel periodo 2004-2009 (\*)**

Anni	Costo	Variazione %
2004	28.4	+ 39,8
2005	31.2	+ 9,7
2006	28.5	- 8,7
2007	29.0	+ 1,8
2008	31,7	+ 9,4
2009	29.3	-7,6

(\*) *Comprensivo del costo dei Condirettori Generali e Direttori Centrali. Esclusi i costi relativi al premio MBO, rinnovo del contratto, incentivo all'esodo e contenzioso in quanto coperti dai rispettivi fondi di accantonamento. Sono inoltre escluse le spese relative ai collaudi e agli organi sociali comprensivo di Presidenza.*

### **3.6. Contratto dei dipendenti**

In data 4 febbraio 2009 è stato sottoscritto tra l'ANAS e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente ANAS un accordo di fondamentale importanza strategica, anche nell'ottica del conseguimento degli incrementi di produttività ed efficienza nelle attività aziendali imprescindibile per la ricerca degli equilibri nell'economia gestionale, attraverso il quale si è realizzato il superamento della tradizionale rigidità in tema di orario di lavoro, mediante l'introduzione della possibilità di variazione in aumento della durata media della prestazione lavorativa rispetto alle previsioni contrattuali.

In vista del rinnovo del contratto di lavoro scaduto a dicembre 2009, è stato concordato, in via sperimentale, un incremento dell'orario medio settimanale da 35 a 36 ore per il personale dell'Esercizio turnista h/24 da aprile 2009 ad aprile 2010. Tale variazione si applica a circa 500 turnisti e determina un incremento di oltre 25.000 ore annue di prestazione che altrimenti si sarebbero dovute coprire con incremento di organico o con lavoro straordinario.

Nel 2010, inoltre, è stato sottoscritto tra l'ANAS e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente ANAS un accordo riguardante la tematica relativa al recupero del differenziale inflattivo conseguente alla

rilevazione dello scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale per il biennio 2007/2008. Tale accordo ha stabilito che una parte del recupero del differenziale inflattivo debba essere riconosciuta a titolo di incremento del minimo contrattuale, mentre una quota residuale dello stesso debba essere destinata all'assistenza sanitaria integrativa con l'obiettivo di massimizzare il beneficio economico effettivamente percepito dal dipendente, garantendo al contempo una copertura più ampia delle prestazioni sanitarie allo stesso indirizzate.

### 3.7. Costo del personale

Nell'anno 2009 il costo complessivo per il personale è ammontato a 357,7 milioni di euro, facendo registrare, rispetto al 2008 (350,9 milioni di euro), un incremento dell'1,93% in termini omogenei.

Nel prospetto che segue si riporta l'andamento del costo del personale nell'arco del periodo 2004-2009. Se ne ricava, con riferimento al 2009 rispetto al 2008, un aumento del costo del personale dell'1,93%, più contenuto di quello registrato nel 2008 rispetto al 2007 (6,04%).

#### Costo del personale nel periodo 2004-2009

(in milioni di euro)

Anno	Costo dirigenti	Costo dipendenti	Costo Complessivo	Variazione %
<b>2004</b>	28,4	331,7	360,1	<b>11,27</b>
<b>2005</b>	31,2	294,7	325,9	<b>- 9,50</b>
<b>2006</b>	28,5	291,9	320,4	<b>- 1,69</b>
<b>2007</b>	29,0	302,0	330,9	<b>3,29</b>
<b>2008</b>	31,7	319,2	350,9	<b>6,04</b>
<b>2009</b>	<b>29,3</b>	<b>328,3</b>	<b>357,7</b>	<b>1,93</b>

(\*) Il dato relativo al costo del personale 2005-2008 si riferisce al bilancio di esercizio. Il costo 2009 è una stima parziale, in quanto alcune voci ad oggi non sono consuntivabili.

