



ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

4.4 Responsabilità e rispetto per gli impegni



Responsabilità e Rispetto degli impegni

Costruiamo il nostro successo
mantenendo le promesse.

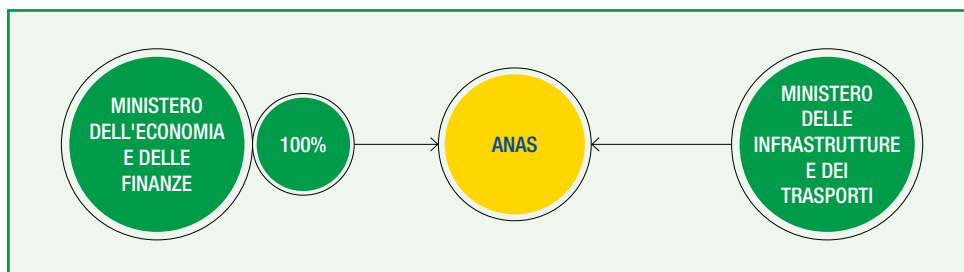
ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



ANAS svolge le proprie attività in maniera responsabile garantendo il rispetto degli impegni presi verso tutte le categorie dei propri stakeholder.

4.4.1 Le relazioni con l'Azionista e le Istituzioni

ANAS S.p.A. è una società partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e sottoposta al controllo ed alla vigilanza tecnica ed operativa del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.



Le principali attività in cui si sostanzia l'attività di controllo e di vigilanza tecnico-operativa del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sono indicate nella seguente tabella:

ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO DEL MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI
Verifica del rispetto delle norme tecniche di costruzione nella fase realizzativa delle opere, ai fini della sicurezza statica e funzionale dell'opera
Verifica dei piani di sicurezza e delle norme di sicurezza nei cantieri
Individuazione di standards di sicurezza nelle zone interessate da stabilimenti ad alto rischio di incidente e in altre aree sensibili
Verifica sullo stato della sicurezza delle gallerie stradali
Monitoraggio sugli interventi di manutenzione delle infrastrutture
Valutazione delle condizioni di sicurezza delle strade a supporto della Direzione generale per le infrastrutture stradali
Individuazione dei punti neri (tratti di strade che presentano buche, incroci pericolosi, segnaletica mancante o deficiente)
Attività di controllo sullo stato delle strade e delle condizioni di circolazione nell'ambito del servizio di Polizia Stradale

IL CAPITALE RELAZIONALE, UN PATRIMONIO STRATEGICO

La gestione delle relazioni con gli stakeholder istituzionali è sicuramente una attività delicata per tutte le aziende. Il "Capitale Relazionale" è infatti un patrimonio strategico intangibile, che può creare grande valore nel medio e lungo periodo. Nessuno può trascurarlo, tanto più un'azienda come ANAS che ha una fortissima esposizione verso le istituzioni e le amministrazioni pubbliche a tutti i livelli territoriali, dal Governo ai Comuni. È importante avere un quadro aggiornato di tutti i decisori e gli opinion leader inclusi nel quadro di riferimento delle attività ANAS, sapere leggere in anticipo le tematiche emergenti e identificare tempestivamente eventuali rischi normativi o problemi reputazionali. Una corretta gestione dei rapporti istituzionali passa attraverso la definizione di una strategia di interazione e di classificazione di tutte le azioni che intercorrono tra stakeholder e azienda: questo allo scopo di avere costantemente sotto controllo la qualità della relazione e misurare il feedback dei rapporti attivati.



4.4.2 Il rapporto con i media

Nel corso del 2016, il Servizio Stampa è stato impegnato nella promozione delle attività di comunicazione programmate e nel far fronte ad una serie di emergenze verificatesi nel periodo di riferimento. Per quest'ultimo aspetto il Servizio ha sviluppato e applicato una strategia di *crisis management* per tutelare la reputazione di ANAS sia sul mainstream media tradizionale che su blog, social media e Web 2.0, con comunicati stampa, precisazioni, interviste, note informative ai media. Oltre alla gestione delle crisi, è proseguita parallelamente l'attività di media relations rivolta selettivamente agli organi di stampa di livello nazionale e a quelli di rilievo regionale, fornendo una comunicazione trasparente, dettagliata e personalizzata in base al target di riferimento su un ampio spettro di argomenti quali in via principale:

- risultati di gestione aziendale;
- stato di attuazione dei progetti, dei lavori e degli interventi programmati a livello nazionale e regionale;
- accordi e convenzioni con Enti regionali e locali e protocolli di legalità;
- pubblicazione bandi per nuove opere e aggiudicazioni;
- ordinanze di traffico;
- eventi imprevisti di viabilità;
- note informative, sintesi, materiale informativo (slide, brochure, audiovisivi, etc.) per i media;
- programmazione e organizzazione interviste e conferenze stampa;
- risposte a quesiti dei media sulle attività aziendali;
- precisazioni e rettifiche su media tradizionali e web;
- monitoraggio audio-video e agenzie di stampa su notizie di interesse aziendale;
- attivazione di canali informativi con diverse radio di rilevanza nazionale e locale volti ad offrire notizie sulla mobilità e le attività aziendali.

È proseguita inoltre l'azione tesa a ricostruire un rapporto di rinnovata fiducia, trasparenza e collaborazione con gli organi di stampa nazionali e territoriali.

