

Nel corso dell'intero esercizio 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società ha tenuto 12 riunioni consiliari.

#### **2.4 Presidente.**

Il Presidente di ANAS, ai sensi di quanto previsto dell'art. 15.1 del vigente Statuto Sociale, svolge le funzioni di Amministratore delegato, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati, per legge e per statuto, al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Presidente percepisce un compenso, ex art. 2389, comma 3, del codice civile, nella misura annuale corrispondente al trattamento economico di primo presidente della Corte di Cassazione determinato in misura fissa omnicomprensiva di euro 240.000,00 annui lordi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 13, comma 1, del d. l. 24 aprile 2014 n. 66, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.

#### **2.5 Collegio Sindacale.**

Il Collegio Sindacale, composto da un presidente e da due componenti effettivi, in carica per gli esercizi 2013-2014-2015 è decaduto con l'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno 2015. L'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 14 luglio 2016 ha nominato il nuovo Collegio Sindacale per gli esercizi 2016-2017-2018. Nel corso del 2016 il Collegio Sindacale ha partecipato alle sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti, tenendo complessivamente n. 22 riunioni ed espletando le funzioni, di cui all'art. 2403 del codice civile, attività per le quali ha svolto periodici incontri con i rappresentanti della società di revisione e con i dirigenti responsabili delle varie aree funzionali.

Il compenso spettante al Collegio Sindacale è pari a euro 50.000,00 annui lordi per il presidente e a euro 30.000,00 annui lordi per ciascuno dei due sindaci effettivi.

#### **2.6.Emolumenti.**

Ai componenti degli organi sociali non vengono corrisposti gettoni di presenza, stante il divieto previsto dallo statuto sociale ai sensi della normativa vigente.

**Tabella 1 Emolumenti organi sociali (esercizio 2016)**

	Compenso
Consiglio di Amministrazione	
Presidente / Amministratore delegato	240.000,00
Consiglieri	22.000,00
Collegio Sindacale	
Presidente	50.000,00
Membri effettivi	30.000,00

### 3. STRUTTURA AZIENDALE E RISORSE UMANE AL 31.12.2016

#### 3.1. La struttura aziendale.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, con effetto dal 1° luglio 2015, ha riformato le strutture di ANAS, dando loro un nuovo assetto, perfezionato nel corso del 2016 con un incremento delle direzioni di staff (da cinque a otto). La Società opera con una struttura centrale, comprendente otto direzioni di staff e quattro direzioni centrali di gestione, alle dirette dipendenze del Presidente e una struttura territoriale estesa all'intero territorio nazionale.

##### 3.1.1. La struttura centrale.

Sono presenti le figure del segretario del CdA e dell'*Internal Auditing*.

Il riassetto prevede in staff al presidente otto direzioni:

