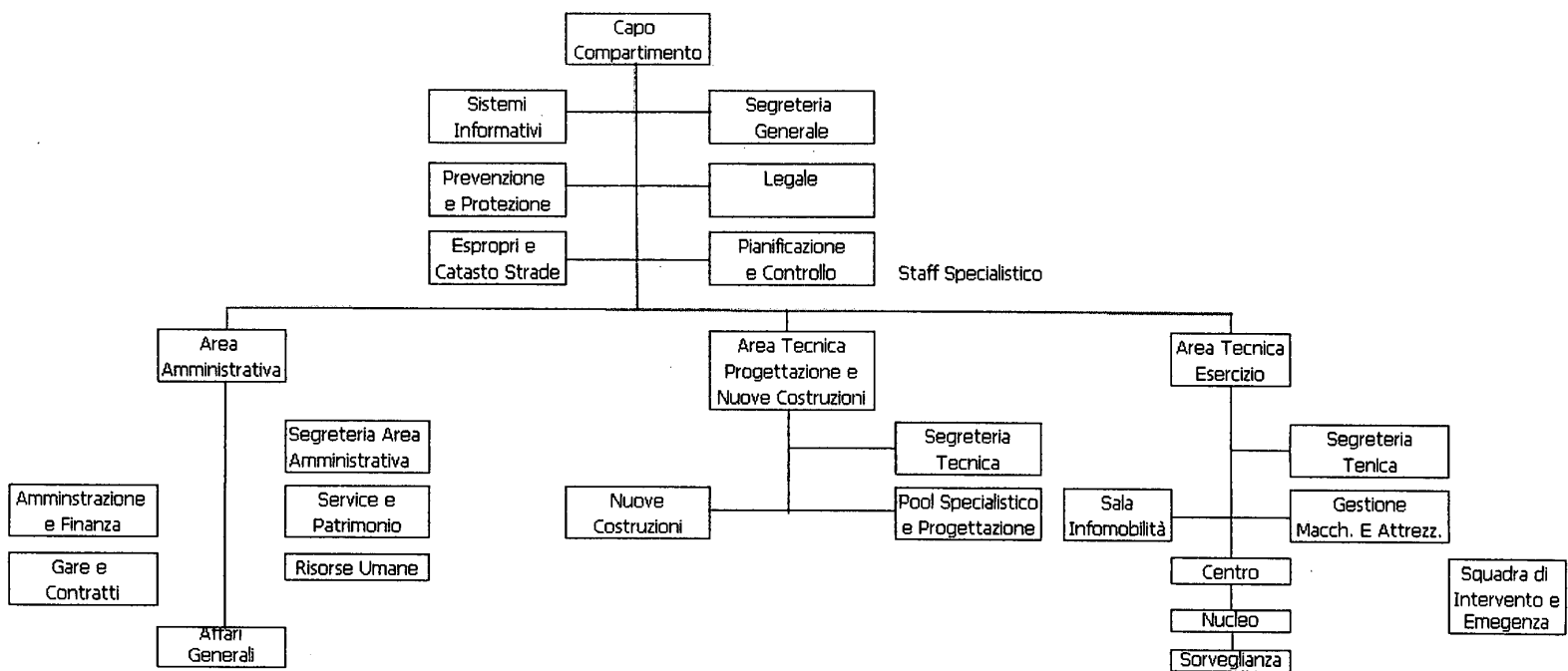




3.4. Le risorse umane

3.4.1. La complessiva forza lavoro

Rispetto ad un ruolo organico di n. 174 dirigenti e di n. 6.437 dipendenti, alla data del 31 dicembre 2007 operavano nella struttura centrale n. 104 dirigenti e n. 1.142 dipendenti e nel-le strutture periferiche n. 70 dirigenti e n. 5.295 dipendenti.

Nel complesso, dunque, il totale del personale ammontava a n. 6.611 unità (24 in meno rispetto al 2006), delle quali n. 1.246 nella struttura centrale (97 in più rispetto al 2006) e n. 5.365 nella struttura periferica (121 in meno rispetto al 2006), con un rapporto dirigenti-dipendenti di 1:37 (1:11 nella struttura centrale e 1:75,6 nella struttura periferica).

Rispetto al 2006 si è dunque incrementata la forza lavoro della struttura centrale e contratta invece quella della struttura periferica a fronte di una sensibile riduzione del numero complessivo delle unità in servizio.

Personale in forza al 31.12.2007

Sede di Servizio	Dirigenti (a)	Dipendenti (b)	Totale (a+b)	Rapporto %
Struttura centrale	104	1.142	1.246	9,11%
Struttura periferica	70	5.295	5.365	1,32%
Totali	174	6.437	(*) 6.611	2,70%

(*) di cui 5.794 a tempo indeterminato e 817 a tempo determinato.