Nel corso dell'intero anno 2016 sono stati redatti e diffusi con successo circa 1.500 comunicati stampa corporate, viabilità, emergenza, esiti e bandi di gara. Rispetto agli anni precedenti si è notevolmente ridotto il numero delle precisazioni e risposte ai giornali grazie ad un costante rapporto con i media territoriali e nazionali, attraverso centinaia di ore di conversazioni telefoniche e incontri presso le redazioni.

Anche nel 2016 è proseguita la Partnership con il canale di pubblica utilità Rai Isoradio attraverso un collegamento settimanale in diretta su attività relative ai macro temi aziendali e infomobilità.

L'attività di Comunicazione e Ufficio Stampa di ANAS è stata inoltre potenziata attraverso una serie di partnership con testate specializzate nel settore infrastrutturale e mobilità, oltre che attraverso una forte presenza nei TG o nelle rubriche di informazione di alcune testate giornalistiche regionali.

Periodicamente sono stati effettuati collegamenti in diretta per informazioni in tempo reale sul traffico, sui lavori di realizzazione di nuove opere e su importanti provvedimenti di limitazione alla circolazione.

I collegamenti sono stati realizzati in video con la rubrica Rai "Buongiorno Regione" e con emittenti televisive locali oppure telefonicamente con emittenti radiofoniche, presenti anche su web. Inoltre le notizie di viabilità sulla rete in tempo reale sono state diffuse anche attraverso il portale Repubblica.it, attraverso un'apposita partnership.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



4.4.3 La collaborazione con i fornitori

Le modalità di selezione

Nel mese di giugno ANAS ha istituito il nuovo Elenco aperto degli Operatori Economici e professionisti per l'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi, inclusi gli incarichi professionali e connessi, mediante procedura negoziata senza bando. A partire dal 2017 gli operatori economici e i professionisti da interpellare con procedure negoziate saranno selezionati dall'Elenco in questione unico su tutto il territorio nazionale e per tutte le società del gruppo ANAS, sempre aperto e interamente gestito in via telematica. L'interpello avverrà con criteri di selezione certi e trasparenti, nel rispetto dei principi di rotazione, parità di trattamento e trasparenza, nel pieno rispetto della normativa vigente sugli appalti pubblici. A fine 2016, quindi solo dopo pochi mesi dalla pubblicazione dell'avviso relativo all'istituzione dell'elenco degli operatori economici, risultano pervenute circa 13.500 domande di iscrizione e sono stati qualificati circa 2.000 operatori economici.

L'obiettivo principale di ANAS in tema di selezione dei fornitori è quello di garantire l'espletamento delle procedure di selezione e di aggiudicazione secondo le normative comunitarie di settore e il Codice dei Contratti Pubblici. In conformità con le prescrizioni di tali normative, nell'ambito della partecipazione alle gare indette da ANAS, viene richiesto ai fornitori evidenza del possesso di determinati requisiti in merito alla propria affidabilità giuridica, alle capacità economico-finanziarie nonché in relazione alle loro capacità tecniche, in funzione della natura e del valore dell'appalto. In conformità a quanto previsto dalla normativa sugli appalti pubblici, ANAS richiede inoltre alle imprese concorrenti di autocertificare la regolarità relativa agli obblighi previdenziali, assistenziali, di sicurezza e di condizioni di lavoro previsti dalla legislazione vigente, nonché, più in generale, l'insussistenza delle cause di esclusione previste nella normativa appalti. Inoltre, in tutti i capitolati e contratti viene richiesto il rispetto degli impegni contrattuali nonché l'osservanza del Codice Etico dell'ANAS S.p.A.

Successivamente, al fine di procedere alla stipula del contratto e al perfezionamento dei pagamenti, viene sempre verificata la situazione riepilogata nel Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.). I contratti prevedono specifiche clausole volte a impegnare l'appaltatore al rispetto, tra l'altro, della normativa vigente sui diritti umani e condizioni di lavoro, prevenendo come causa di risoluzione il mancato rispetto di dette normative.

Per quanto concerne le modalità di espletamento delle gare di appalto, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice Appalti, ANAS ha intrapreso e completato nel corso del 2016 un processo di revisione del sistema di procedure appalti unificando le procedure previste per i lavori, i servizi e le forniture, recependo le novità normative e prevedendo procedure uniche per le gare avviate prima e dopo il D.Lgs 50/2016 oltre che la doppia modalità gara cartacea e gara telematica. La documentazione sarà aggiornata periodicamente per recepire l'evoluzione della normativa sugli appalti e delle linee guida ANAC.

Di seguito si riporta l'elenco delle procedure interne pubblicate che sostituiscono le 15 procedure precedentemente alla base del processo degli appalti:

- Qualificazione degli operatori economici per l'iscrizione nell'Elenco di ANAS S.p.A.;
- Definizione del Piano degli Approvvigionamenti;
- Affidamento appalti di lavori, servizi e forniture con procedura negoziata;



ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

- Affidamento appalti di lavori, servizi e forniture con procedura aperta;
- Affidamento appalti di lavori, servizi e forniture con procedura ristretta.

È stata, inoltre, pubblicata l'istruzione operativa IO APP 20.01 "Modalità di svolgimento dell'analisi dell'anomalia delle offerte nelle gare ANAS per appalti di lavori" ed è in corso di pubblicazione l'istruzione operativa "Utilizzo dell'Accordo Quadro".

È in corso di definizione il Regolamento degli appalti per il Gruppo ANAS che sintetizzerà le linee guida dettagliate con le procedure pubblicate.