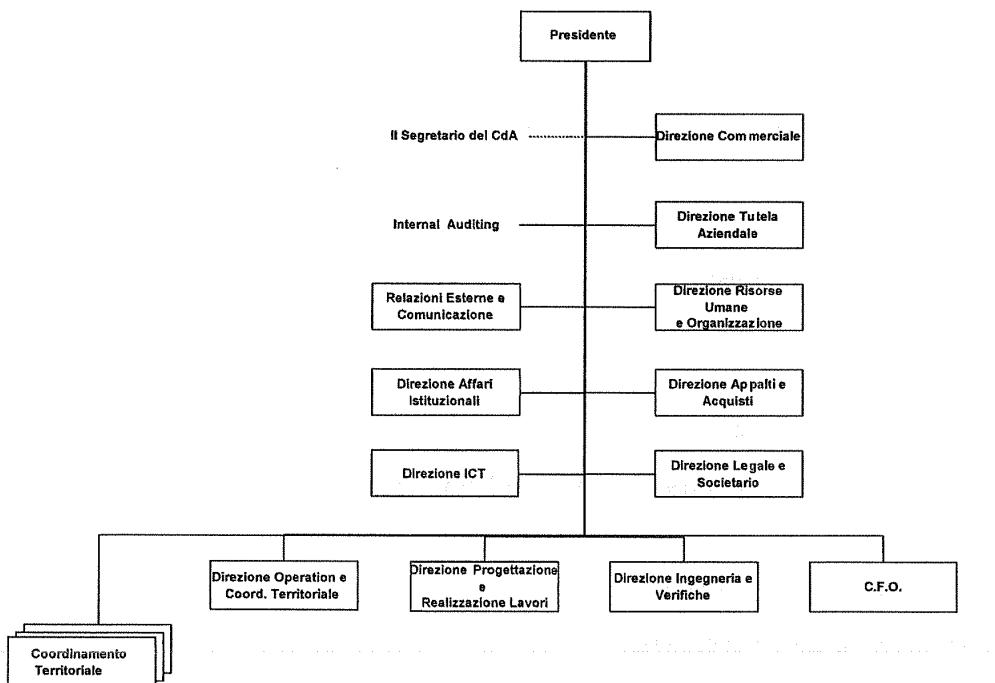
- la Direzione Appalti e Acquisti;
- la Direzione Legale e Societario;
- la Direzione ICT (Information communication technology);
- la Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- la Direzione Relazioni Esterne e Comunicazione;
- la Direzione Affari Istituzionali;
- la Direzione Commerciale;
- la Direzione Tutela Aziendale.

L'attività gestionale centrale di ANAS è affidata a quattro Direzioni:

- la Direzione Progettazione e Realizzazione Lavori, a cui è affidata la gestione degli investimenti di sviluppo della rete stradale;
- la Direzione Operazione e Coordinamento Territoriale, con responsabilità sull'esercizio e manutenzione della rete;
- la Direzione Ingegneria e Verifiche, a cui è affidato il compito di definizione e controllo degli standard di qualità dei processi di investimento, di esercizio e manutenzione;
- la Direzione Finanziaria C.F.O. (*Chief Financial Officer*).

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale:

Figura 1– Organigramma Aziendale



### 3.1.2 La struttura territoriale.

La capillare presenza della Società sul territorio nazionale fino al 3 ottobre 2016 veniva rappresentata dalla presenza di:

- n. 18 Compartimenti corrispondenti, di massima, ai capoluoghi di Regione;
- la Direzione regionale per la Sicilia;
- l’Ufficio per l’autostrada Salerno Reggio Calabria;
- n. 1 Sezione compartimentale (Catania).
- n. 14 Sezioni staccate comprese le due sezioni della Salerno Reggio Calabria.

Nell’ottica del riassetto organizzativo di ANAS, il 3 ottobre 2016, il CdA ha deliberato la creazione di otto macro-aree. Pertanto il nuovo modello organizzativo territoriale dal 3 ottobre 2016 è il seguente:

**Tabella 2 - La struttura periferica.**

Macro Area	Uffici Territoriali	Risorse	Km in gestione	Superficie Regionale in kmq
1	Sicilia	629	4.486,166	25.711
2	Sardegna	422	3.377,989	24.090
3	Piemonte Lombardia Liguria Valle D'Aosta	419	2.444,567	57.916
4	Veneto Friuli Venezia-Giulia Emilia Romagna	322	2.511,623	48.560
5	Marche Umbria Toscana	424	2.862,473	41.144
6	Abruzzo Molise Puglia	588	3.737,557	45.371
7	Lazio Basilicata Campania	890	3.450,299	30.798
8	Calabria Salerno-Reggio Calabria	989	2.376,623	14.280
	Totale	4.683	25.247,297	287.870

### 3.2 Risorse Umane.

#### 3.2.1 Organico complessivo e qualifiche.

Alla data del 31 dicembre 2016 il totale del personale ammonta a 5.997 unità, delle quali 1.278 nella struttura centrale e 4.719 nella struttura periferica.

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati sulle dotazioni organiche nell'ultimo triennio.