Personale in forza al 31.12.2007

Sede di Servizio	Totale
Direzione Generale	1.199
Uff. Periferici	5.365
Cesano	47
Totali	6.611

Considerato in relazione alle varie aree geografiche, il personale della Società si evidenzia per una presenza più che tripla nel Sud e Isole rispetto al Nord (3.342 unità contro 963).

Si segnala la situazione della Calabria, ove opera un terzo di tutta la dotazione del Sud e Isole (1.076 unità contro 3.342).

Rispetto al 2006 si è determinata nel 2007 una complessiva flessione pari a 24 unità di personale, come può rilevarsi dalla seguente tavola.

**Personale in forza nel triennio 2005-2007
suddiviso per aree geografiche (*)**

Regioni		2007	2006	2005
Nord	Valle d'Aosta	41	46	50
	Emilia Romagna	140	139	151
	Liguria	69	79	80
	Lombardia	184	196	208
	Piemonte	150	161	173
	Friuli-Ven. Giulia	197	208	194
	Veneto	182	186	191
	Trentino-A.Adige	0	6	6
Totale area Nord		963	1.021	1.053
Centro	Toscana	157	144	147
	Marche	133	131	131
	Abruzzo	271	287	273
	Lazio (**)	1.594	1.519	1.408
	Umbria	151	154	150
Totale area Centro		2.306	2.235	2.109
Sud-Isole	Molise	182	190	193
	Campania	450	478	516
	Puglia	198	212	227
	Basilicata	180	194	196
	Calabria	1.076	1.100	1.123
	Sicilia	657	563	600
	Sardegna	599	642	685
Totale area Sud - Isole		3.342	3.379	3.540
Totale Generale		6.611	6.635	6.702

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

(*) Il totale comprende il personale a tempo determinato pari a: 559 unità per il 2005; 765 unità per il 2006. e 817 Unità per il 2007 Fonte: ANAS S.p.A. Servizio Risorse Umane.

(**) Il totale comprende: Direzione Generale (n. 1.246), Compartimento (n. 348) e Centro Sperimentale Stradale di Cesano (n. 47).

La tabella che segue riporta il personale degli uffici periferici e la suddivisione chilometrica per regione ed evidenzia come nell'Area Sud-Isole sia presente il 62% del personale che gestisce il 56% della rete complessiva stradale, incluse le autostrade in gestione diretta, che richiedono un maggior numero di risorse per un efficace presidio delle stesse.

Regioni	2007	Km gestiti	Incid. % dip.	Incid. % km
Nord				
Valle d'Aosta	41	147		
Emilia Romagna	140	1.111		
Liguria	69	133		
Lombardia	184	923		
Piemonte	150	724		
Friuli-Ven. Giulia	197	1.094		
Veneto	182	742		
Trentino-A.Adige	0	0		
Totale area Nord	963	4.874	18%	26%
Centro				
Toscana	157	912		
Marche	133	454		
Abruzzo	271	990		
Lazio (*)	348	593		
Umbria	151	556		
Totale area Centro	1.060	3.504	20%	18%
Sud-Isole				
Molise	182	553		
Campania	450	1.270		
Puglia	198	1.530		
Basilicata	180	1.039		
Calabria	1.076	1.822		
Sicilia	657	1.340		
Sardegna	599	3.051		
Totale area Sud - Isole	3.342	10.604	62%	56%
Totale Generale	5.365	18.982	100%	100%

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

(*) Il personale dell'area Lazio si riferisce solamente al Compartimento di Roma.

Rispetto all'intera dotazione di personale (6.611 unità) quello in forza presso le varie sedi territoriali è ammontato nel 2007 a 5.365 unità, comprensive del personale a tempo determinato (817 unità), come risulta dal seguente prospetto.

Personale in forza nelle sedi periferiche al 31.12.2007

Compartimento	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Totale
Ancona	92	41	133
Aosta	41	0	41
Bari	195	3	198
Bologna	118	4	122
Cagliari	543	58	599
Campobasso	121	61	182
Catanzaro	372	64	436
Firenze	135	22	157
Genova	58	1	59
L'Aquila	215	58	271
Milano	182	2	184
Napoli	395	55	450
Palermo	409	43	452
Perugia	119	32	151
Potenza	177	3	180
Roma	296	52	348
Trento	0	0	0
Torino	143	7	150
Trieste	193	4	197
Venezia	151	31	182
Uff. Sp. Bologna	18	0	18
Uff. Sp. Cosenza	575	65	640
Uff. Sp. Genova	10	0	10
Uff. Sp. Palermo	122	83	205
totali	4.680	685	5.365

3.4.2. Personale a tempo indeterminato

Per quanto si riferisce espressamente al personale a tempo indeterminato, nel 2007 le assunzioni sono ammontate a 241 ed hanno riguardato tutte le posizioni, come risulta dalla seguente tabella.

Assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2007

Sede	Dirigenti	A	A1	B	B1	B2	Totale
Aosta	0	0	0	1	0	0	1
Torino	0	1	0	2	4	0	7
Milano	0	0	0	0	1	1	2
Venezia	0	0	0	0	2	0	2
Trieste	0	0	0	0	2	0	2
Genova	0	0	0	0	0	1	1
Bologna	0	0	2	1	1	0	4
Totale Nord	0	1	2	4	10	2	19
Firenze	0	0	1	0	3	0	4
Perugia	0	0	0	1	4	0	5
Ancona	0	0	0	0	3	4	7
Roma	9	14	8	15	14	13	73
L'Aquila	0	0	1	6	7	3	17
Totale Centro	9	14	10	22	31	20	106
Napoli	0	0	0	4	9	5	18
Campobasso	0	0	0	1	6	0	7
Bari	0	0	0	0	9	1	10
Potenza	0	0	0	2	3	2	7
Cosenza	0	0	1	8	5	4	18
Catanzaro	0	1	0	4	5	7	17
Palermo	0	0	0	7	22	6	35
Cagliari	0	0	0	2	1	1	4
Totale Sud e Isole	0	1	1	28	60	26	116
Totale generale	9	16	13	54	101	48	241

Dalla tabella emerge che:

- il personale assunto a tempo indeterminato nel 2007 è distribuito tra tutte le fasce;
- il 92,1%, ossia oltre i nove decimi, di tutto personale assunto a tempo indeterminato nel 2007 è concentrato nel Centro-Sud;
- il 48,13% del personale assunto a tempo indeterminato è collocato nel Sud e nelle Isole;
- le sedi di Cosenza e Catanzaro hanno assorbito insieme il 14,5%, ossia oltre un sesto, di tutto il personale assunto a tempo indeterminato, e il 30,2% di quello assunto nel Sud e nelle Isole.

Con riferimento al triennio 2005-2007, è dato rilevare una riduzione delle assunzioni che ha interessato specificamente le fasce più elevate (A, A1 e B). Il personale assunto a tempo indeterminato è infatti passato dalle 252 unità del 2005 alle 241 unità del 2007, come può rilevarsi dalla seguente tabella, dalla quale è dato rilevare un sensibile aumento rispetto al 2006, pari al 143%.

**Assunzioni di personale a tempo indeterminato
nel triennio 2005-2007**

Livello	2007	2006	2005
Dirigenti	9	6	3
A	16	9	19
A1	13	22	108
B	54	31	97
B1	101	18	10
B2	48	13	13
C	0	0	2
Totali	241	99	252

Alla progressiva contrazione del volume delle assunzioni si accompagna un trend di crescita delle risoluzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, essendo passate dalle 350 unità del 2005 alle 463 unità del 2007 (+ 32,3%), come emerge dalla seguente tabella.

**Risoluzioni del rapporto di lavoro a tempo
indeterminato nel triennio 2005-2007**

Livello	2007	2006	2005
Dirigenti	10	15	9
A	22	32	58
A1	59	62	55
B	43	41	30
B1	203	134	110
B2	126	104	88
C	0	0	0
totali	463	388	350

Il *trend* di crescita ha riguardato specificamente le fasce A1, B e B1, ossia le stesse interessate dall'opposto fenomeno della riduzione delle assunzioni, di cui si è detto.

Dalla comparazione tra le due tabelle emerge, in particolare, che nel 2007 il saldo tra le risoluzioni del rapporto di lavoro e le nuove assunzioni esprime una riduzione di n. 222 unità.

3.4.3. Personale a tempo determinato

Le assunzioni di personale a tempo determinato, a loro volta, sono ammontate nel 2007 a 702 unità, mentre al 31 dicembre 2007 il totale dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato ammontava a 817.

Il numero dei dipendenti che, assunti a tempo determinato nel triennio 2005-2007, hanno goduto della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, è pari a 153 unità.

Assunzioni di personale a tempo determinato nel 2007

Sede	Totale
Aosta	0
Torino	4
Milano	1
Venezia	1
Trieste	31
Genova	0
Bologna	1
Totale Nord	38
Firenze	33
Perugia	1
Ancona	37
Roma	140
L'Aquila	55
Totale Centro	266
Napoli	57
Campobasso	61
Bari	2
Potenza	2
Cosenza	6
Catanzaro	0
Palermo	168
Cagliari	102
Totale Sud e Isole	398
Totale generale	702

3.4.4. Cause di risoluzione del rapporto di lavoro

Tra le *cause di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato* si registra una netta prevalenza, nel 2007, delle dimissioni rispetto al normale raggiungimento dei limiti di età, mentre una minore incidenza sul totale hanno avuto altre cause, come emerge dalla seguente tabella.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'anno 2007

Cause di cessazione del rapporto di lavoro	Numero
Limiti di età	40
Limiti di servizio	0
Dimissioni	398
Decessi	8
Licenziamenti	6
Dispense	11
Totale	463

Il numero di dimissioni evidenziato in tabella si riferisce al personale assunto a tempo indeterminato.