4.4.4 La sostenibilità negli acquisti

Politiche di sostenibilità negli Acquisti

Nell'ambito dei processi d'acquisto vengono poste in essere attività specifiche per il coinvolgimento o la responsabilizzazione dei fornitori su tematiche sociali/ambientali, mediante campagne di comunicazione e sensibilizzazione effettuate mediante le tecnologie disponibili sul Portale Acquisti (ad es. Sostenibilità, Firma digitale, etc.). Anche nel 2016, è proseguita la mappatura delle certificazioni di sostenibilità (es. Certificazione UNI EN ISO 14001/2004, dichiarazione EMAS, prodotti muniti di ecoetichetta ISO di fase I, etc.).

Nell'ottica dell'adozione di politiche di risparmio individuate dal Governo, ANAS ha proseguito con l'implementazione di una serie di attività, per rafforzare ulteriormente la propria strategia di aggregazione, coordinamento e presidio. In particolare, è continuato il percorso di perfezionamento delle metodologie e delle procedure relative alla gestione dei contratti mediante Procurement Contract Management (PCM) e di consolidamento nell'utilizzo del Portale Acquisti per tutte le tipologie di procedure concorsuali.

Nel mese di marzo 2016 è stato avviato il progetto di dematerializzazione del processo di affidamento. Il progetto, incluso tra le iniziative del Piano Industriale ANAS 2016-2020, ha previsto l'estensione della modalità telematica anche alle gare per l'affidamento di lavori gestite da ANAS, oltre all'ottimizzazione dei sistemi utilizzati per gli appalti, al fine di favorire la digitalizzazione della documentazione di gara e dei contratti.

L'attuazione del progetto ha apportato benefici in termini di standardizzazione, semplificazione, trasparenza e presidio dei processi di gara. A questi si aggiungono la riduzione dei costi di archiviazione e la rintracciabilità e riservatezza della documentazione di gara. Nel corso dell'anno sono già stati formati 42 funzionari di gara e sono state svolte 19 sessioni di *Training on the job* (60h di formazione) per un totale di 60 gare lavori pubblicate online.

L'uso della firma digitale

L'utilizzo della firma digitale nelle procedure di affidamento e la dematerializzazione dei documenti hanno contribuito sensibilmente alla riduzione dei costi diretti ed indiretti (carta, stampe, recapito, conservazione e ricerca), generando allo stesso tempo un incremento dell'efficienza organizzativa (sostenibilità, sicurezza, autenticità ed integrità dei documenti).

Tale approccio si è consolidato nel tempo, diventando una *best practice* aziendale, utilizzata anche come

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



indicatore delle performance della funzione Acquisti nell'ambito del Sistema di Qualità e del Sistema di Gestione Ambientale.

FIRMA DIGITALE DEI CONTRATTI DI APPALTO E IL PROJECT DOCUMENT MANAGEMENT (PDM)

Nel corso del 2016 è proseguita la fase operativa dell'iniziativa avente come scopo il recupero e la valorizzazione del patrimonio dei documenti conservati negli archivi Compartimentali.

Ogni singola iniziativa a livello compartimentale prevede quattro fasi: Progettazione archivistica, Scarto, Schedatura e Digitalizzazione. Sono coinvolte le rispettive Soprintendenze Archivistiche al fine di ottenere l'autorizzazione dei progetti (D.Lgs. 22/01/2004 n. 42 "Codice dei Beni Culturali"). La dimensione complessiva degli archivi coinvolti dal progetto è pari a circa 60 chilometri di scaffalatura.

Nel corso del 2016 sono state effettuate attività per i compartimenti della Basilicata, della Calabria, del Molise, dell'Umbria e del Veneto.

Finora sono stati scansionati circa 1.040.000 di documenti (principalmente i disegni tecnici «as-built» soggetti a conservazione a valle del processo di selezione), corrispondenti a circa 940.000 metri lineari di disegni in grande formato e circa 21 milioni di pagine di documenti in formato A4. A seguito della scansione tali documenti sono caricati sul sistema PDM-Project Document Management, al fine di consentirne l'immediata consultazione sia da parte di tutti gli utenti di ANAS e sia da parte degli enti esterni che ne facciano richiesta (es. università, ricercatori, studiosi ecc.).

È stata infine completata la fase di analisi archivistica per la migrazione dell'applicazione "Gestione Archivio Cesano" (con i dati relativi ad oltre 20 chilometri aggiuntivi di scaffalatura dell'archivio di Cesano) sul sistema PDM.



S.S.640 "Strada degli Scrittori"



ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

4.5 Merito ed equità



 **Merito ed Equità**

Valorizziamo i talenti di ognuno
per un'unica grande orchestra.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



4.5.1 La risorsa più importante di ANAS: le nostre persone

Nell'anno 2016 è stato introdotto un piano meritocratico volto a garantire un processo strutturato, sistematico e basato sul merito, in grado di valorizzare e premiare adeguatamente le professionalità dell'Azienda: strutturato, in quanto basato su criteri equi ed oggettivi per tutti, sistematico perché reiterato annualmente e meritocratico perché premia le risorse che si contraddistinguono per l'impegno e il potenziale posseduti.

Nello specifico sono state valutate 478 proposte di progressione di carriera, tutte meritevoli di attenzione, valutate compatibilmente con le disponibilità di budget.

La composizione del personale ANAS

In generale, la forza lavoro impiegata da ANAS è risultata sostanzialmente in linea (+0,68%) rispetto al precedente periodo di rendicontazione. In particolare, al 31 dicembre 2016 l'organico complessivo è costituito da 5.997 persone³¹, di cui 5.813 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, 132 a tempo determinato, 20 parasubordinati, 23 tirocinanti e 9 distaccati da altre amministrazioni.