**Tabella 3 - Composizione organico nell'ultimo triennio.**

Qualifica	2014	2015	2016
Dirigenti	187	173	159
Quadri	1.790	1.783	1.838
Impiegati	4.153	3.984	3.948
Parasubordinati	18	6	20
Tirocinanti	7	2	23
Distaccati (*)	8	8	9
<b>Totali</b>	<b>6.163</b>	<b>5.956</b>	<b>5.997</b>

(\*) Distaccati da altre Società del Gruppo.

**Tabella 4 - Numero di personale ANAS in distacco presso altre strutture.**

Numero di lavoratori distaccati da ANAS S.p.A. presso altre amministrazioni*	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Associazione Mondiale della Strada	2	2	2
Autostrade del Lazio S.p.A.	-	1	-
Ministero Infrastrutture	1	1	1
Soc. Quadrilatero S.p.A.	11	14	15
Stretto di Messina S.p.A.	10	8	4
Autostrade del Lazio S.p.A. 50% - Autostrade del Molise S.p.A. 50%	-	-	1
Anas International Enterprise S.p.A.	-	-	1
Stretto di Messina S.p.A. 50% - Soc. Quadrilatero S.p.A. 50%	-	-	1
<b>Totali</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>25</b>
Dirigenti	5	7	6
Quadri	15	16	16
Impiegati	4	3	3
<b>Totali</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>25</b>

(\*) il personale distaccato presso più amministrazioni/società è stato computato presso l'amministrazione/società ove presta la maggior parte dell'attività lavorativa.

Tabella 5 - Distribuzione territoriale del personale diviso per tipologia di contratto nel triennio 2014-2016.

DIREZIONE/COMPARTIMENTO	ORGANICO 2014 - 2015 - 2016											
	31/12/2014				31/12/2015				31/12/2016			
	T.I.	T.D.	Altri	TOT	T.I.	T.D.	Altri	TOT	T.I.	T.D.	Altri	TOT
Direzione Generale di Roma	1.267	14	27	1.308	1.237	11	13	1.261	1.226	7	45	1.278
Compartimento de L'Aquila	258	17	0	275	263	9	0	272	260	33	0	293
Compartimento di Ancona	120	2	0	122	120	1	0	121	122	15	0	137
Compartimento di Aosta	38	21	0	59	38	21	0	59	38	21	0	59
Compartimento di Bari	208	0	1	209	203	1	0	204	200	0	0	200
Compartimento di Bologna	116	5	2	123	110	6	0	116	118	1	0	119
Compartimento di Cagliari	440	1	1	442	402	0	1	403	394	2	1	397
Compartimento di Campobasso	128	22	0	150	124	28	1	153	121	28	0	149
Compartimento di Catanzaro	401	1	0	402	394	2	0	396	388	0	0	388
Compartimento di Firenze	141	3	1	145	135	4	1	140	136	3	2	141
Compartimento di Genova	67	2	1	70	63	2	0	65	62	2	0	64
Compartimento di Milano	180	8	0	188	161	1	0	162	165	3	0	168
Compartimento di Napoli	386	2	0	388	369	1	0	370	367	0	2	369
Compartimento di Perugia	151	10	0	161	156	1	0	157	156	0	0	156
Compartimento di Potenza	209	3	0	212	202	1	0	203	200	0	0	200
Compartimento di Roma	328	1	0	329	325	0	0	325	317	8	0	325
Compartimento di Torino	147	3	0	150	138	0	0	138	139	1	0	140
Compartimento di Trieste	54	10	0	64	62	6	0	68	69	7	0	76
Compartimento di Venezia	142	1	0	143	135	1	0	136	135	0	0	135
Dir. Regionale per la Sicilia	624	1	0	625	621	0	0	621	616	0	2	618
Ufficio Autostradale per la SA-RC	598	0	0	598	585	1	0	586	584	1	0	585
<b>TOTALE</b>	<b>6.003</b>	<b>127</b>	<b>33</b>	<b>6.163</b>	<b>5.843</b>	<b>97</b>	<b>16</b>	<b>5.956</b>	<b>5.813</b>	<b>132</b>	<b>52</b>	<b>5.997</b>

(\*) Parasubordinati, tirocinanti e distaccati

### 3.2.2 Entrate e uscite delle risorse.

Alla data del 31 dicembre 2016 il totale del personale ammontava a 5.997 unità per effetto di 235 entrate e 194 uscite verificatesi nell'anno 2016.