**Spesa del personale dipendente nel 2009 suddiviso per livello (\*)***(in milioni di euro)*

Livello	Lordo (*)	Straordinario	Accessorie (**)	Oneri	Ratei 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup>	TFR	Totale
<b>A (***)</b>	22.352.494	8.329	6.013.793	10.858.338	3.749.562	1.462.788	<b>44.445.304</b>
<b>A1 (***)</b>	32.313.468	76.871	8.041.380	15.441.768	5.507.585	1.714.933	<b>63.096.005</b>
<b>B</b>	31.273.351	968.851	3.700.631	13.465.302	5.320.204	1.959.581	<b>56.687.920</b>
<b>B1</b>	47.657.179	3.327.708	7.117.204	22.018.424	8.069.134	2.057.704	<b>90.247.353</b>
<b>B2</b>	37.894.557	2.435.684	6.802.495	17.512.655	6.412.248	2.518.068	<b>73.575.707</b>
<b>C</b>	159.703	344	15.062	63.498	27.097	12.922	<b>278.626</b>
<b>Totale</b>	<b>171.650.752</b>	<b>6.817.787</b>	<b>31.690.565</b>	<b>79.359.985</b>	<b>29.085.830</b>	<b>9.725.996</b>	<b>328.330.915</b>

(\*) Il lordo comprende gli stipendi e l'indennità integrativa speciale; non comprende gli importi coperti da fondi (incentivo all'esodo e contenzioso) e le spese relative ai collaudi.

(\*\*) La voce accessorie comprende maggiorazione oraria, premio di produzione, trasferte, indennità di turnazione, indennità di reperibilità indennità di bilinguismo, indennità di rischio, indennità di maneggio valori, indennità di funzione, indennità di zona, una tantum, sussidi, rimborsi centro estivo, lodi arbitrali, recuperi debiti stipendiali.

(\*\*\*) Al livello A e A1 non spettano gli straordinari, la cifra indicata si riferisce ad arretrati e rimborsi compensativi.

Nota: Non è compreso il costo delle risorse impiegate in loco nella commessa Algeria, gli accantonamenti per io 2010, il costo per formazione, assistenza sanitaria integrativa, visite mediche, centri estivi, risorse interinali e rifatturazione per il personale distaccato.

**Analisi della spesa del personale nel 2009 (\*)**

Livello	Stipendi	Ind. Int. Spec.	Oneri	Arretr.	Totale
<b>A</b>	18.496.682	3.855.812	6.086.203	96.121	28.534.818
<b>A1</b>	25.653.746	6.659.722	9.032.461	(92)	41.345.837
<b>B</b>	24.002.207	7.271.144	8.485.399	14.273	39.773.023
<b>B1</b>	36.300.349	11.356.830	13.642.614	27.272	61.327.065
<b>B2</b>	28.032.045	9.862.512	10.401.282	103.207	48.399.046
<b>C</b>	110.800	48.903	40.872	0	200.575
<b>Totale</b>	<b>132.595.829</b>	<b>39.054.923</b>	<b>47.688.831</b>	<b>240.781</b>	<b>219.580.364</b>

Nota: Sono esclusi i costi relativi all'incentivo all'esodo e contenzioso in quanto coperti dai rispettivi fondi di accantonamento. Sono inoltre escluse le spese relative ai collaudi in quanto comprese nelle somme a disposizione delle commesse.

Fonte: ANAS S.p.A. - Servizio Amministrazione del Personale.



Quanto alla *spesa per lavoro straordinario*, nel 2009 la stessa è ammontata a 6.817.787 euro con una contrazione del 19,20% rispetto al 2008, come da tabella.

#### Spesa del personale per lavoro straordinario nel triennio 2007-2009

	2009	2008	2007
Diurno feriale	4.323.730	6.509.260	5.864.391
Notturmo feriale	649.241	657.782	576.649
Festivo diurno	973.505	1.071.130	658.366
Festivo notturno	164.860	179.265	117.965
Totale	6.111.336	8.417.438	7.217.371
Arretrati	706.451	19.936	1.624.314
<b>Totale generale</b>	<b>6.817.787</b>	<b>8.437.374</b>	<b>8.841.685</b>

Fonte: ANAS S.p.A. - Servizio Amministrazione del personale.

Nel 2009 la spesa del contenzioso del personale ha fatto registrare un lieve aumento (+2,92%) rispetto al 2008.