LAVORATORI SUDDIVISI PER LIVELLO	ANNO 2016				ANNO 2015			
	Uomini	Donne	Totale	% sul totale	Uomini	Donne	Totale	% sul totale
Dirigenti	132	27	159	3%	142	31	173	3%
Quadri	1.317	521	1.838	31%	1.266	497	1.783	30%
Impiegati	3.227	721	3.948	66%	3.239	745	3.984	67%
Altre tipologie*	27	25	52	1%	8	8	16	0%
TOTALE	4.703	1.294	5.997	100%	4.675	1.281	5.956	100%
Lavoratori a tempo indeterminato	4.550	1.263	5.813	97%	4.585	1.258	5.843	98%
Lavoratori a tempo determinato	126	6	132	2%	82	15	97	2%
Altre tipologie*	27	25	52	1%	8	8	16	0%
TOTALE	4.703	1.294	5.997	100%	4.675	1.281	5.956	100%
Di cui contratti part-time	292	48	340	6%	367	44	411	7%
% delle donne sul totale dei dipendenti		22%				22%		

(*) Parasubordinati, tirocinanti e 9 distaccati presso ANAS

Il 97% dei dipendenti risulta legato ad ANAS da un contratto a tempo indeterminato e il 6% dei dipendenti risulta assunto con contratto part-time, in lieve decremento rispetto al 2015. Il 22% della forza lavoro totale è composta da donne, confermando il dato dell'anno precedente, mentre tutti i dipendenti di ANAS sono coperti da accordi collettivi di contrattazione.

31. Tale dato è in aumento rispetto all'anno precedente 31 dicembre 2015, in cui la forza al lavoro è stata pari a 5.956 per effetto delle assunzioni di personale stagionale.



ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

Lavoratori suddivisi per Direzione Generale e Uffici Territoriali

LAVORATORI SUDDIVISI PER DIREZIONE GENERALE E UFFICI TERRITORIALI	ANNO 2016				ANNO 2015			
	Uomini	Donne	Totale	% sul totale	Uomini	Donne	Totale	% sul totale
Direzione Generale di Roma	730	527	1.257	21%	722	517	1.239	21%
Personale distaccato	17	4	21	0%	18	4	22	0%
TOTALE DG	747	531	1.278	21%	740	521	1.261	21%
Compartimento della Viabilità per le Marche	116	20	136	2%	100	20	120	2%
Compartimento della Viabilità per la Valle d'Aosta	49	10	59	1%	50	9	59	1%
Compartimento della Viabilità per l'Abruzzo	252	41	293	5%	230	42	272	5%
Compartimento della Viabilità per la Puglia	161	39	200	3%	164	40	204	3%
Compartimento della Viabilità per l'Emilia Romagna	83	36	119	2%	81	35	116	2%
Compartimento della Viabilità per la Sardegna	337	60	397	7%	343	60	403	7%
Compartimento della Viabilità per il Molise	133	15	148	2%	136	16	152	3%
Compartimento della Viabilità per la Calabria	340	48	388	6%	345	51	396	7%
Compartimento della Viabilità per la Toscana	105	36	141	2%	105	35	140	2%
Compartimento della Viabilità per la Liguria	50	14	64	1%	49	16	65	1%
Compartimento della Viabilità per la Lombardia	126	41	167	3%	122	39	161	3%
Compartimento della Viabilità per la Campania	318	51	369	6%	323	47	370	6%
Compartimento della Viabilità per l'Umbria	129	26	155	3%	129	27	156	3%
Compartimento della Viabilità per la Basilicata	172	28	200	3%	174	29	203	3%
Compartimento della Viabilità per il Lazio	260	65	325	5%	258	67	325	5%
Compartimento della Viabilità per il Piemonte	105	35	140	2%	104	34	138	2%
Compartimento della Viabilità per il Friuli Venezia Giulia	55	21	76	1%	48	20	68	1%
Compartimento della Viabilità per il Veneto	109	26	135	2%	111	25	136	2%
Ufficio per l'Autostrada Salerno-Reggio Calabria	521	64	585	10%	526	60	586	10%
Direzione Regionale per la Sicilia	531	87	618	10%	533	88	621	10%
Personale distaccato	4	-	4	0%	4	-	4	0%
TOTALE UT	3.956	763	4.719	79%	3.935	760	4.695	79%
TOTALE ANAS	4.703	1.294	5.997	100%	4.675	1.281	5.956	100%

Il numero dei distaccati presso altre società/enti al 31/12/2016 è pari a 25 (21 uomini e 4 donne), di cui 21 dalla Direzione Generale e 4 nelle Unità Territoriali. Si sottolinea che la maggior parte del personale distaccato svolge la propria attività lavorativa presso le Società Quadrilatero S.p.A. e Stretto di Messina S.p.A., in continuità con l'anno 2015.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



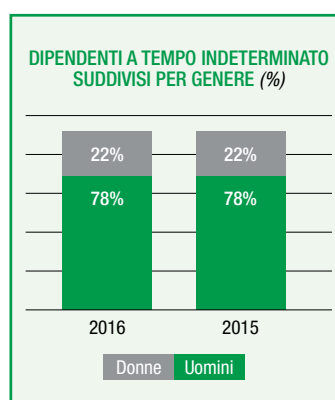
Numero di lavoratori distaccati da ANAS S.p.A. presso altre amministrazioni