Nei prospetti che seguono si riportano i dettagli delle motivazioni e il confronto con gli anni precedenti.

Tabella 6 - Entrate: numero risorse e motivazione.

Entrate	2014	2015	2016
Nuova assunzione per Adeguamento Struttura	6	4	12
Reintegro a seguito Sentenza	27	33	22
Contratto Collettivo art.12 C. 6		1	4
Collocazione disabili Lg.68/99		1	
Cessione individuale. di contratto	46		1
<b>Totale Entrate Tempo Indeterminato</b>	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
Personale Distaccato	2	1	4
Personale TD *	151	127	192
<b>Totale complessivo</b>	<b>232</b>	<b>167</b>	<b>235</b>

\* Comprende Esigenze straordinarie, Sostituzioni TI, Stagionali, Parasubordinati e Tirocinanti

**Tabella 7 - Uscite: numero risorse e motivazione.**

Uscite	2014	2015	2016
Uscita naturale	41	36	26
Esodo	24	105	18
Altra uscita	26	30	20
Dimissioni	9	35	9
Uscita per sentenza	7	2	7
Licenziamento	5	9	4
<b>Totale Uscite Tempo Indeterminato</b>			
Rilascio personale Distaccato	27	1	3
Scadenza termini personale TD	186	156	107
<b>Totale</b>	<b>325</b>	<b>374</b>	<b>194</b>

### 3.2.3 Piano di incentivo all'esodo per il personale dirigente e dipendente.

Il piano di esodo del personale dirigente e impiegatizio avviato da luglio 2015 si colloca nell'ambito di un processo di riorganizzazione che, secondo ANAS, dovrebbe assicurare una maggiore efficienza delle strutture aziendali.

Per gli oneri relativi al finanziamento del piano di incentivazione all'esodo del personale dirigente è stata prevista la costituzione di un'apposita riserva, con vincolo di destinazione, pari a circa 15 milioni di euro. Alla data di scadenza prevista per la manifestazione di interesse alla procedura (29 gennaio 2016), ANAS ha ricevuto un totale di 31 domande di adesione all'esodo, delle quali 28 sono state definite mediante la sottoscrizione di verbali di conciliazione in sede sindacale che hanno previsto la risoluzione del rapporto di lavoro dei dirigenti interessati entro la data del 31 marzo 2016.

Per gli oneri relativi al finanziamento del piano di incentivazione all'esodo del personale non dirigente è stata prevista la costituzione di un'apposita riserva, con vincolo di destinazione, pari a circa 12,5 milioni di euro. Alla data di scadenza (13 novembre 2015) ANAS ha ricevuto 283 domande di adesione, delle quali 95 sono state definite mediante la sottoscrizione di verbali di conciliazione in sede sindacale con risoluzioni del rapporto di lavoro per 94 unità nel 2015 e per 1 unità nel 2016.

Destinatario di entrambi i piani è stato prioritariamente il personale in prossimità di accesso al trattamento pensionistico e, per i dirigenti, anche coloro che fossero, comunque, interessati ad uscire dall'azienda anticipatamente.

Di seguito, si riporta una tabella contenente i numeri del personale esodato e i relativi costi:

**Tabella 8 - Esodo personale 2015-2016.**

Cessazioni a seguito di esodo	2015	2016	Tot
Dirigenti	11	17	28
Dipendenti	94	1	95
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>18</b>	<b>123</b>

Costo dell'incentivo all'esodo	Totale liquidato
Dirigenti	€ 11.347.817,48
Dipendenti	€ 6.014.933,64
<b>Totale</b>	<b>€ 17.362.751,12</b>

### 3.2.4 Costo del personale.

Nell'anno 2016 il costo complessivo per il personale è ammontato a 373,90 milioni di euro, facendo registrare, rispetto al 2015 (364,81 milioni di euro), un incremento del 2,5% dovuto principalmente al rinnovo della parte economica del CCNL.