#### Spesa del contenzioso del personale nel triennio 2007-2009 (\*)

	2009 (****)	2008 (***)	2007 (**)
<b>Costi per sorte capitale</b>	2.979.817,73	2.827.136	<b>2.826.527</b>
<b>Costi per spese legali</b>	374.859,57	429.579	<b>716.948</b>
<b>Totale</b>	<b>3.354.677,30</b>	<b>3.256.715</b>	<b>3.543.475</b>

(\*) Gli importi sopra evidenziati non sono comprensivi delle spese legali per la difesa della Società, in quanto di competenza della Direzione Centrale Legale e Contenzioso.

(\*\*) Per l'anno 2007, € 2.094.531,41 imputabile a vertenze definite nell'anno contabile 2007 ed il restante a quelle definitesi negli anni precedenti.

(\*\*\*) Per l'anno 2008, € 1.330.677,47 imputabile a vertenze definite nell'anno contabile 2008 ed il restante a quelle definitesi negli anni precedenti.

(\*\*\*\*) Per l'anno 2009, € 1.587.976,61 imputabile a vertenze definite nell'anno contabile 2009 ed il restante a quelle definitesi negli anni precedenti.

Fonte: ANAS S.p.A. - Servizio Amministrazione del Personale.

### 3.8. Assenteismo

Gli eventi di assenza del Personale, come può rilevarsi dalla seguente tabella, risultano in fase di diminuzione nel triennio 2007-2009.

In particolare, per la Direzione Generale si registra una diminuzione dell'1% rispetto al 2007 e del 4,8% rispetto al 2008 per il totale degli eventi di assenza. Per le sedi territoriali, la diminuzione è del 15,1% rispetto al 2007 e del 2,7% rispetto al

2008. Solo la voce relativa alle ferie risulta in leggero aumento rispetto agli anni 2007 e 2008, e quella relativa alla maternità per le sedi territoriali.

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati di dettaglio relativi alle giornate di assenza nel triennio 2007-2009, distintamente per la Direzione Generale e per le sedi territoriali.

**Assenze giornaliere (retribuite e non retribuite)  
del personale della Direzione Generale nel triennio 2007-2009**

	<b>2009</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>% 09/07</b>	<b>% 09/08</b>
Ferie	33.889	28.587	28.490	19%	19%
Maternità	2.646	3.688	3.306	-20%	-28%
Permessi sindacali	804	1.209	479	68%	-33%
Malattia	15.568	16.538	18.223	-15%	-6%
Altre cause (*)	6.447	12.292	9.452	-32%	-48%
<b>Totale generale</b>	<b>59.354</b>	<b>62.314</b>	<b>59.950</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-4,8%</b>

**Assenze giornaliere (retribuite e non retribuite)  
del personale delle sedi territoriali nel triennio 2007-2009**

	<b>2009</b>	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>% 09/07</b>	<b>% 09/08</b>
Ferie	141.337	121.932	136.547	3%	16%
Maternità	3.783	2.945	3.595	5%	28%
Permessi sindacali	3.435	4.677	990	247%	-27%
Malattia	50.774	54.121	74.381	-32%	-6%
Altre cause (*)	9.528	30.981	30.451	-69%	-69%
<b>Totale generale</b>	<b>208.857</b>	<b>214.656</b>	<b>245.991</b>	<b>-15,1%</b>	<b>-2,7%</b>

(\*) La voce «altre cause» comprende permesso personale, permesso cariche pubbliche, assenza ingiustificata obbligatoria, aspettativa, familiare (non retribuito), aspettativa motivi familiari, congedo elettorale, congedo parentale, congedo speciale (retr. 388/00), interdizione dal lavoro, provvedimento disciplinare, permesso richiamo alle armi, permesso volontariato, aspettativa al 50%, aspettativa cariche pubbliche (non retribuito), aspettativa volontariato (retribuito), aspettativa volontariato (non retribuito), congedo parentale (non retribuito).

### **3.9. Formazione del personale**

Nel 2009 la Direzione Centrale Risorse Organizzazione e Sistemi, in attuazione del Piano di Formazione aziendale 2009, ha progettato e realizzato iniziative di formazione rivolte al personale appartenente all'area dirigenziale, all'area Quadri e all'area Tecnica e di Esercizio.

In sintesi, le partecipazioni alle attività formative sono state, per il 2009, 3.118, le giornate di formazione/uomo sono state 7.419 e le ore di formazione/uomo sono state 51.536. Per il 1° semestre 2010, le partecipazioni alle attività formative sono