NUMERO DI LAVORATORI DISTACCATI DA ANAS PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI	ANNO 2016				ANNO 2015			
	Uomini	Donne	Totale	% sul totale	Uomini	Donne	Totale	% sul totale
A.I.P.C.R.	1	1	2	8%	1	1	2	8%
Autostrade del Lazio S.p.A.	-	-	-	0%	1	1	2	4%
Autostrade del Lazio S.p.A. 50% Autostrade del Molise 50%	1	-	1	4%	1	-	1	0%
Ministero Infrastrutture	1	-	1	4%	1	-	-	0%
Società Quadrilatero S.p.A.	14	1	15	60%	13	1	14	54%
ANAS International Enterprise S.p.A.	1	-	1	4%	-	-	-	0%
Stretto di Messina S.p.A. 50% Società Quadrilatero S.p.A. 50%	-	1	1	4%	-	-	-	0%
Stretto di Messina S.p.A.	3	1	4	16%	6	2	8	31%
TOTALE	21	4	25	100%	22	4	26	100%
Dirigenti	5	1	6	24%	6	1	7	27%
Quadri	14	2	16	64%	14	2	16	62%
Impiegati	2	1	3	12%	2	1	3	12%
TOTALE	21	4	25	100%	22	4	26	100%

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

Nel 2016, l'età media dei dipendenti ANAS a tempo indeterminato si mantiene in linea rispetto all'anno precedente, ovvero pari a 49,3 anni. Inoltre, la ripartizione tra uomini e donne con contratto a tempo indeterminato conferma il trend dell'anno precedente, con una presenza di donne pari al 22%.

ETÀ (anni)	2016		2015	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30	67%	33%	69%	31%
30 - 50	70%	30%	71%	29%
> 50	86%	14%	86%	14%
TOTALE	78%	22%	78%	22%



Età media: personale a tempo indeterminato

Con riferimento alla ripartizione della forza lavoro per categoria professionale, nel 2016 il 70% dei dirigenti ha un'età superiore ai 50 anni, mentre la maggior parte del personale con altre tipologie contrattuali si distribuisce nelle fasce d'età 30-50 anni e < 30 anni. Infine i quadri e gli impiegati si distribuiscono nelle fasce d'età over 50 e 30-50 anni.

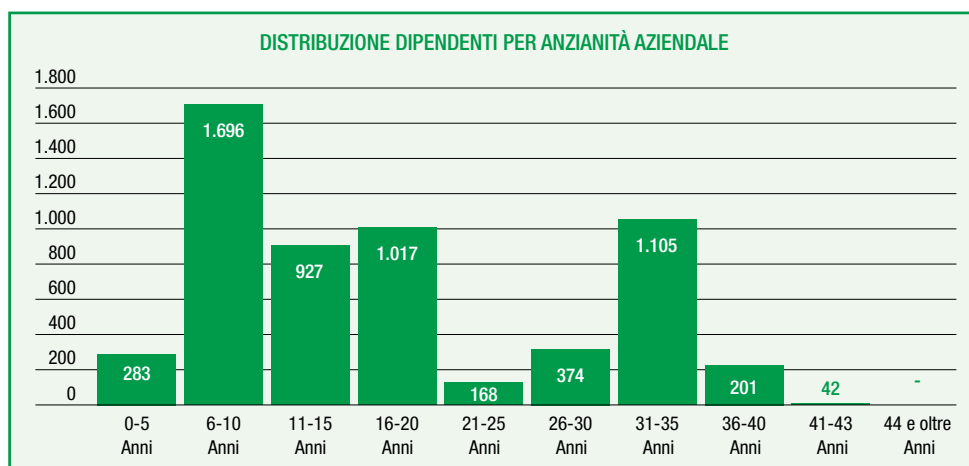
Si segnala, inoltre, che il 63% dei dipendenti ANAS vanta un'anzianità aziendale che oscilla tra i 6 ed i 20 anni.



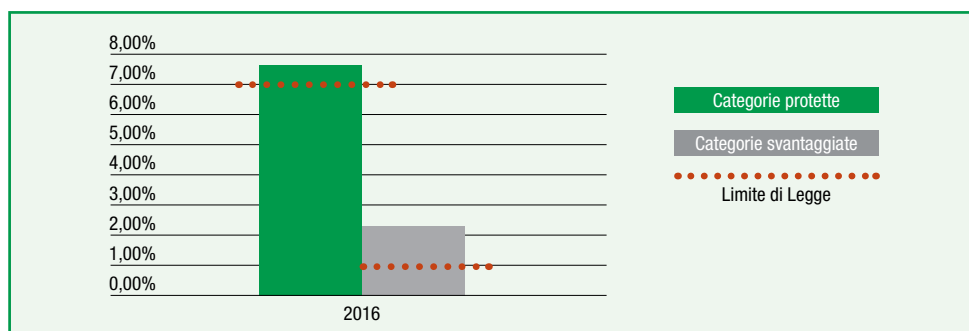
ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI, SUDDIVISIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE (%)				
ETÀ (anni)	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altre tipologie
< 30	0%	0%	2%	40%
30 - 50	30%	52%	48%	40%
> 50	70%	48%	50%	19%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

Anzianità aziendale: personale a tempo indeterminato



Tra i dipendenti totali, si sottolinea che più dell'7,6% appartiene a categorie protette, mentre circa il 2,4% appartiene a categorie svantaggiate. Tali percentuali, superiori ai minimi di Legge³², sono diminuite rispetto all'anno precedente³³.