Nel prospetto che segue si riporta l'andamento del costo del personale nell'arco del periodo 2014-2016 con l'indicazione, per lo stesso periodo, dei chilometri della rete stradale di competenza ANAS:

**Tabella 9 - Costo del personale periodo 2014-2016.**

(importi in milioni di euro)

Anno	Costo Dirigenti	Costo Dipendenti	Costo Complessivo	Rete Stradale (km)
2014	37,03	319,96	356,99	25.369
2015	36,48	328,33	364,81	25.553
2016	36,83	337,08	373,90	26.445

Infine, si riporta il prospetto relativo al costo medio unitario del personale. Si rileva che l'aumento del costo medio unitario è dovuto soprattutto allo sblocco del riconoscimento economico dei passaggi di livello e del rinnovo della parte economica del CCNL.

**Tabella 10 - Costo medio unitario del personale periodo 2014-2016.**

	2014	2015	2016
Costo medio unitario	57.525	59.856	62.928

### 3.2.5 Produttività del personale.

Nel prospetto che segue si riportano i dati relativi alla produttività del personale (rapporto tra chilometri gestiti e numero di risorse) per gli anni 2014–2015–2016.

Nel 2016 si registra un incremento della produttività del 2,8%.

**Tabella 11 - Produttività.**

Produttività Km/Organico	2014	2015	2016
Totale	4,12	4,29	4,41

Nel prospetto che segue si riportano i dati relativi alla produttività del personale (rapporto tra chilometri gestiti e numero di risorse) suddiviso per compartimento per gli anni 2014–2015–2016.

**Tabella 12 - Produttività per Compartimento.**

Sede	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Compartimento de L'Aquila	4,17	4,23	3,93
Compartimento di Ancona	4,74	4,86	10,03
Compartimento di Aosta	2,51	2,52	2,52
Compartimento di Bari	13,60	14,08	14,36
Compartimento di Bologna	10,65	11,25	10,94
Compartimento di Cagliari	7,23	8,15	8,35
Compartimento di Campobasso	4,43	4,28	4,39
Compartimento di Catanzaro	3,90	4,01	4,09
Compartimento di Firenze	7,94	8,23	8,17
Compartimento di Genova	5,74	6,18	6,30
Compartimento di Milano	5,81	6,99	6,70
Compartimento di Napoli	4,16	4,33	4,38
Compartimento di Perugia	4,86	4,98	5,28
Compartimento di Potenza	6,42	6,69	6,88
Compartimento di Roma	2,71	2,73	2,73
Compartimento di Torino	5,36	5,85	5,83
Compartimento di Trieste	3,59	3,44	3,19
Compartimento di Venezia	5,89	6,28	6,31
Dir. Regionale per la Sicilia	6,66	6,70	6,72
Ufficio Speciale di Cosenza	0,98	1,01	1,02

### 3.2.6 Assenteismo.

Nel prospetto che segue si riportano i dati relativi alle giornate di assenza (con il dettaglio delle differenti tipologie di assenza) e al tasso di assenteismo del personale con riferimento agli anni 2014, 2015 e 2016.

**Tabella 13 - Assenteismo.**

Tipologia di Assenza *	2014	2015	2016
Assenze per malattia retribuite	59.083	56.404	60.128
Congedi retribuiti ai sensi dell'Art.42, c.5, Dlgs 151/2001	3.139	2.901	3.386
Legge 104/92	15.553	16.382	16.094
Maternità e malattia figli	21.197	19.279	19.963
Altri permessi ed assenze retribuite	25.999	23.350	24.456
Sciopero	253	0	0
Assenze non retribuite	7.141	6.070	5.040
<b>Totale</b>	<b>132.366</b>	<b>124.387</b>	<b>129.068</b>
		Delta Vs 2015	3,8%
<b>Tasso di Assenteismo **</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,8%</b>

(\*) I dati forniti sono elaborati sulla base delle prescrizioni previste dal Conto Annuale (rilevazione prevista dal Titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165), inviato con cadenza annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Fonte dati: Sap HR

(\*\*) L'assenteismo è calcolato considerando le seguenti causali di assenza: Malattia, malattia figli e le tipologie di permesso per Legge 104/92. I tassi riportati sono pubblicati trimestralmente nella sezione Trasparenza del sito Istituzionale [www.stradeanas.it](http://www.stradeanas.it)

### 3.2.7 Formazione del personale.

Nel corso del 2016 è stato definito il piano di formazione per il biennio 2016-2017, identificando gli obiettivi strategici della formazione.