Oltre al personale assunto da ANAS S.p.A., nel corso del 2016 hanno lavorato in media 35 persone in Qatar e 79 in Algeria.

32. Pari al 7% per le categorie protette e all'1% per le categorie svantaggiate.

33. Nel 2015 i dipendenti appartenenti a categorie protette erano l'8% e quelli appartenenti a categorie svantaggiate il 3%.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



La selezione del personale, assunzioni e turn over

Il regolamento interno, nel rispetto di quanto prescritto dal CCNL e dai principi di pubblicità, trasparenza ed imparzialità 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.

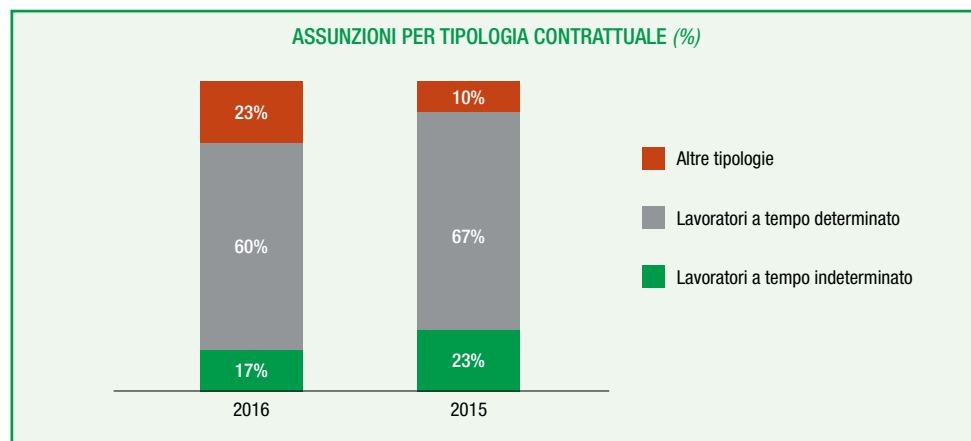
Nel corso del 2016 sono state effettuate in totale 235 assunzioni, di cui: 8 dirigenti, 8 quadri, 164 impiegati e 55 tra parasubordinati, tirocinanti e distaccati da altre Società del Gruppo.

Numero di assunzioni nell'anno per qualifica

NUMERO DI ASSUNZIONI NELL'ANNO PER QUALIFICA	ANNO 2016			ANNO 2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	6	2	8	3	2	5
Quadri	2	6	8	2	4	6
Impiegati	146	18	164	120	20	140
Altre tipologie*	29	26	55	8	8	16
TOTALE	183	52	235	133	34	167
Lavoratori a tempo indeterminato	23	16	39	32	7	39
Lavoratori a tempo determinato	131	10	141	93	19	112
Altre tipologie*	29	26	55	8	8	16
TOTALE	183	52	235	133	34	167

(*) Parasubordinati, tirocinanti, distaccati, ecc.

Tra i nuovi entrati, il 17% è stato assunto con contratto a tempo indeterminato, in diminuzione rispetto al 2015 (in cui era pari al 23%), mentre il 60% con contratto a tempo determinato. Infine, il 23% è stato assunto come parasubordinato, tirocinante o distaccato da altre Società del Gruppo.



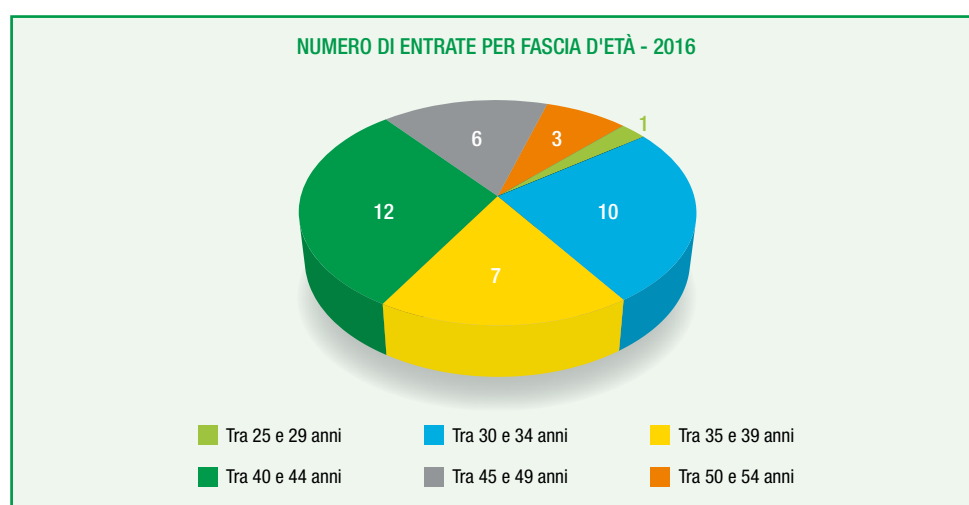
Circa il 49% delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016 ha riguardato persone con età compresa tra i 35 e i 44 anni.



ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

Le uscite del 2016 invece sono state 194, di cui 84 di personale a tempo indeterminato (19 uscite per esodo volontario) e 91 di personale a tempo determinato, 7 parasubordinati, 9 tirocinanti e 3 distaccati.

Numero di uscite nell'anno per qualifica



NUMERO DI USCITE NELL'ANNO PER QUALIFICA	ANNO 2016			ANNO 2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	16	6	22	17	2	19
Quadri	11	8	19	28	10	38
Impiegati	118	16	134	248	36	284
Altre tipologie*	10	9	19	18	15	33
TOTALE	155	39	194	311	63	374
Lavoratori a tempo indeterminato	67	17	84	191	26	217
Lavoratori a tempo determinato	78	13	91	102	22	124
Altre tipologie*	10	9	19	18	15	33
TOTALE	155	39	194	311	63	374

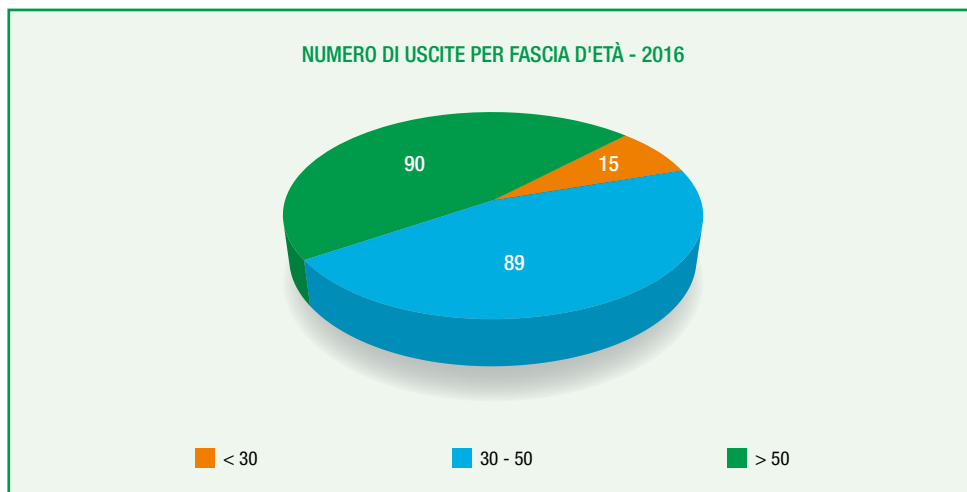
(*) Parasubordinati, tirocinanti e distaccati da altre Società del Gruppo.

Le uscite avvenute nel 2016 hanno riguardato per la maggior parte (circa il 82% del totale) persone con oltre 30 anni d'età.

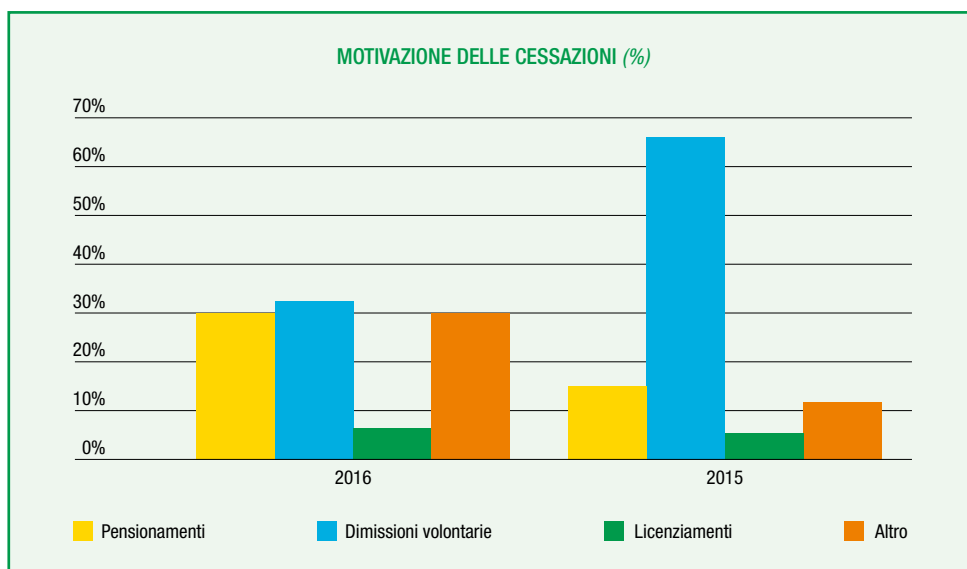
Con riferimento alle uscite del personale con contratto a tempo indeterminato, si riporta di seguito la suddivisione per motivazione, per fascia d'età e per genere. In particolare, nel 31% dei casi le uscite sono state per pensionamento, nel 33% per dimissioni volontarie³⁴, nel 5% a causa di licenziamento, mentre il restante 31% comprende altre cause residuali tra le quali i decessi e le dispense.

34. A loro volta, il 68% delle dimissioni si sono registrate per esodo volontario.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016



Nel 2016, il tasso di uscita relativo ai contratti a tempo indeterminato ha registrato un rallentamento rispetto al 2015 (passando dal 4% al 1,4% dell'organico). Al contrario, il tasso di ingresso è aumentato lievemente (dal 3% nel 2015 al 4% del 2016).



Le uscite e le entrate registrate hanno riguardato prevalentemente dipendenti di sesso maschile: in particolare, tra gli uomini ci sono state 155 uscite e 183 entrate, a fronte, rispettivamente, di 39 e 52 per le donne. Inoltre si registra il 46% delle uscite tra i dipendenti over 50.

Tra i tassi di ingresso per fascia d'età, si registra nel 2016 il dato più elevato per la fascia under 30, in quest'ultima infatti i nuovi assunti hanno rappresentato nell'anno il 35% circa del totale dei dipendenti di tale fascia.