Nel corso del 2016 sono stati realizzati interventi formativi, per un totale di 3.445 partecipazioni, 5.231 giornate di formazione/uomo e 28.943 ore di formazione/uomo.

Nell'anno 2015, le partecipazioni alle attività formative erano state 3.651, le ore di formazione/uomo erano state 37.228. Nell'anno 2014, le partecipazioni alle attività formative erano state 1.980, le ore di formazione/uomo erano state 29.686.

Tabella 14 - Sintesi dati di formazione 2016.

Aree di Intervento	Tipologia di formazione	Numero partecipanti	Ore/formazione uomo
Culturale	Area Istituzionale	-	-
Relazionale Gestionale	Area Manageriale, delle competenze e del comportamento	11	1.800
Tecnico Specialistica	Area Tecnico Specialistica, professionale, dell'innovazione, qualità e ambiente	1.680	14.902
	Area della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	636	7.338
	Area Giuridico-Normativa, amministrativa, economica e finanziaria	533	2.105
	Area Informatica, ICT e Formazione a Distanza	585	2.798
	<b>Totale</b>	<b>3.445</b>	<b>28.943</b>

Tabella 15 - Sintesi dati di formazione 2015.

Aree di Intervento	Tipologia di formazione	Numero partecipanti	Ore/Formazione uomo
Culturale	Area Istituzionale	-	-
Relazionale Gestionale	Area Manageriale, delle competenze e del comportamento	4	164
Tecnico Specialistica	Area Tecnico Specialistica, professionale, dell'innovazione, qualità e ambiente	1.745	15.961
	Area della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	1.250	17.703
	Area Giuridico-Normativa, amministrativa, economica e finanziaria	221	1.867
	Area Informatica, ICT e Formazione a Distanza	431	1.533
	<b>Totale</b>	<b>3.651</b>	<b>37.228</b>

Tabella 16 - Sintesi dati di formazione 2014.

Aree di Intervento	Tipologia di formazione	Numero partecipanti	Ore/Formazione uomo
Culturale	Area Istituzionale	-	-
Relazionale Gestionale	Area Manageriale, delle competenze e del comportamento	137	3.355
Tecnico Specialistica	Area Tecnico Specialistica, professionale, dell'innovazione, qualità e ambiente	572	13.277
	Area della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro	735	8.923
	Area Giuridico-Normativa, amministrativa, economica e finanziaria	269	1.707
	Area Informatica, ICT e Formazione a Distanza	267	2.424
	<b>Totale</b>	<b>1.980</b>	<b>29.686</b>

**Tabella 17 - Costi per docenza esterna nel triennio 2014-2016.**

	2014	2015	2016
Costi di Formazione sostenuti per la docenza esterna	170.660	166.954	231.117

### 3.2.8. Contenzioso del personale.

Nell'ambito della gestione del contenzioso giuslavoristico relativo all'anno 2016, si rappresenta che il numero di nuove cause passive introdotte è pari a 153, con un *petitum* presunto complessivo pari a 9,2 milioni di euro circa; nel citato anno di riferimento sono state definite 355 cause, di cui 154 favorevoli per Anas, 146 sfavorevoli e 55 per intervenuta transazione. A queste vanno aggiunte 75 transazioni definite in sede stragiudiziale.