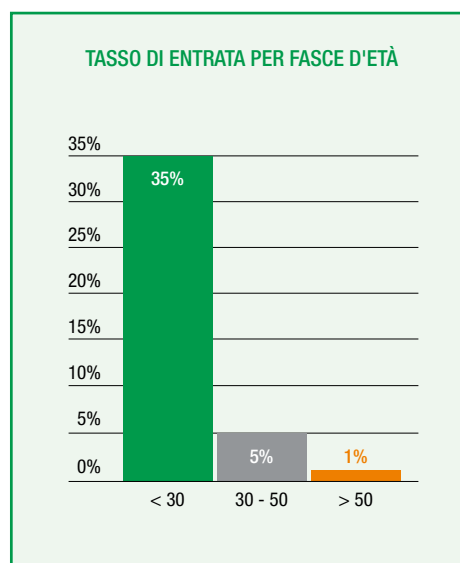
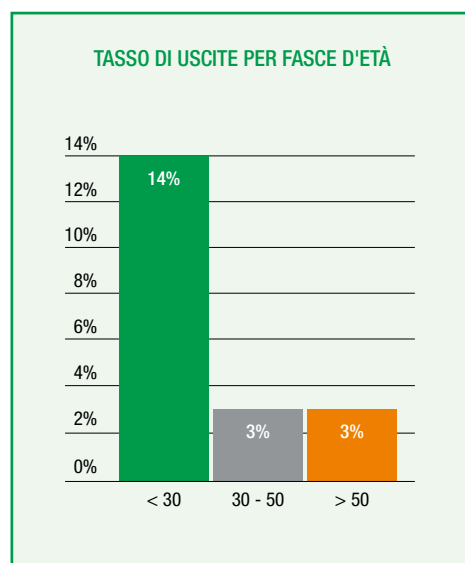
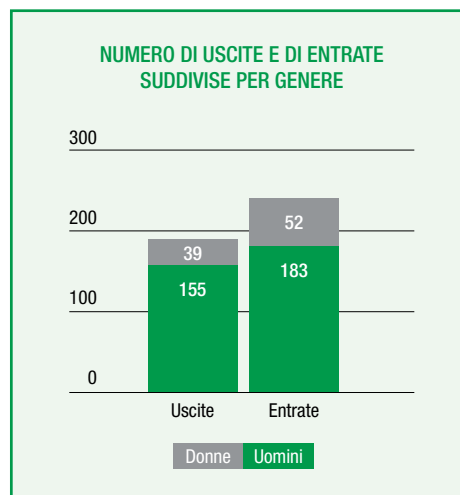


ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016

Per quanto riguarda i tassi di uscita per fascia d'età, come per i tassi di ingresso, si registra il tasso più elevato per la fascia under 30, all'interno della quale le uscite nel 2016 hanno rappresentato il 14% circa del totale dei dipendenti appartenenti a tale fascia.

Job Posting 2016

Nel corso del 2016 sono stati lavorati³⁵ 14 *Job Posting*, di cui 7 per i Passaggi Orizzontali e 7 per le Selezioni Interne. Complessivamente sono state valutate 120 candidature ed ammesse alle prove selettive 109 risorse, di cui 64 risultate idonee.



Job Posting Passaggi Orizzontali

Nel corso del 2016 sono stati lavorati 7 *Job Posting* per i Passaggi Orizzontali. Complessivamente sono state valutate 17 candidature ed ammesse alle prove selettive 13 risorse, di cui 6 valutate idonee al profilo professionale oggetto di selezione.

35. Per *Job Posting* "lavorati" nel corso del 2016 si intendono quelli svoltisi interamente nel 2016, dalla rilevazione del fabbisogno, al soddisfacimento dello stesso.

ANAS BILANCIO INTEGRATO 2016**Job Posting Selezioni Interne**

Nel corso del 2016 sono stati lavorati 7 Job Posting per le Selezioni Interne. Complessivamente sono state valutate 103 candidature ed ammesse alle prove selettive 96 risorse, di cui 58 valutate idonee al profilo professionale oggetto di selezione.

4.5.2 Le relazioni industriali

In data 19 dicembre 2016, è stato stipulato il nuovo contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti del Gruppo ANAS, valido per il triennio 2016-2018.

Le attività per il rinnovo del contratto sono iniziate nel mese di luglio 2015, in seguito alla presentazione della piattaforma sindacale unitaria avvenuta nel mese di giugno dello stesso anno.

Tale contratto, recependo una serie di elementi fortemente innovativi dettati dal perimetro normativo di riferimento, rappresenta un passo fondamentale verso la trasformazione culturale in azienda intrapresa nell'ultimo periodo, nonché un'importante leva per l'attuazione degli obiettivi strategici delle aziende del Gruppo.

L'accordo si sviluppa sui seguenti Protocolli:

- Relazioni Industriali;
- Tipologie Contrattuali;
- Welfare aziendale;
- Salute, Sicurezza ed igiene sul Lavoro;
- Altre disposizioni.

In relazione alla materia relativa all'esercizio, sono proseguiti gli incontri tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, per la definizione di un Modello evolutivo dell'organizzazione delle attività di Esercizio sulla rete stradale in gestione, con dell'obiettivo primario di accrescere l'efficacia dell'azione aziendale nella fornitura di un'adeguata risposta alla domanda di trasporto avente ad oggetto la rete stradale dell'ANAS.



A91 Autostrada Roma-Aeroporto di Fiumicino - Ponte "Morandi"