Nel periodo considerato si evidenzia che l'oggetto del contendere è rimasto in parte costante rispetto agli anni precedenti ed è costituito prevalentemente dalle richieste di conversione dei contratti a termine e di somministrazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (imputabili all'emanazione della legge n.183/2010, cd. collegato lavoro); la stessa pretesa giudiziale risulta presentata anche dai lavoratori che hanno sottoscritto contratti di collaborazione a progetto.

Si osserva, inoltre, un aumento delle rivendicazioni inerenti la richiesta di inquadramento superiore.

Si riporta di seguito la tabella relativa alla spesa del contenzioso del personale nel 2016, raffrontata con quella sostenuta nel 2014 e nel 2015.

**Tabella 18 - Spesa del contenzioso del personale.**

Anno	2014	2015	2016
Costi per sorte capitale (***)	3.152.633	2.564.265	2.317.895
Costi per spese legali (*)	694.922	832.008	743.883
<b>Totale</b>	<b>3.847.555</b>	<b>3.396.274</b>	<b>3.061.779</b>

Fonte: ANAS S.p.A. - Relazioni Industriali e Politiche del Lavoro.

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

(\*\*\*) - per l'anno 2014, € 2.125.245,68= imputabili a vertenze definite nell'anno contabile 2014 ed il restante a quelle definite negli anni precedenti

(\*\*) - per l'anno 2015, € 2.348.469,64= imputabili a vertenze definite nell'anno contabile 2015 ed il restante a quelle definite negli anni precedenti

### 3.2.9 Sistema di gestione per la qualità.

ANAS ha un unico sistema di gestione in conformità alla norma EN ISO 9001/2008, la cui certificazione è stata rinnovata nel novembre 2016.

Il campo di applicazione del certificato è: pianificazione, esecuzione, monitoraggio e gestione tecnica, amministrativa, legale e finanziaria dei processi di progettazione di grandi opere infrastrutturali, appalto di lavori stradali e servizi connessi, direzione lavori, esercizio e sorveglianza della rete stradale in gestione diretta, progetti di ricerca, effettuazione di prove sui materiali e controlli delle infrastrutture con tecnologie innovative.

ANAS ha riconosciuto l'esigenza di individuare le attività volte a prevenire e minimizzare gli impatti sull'ambiente derivanti dalla propria attività. A tal fine ha individuato nell'implementazione di un sistema di gestione ambientale la soluzione di tale esigenza. Nel corso del 2016 sono state incrementate le attività propedeutiche al conseguimento della certificazione ambientale, ai sensi della norma ISO 14001, della direzione generale e dell'ex compartimento per la viabilità della Toscana, principalmente attraverso la realizzazione di audit del sistema di gestione ambientale con cadenza trimestrale. Sulla base della programmazione annuale sono stati inoltre espletati su tutti gli uffici territoriali due audit del sistema gestione ambientale.

### **3.3 Modello organizzativo gestionale.**

L'unità di coordinamento della sicurezza nel 2016 ha proseguito nell'attività volta a verificare e garantire l'efficace attuazione del modello organizzativo gestionale presso tutte le unità territoriali ANAS attraverso un'attività costante di monitoraggio e conseguente manutenzione ed aggiornamento delle procedure con l'utilizzo di report degli uffici periferici.

Per quanto riguarda i controlli sui cantieri, si è continuato a focalizzare l'attenzione sui lavori di ordinaria e straordinaria manutenzione e sulla relativa documentazione. Le risultanze delle verifiche, effettuate nell'ambito dell'attività di coordinamento, non hanno evidenziato, secondo ANAS, violazioni delle norme antinfortunistiche e delle procedure.

E' proseguita l'attività di formazione del personale in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori (sia per le attrezzature che per i rischi specifici, ex artt. 36 e 37 del d.lgs. 81/08). È stata completata la definizione del "progetto pilota per formatori" di cui al D.M. 4/03/2013. È stato, altresì, completato l'aggiornamento formativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Inoltre, al fine di garantire l'aggiornamento dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione sono stati effettuati specifici convegni formativi.

Con riferimento agli infortuni sul lavoro accaduti ai dipendenti ANAS nell'anno 2016 si sono riscontrati n. 142 infortuni (compresi n. 30 in itinere). Si evidenzia un aumento dei giorni di assenza complessivi dei dipendenti infortunati.

**Tabella 19 - Numero e durata infortuni.**

Descrizione	2013	2014	2015	2016
Numero infortuni (senza itinere)	106	125	119	112
Numero infortuni in itinere	34	31	23	30
Numero assenze per infortuni (compreso itinere)	140	156	142	142
Durata in gg delle assenze (compresi itinere)	4.948	4.859	5.603	5.577
Di cui infortuni in itinere	991	1.178	1.035	1.270

Le categorie maggiormente coinvolte sono quelle che esplicano la loro attività sulle strade statali di competenza dell'azienda:

- Cantonieri, capo cantonieri, sorveglianti, operatori spec., autisti: n. 89 (di cui n. 5 in itinere);
- Tecnici: n. 17 (di cui n. 2 in itinere);
- Amministrativi: n. 36 (di cui n. 23 in itinere).

### 3.4 Il costo delle consulenze.

Nel 2016 gli oneri per consulenze sono diminuiti del 73,6% in presenza di una unica consulenza di carattere legale rispetto alle tre consulenze del 2015. Di seguito un confronto fra le collaborazioni esterne nel 2016 raffrontate con gli anni 2015 e 2014.

**Tabella 20 - Consulenze triennio 2014-2016.**

Consulenze							In migliaia di euro	
	2014		2015		2016		Var. % sul valore dell'importo 2016/14	Var. % sul valore dell'importo 2016/15
	Numero	Importo	Numero	Importo	Numero	Importo		
	4	65,9	3	78,7	1	20,8	-68,4	-73,6

### 3.5 I controlli interni nel 2016.

#### 3.5.1 Controllo di gestione.

In continuità con gli esercizi precedenti, nel 2016 sono proseguiti le iniziative del controllo di gestione volte al miglioramento e allo sviluppo dei sistemi di controllo interno, al miglioramento dell'efficienza della gestione, alla razionalizzazione e al contenimento dei costi.

In particolare, è proseguita l'attività di monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa imposti dalle normative per la determinazione del risparmio da versare in sede di distribuzione del dividendo al Bilancio dello Stato, ove nel corso dell'esercizio di riferimento la società abbia conseguito un utile e nei limiti dell'utile distribuibile ai sensi di legge, in adempimento alle disposizioni contenute al comma 506 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016).

E' proseguita nel corso del 2016 l'attività di supporto al corretto funzionamento dell'applicativo "Timesheet", finalizzato alla rilevazione dei costi interni imputabili alle commesse lavori (nuove opere e manutenzioni straordinarie). Il nuovo sistema, entrato a regime a partire dal quarto trimestre 2014, ha permesso una più puntuale determinazione dei costi interni oggetto di capitalizzazione e dovrebbe consentire, secondo l'Ente, un monitoraggio ed una rendicontazione sempre più affidabili, completi e tempestivi delle ore consuntivate da tutte le risorse ANAS sulle attività relative alle commesse lavori.

Per esaminare lo scostamento del *budget* con i consuntivi contabili, è stato sviluppato uno strumento di reportistica per il monitoraggio mensile degli investimenti dei lavori (nuove opere e manutenzione straordinaria), dei costi di manutenzione ordinaria e dei costi operativi.

Per consentire la contabilizzazione dei costi del personale per competenza, è stata avviata l'attività di razionalizzazione del piano dei conti per la parte afferente la contabilità del personale e la modifica del processo di contabilizzazione di alcuni voci.

Infine, è stata avviata l'attività di evoluzione del nuovo modello di pianificazione e controllo di gestione. L'obiettivo è quello di effettuare la pianificazione mensile dei valori riferiti alle principali variabili economiche, finanziarie e patrimoniali mantenendo la pianificazione originale (*budget*) e lasciando comunque la possibilità di poter effettuare riprevisioni successive. Nel corso del 2016 sono state definite le linee guida del modello, sono stati effettuati gli incontri con le varie funzioni aziendali interessate e a fine anno è stata