Sul volume di dimissioni (398 unità) ha avuto una notevole incidenza il "piano di esodo" deliberato nell'adunanza del 19 dicembre 2005 dal Cda, il quale ha provveduto a rimodulare le somme da accantonare a copertura del piano fino al dicembre 2008, con una stima di costo totale di circa 20 milioni di euro¹² così ripartiti:

¹² Inizialmente ipotizzato in circa 18 mln/euro e calcolato in circa 70 mln/euro a regime.

- anno 2006 = € 3.500.000 (oltre i 6.100.000 già accantonati)
- anno 2007 = € 5.500.000
- anno 2008 = € 5.000.000

Delle 398 unità soltanto 107 hanno usufruito di incentivo economico pari a 5.744.504,87 euro, il quale ha comportato per la Società un risparmio quantificato in 22.612.063,97 euro.

Infine merita rilevare che nel corso del 2007 si è incrementato il numero dei dipendenti con orario di lavoro *part time* (da 10 a 15 nella struttura centrale e da 240 a ben 457 nella struttura periferica; in totale: da 250 a 472), con un aumento complessivo in termini assoluti di 222 unità ed una incidenza sul totale dei dipendenti del 7,14%.

3.5. Contratto dei dirigenti

Come già riportato nella relazione 2006, il contratto dei dirigenti relativo al biennio economico 2002-2003 è stato rinnovato soltanto in data 3 gennaio 2006, limitandosi peraltro a disporre per il decorso biennio 2004-2005 con la previsione di una indennità *una tantum* omnicomprensiva dell'importo di 2.000 euro lordi *pro capite*.

La retribuzione fissa prevede:

- a) minimo contrattuale mensile di € 3.668,95;
- b) assegno integrativo del minimo contrattuale mensile, pari a 1/12 di una mensilità;
- c) anzianità di servizio, biennale;
- d) indennità di funzione mensile correlata alla posizione occupata ed all'entità delle responsabilità:
 - area centrale e capi compartimento da € 32.538 a € 46.481,13,
 - funzione area regionale, uffici speciali o sezioni staccate, da € 18.077 a € 32.526,79,
 - funzioni di staff area centrale o territoriale da € 9.269,23 a € 18.076;
- e) superminimo contrattuale mensile;
- f) tredicesima mensilità.

Nella tabella che segue si riporta il costo complessivo dei dirigenti nel quadriennio 2004-2007; costo diminuito nel 2006 dell'8,68% rispetto al precedente esercizio e incrementato dell'1,6% nel 2007.

Costo della dirigenza nel quadriennio 2004-2007

Anni	Costo	Variazione %
2004	28.454.948	+ 39,84
2005	31.218.663	+ 9,71
2006	28.509.514	- 8,68
2007 (*)	28.974.732	+ 1,6

(*) Sono esclusi i costi relativi al premio MBO, all'incentivo all'esodo ed a rimborsi per spese legali in quanto coperti dai rispettivi fondi di accantonamento. Sono inoltre escluse le spese relative ai collaudi.

3.6. Contratto dei dipendenti

Come già riportato nella relazione 2006, in data 26 luglio 2007, a seguito di approvazione da parte del Cda intervenuta il 25 luglio 2007, ed a chiusura di una lunga trattativa tra la Società e le OO.SS. è stato sottoscritto un protocollo di intesa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale valido per il quadriennio 2006-2009.

L'accordo, relativo al quadriennio 2006-2009, si articola nei seguenti principali punti:

- la parte normativa del CCNL 2002-2005 viene modificata nei termini di apposito allegato;
- la base di calcolo sulla quale applicare, per la parte economica, le percentuali relative ai tassi di inflazione registrati nei periodi di riferimento è costituita dal minimo tabellare, dall'IIS, dall'EDR, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'arricchimento dell'esperienza professionale, dagli scatti di anzianità, dal rateo di 13^a mensilità e dal rateo di indennità operativa;
- viene assunto a base di calcolo un tasso di inflazione del 2,1% (del 2% per il 2007);
- la corresponsione di una indennità una tantum di 1.000 euro per il periodo pregresso;
- un aumento minimo tabellare a regime di euro 115 a valere anche sulla 13^a mensilità e sull'indennità operativa;
- tutti gli emolumenti sono riparametrati sulle diverse posizioni economico-retributive sulla base dell'apposita scala parametrica;
- la trattativa economica relativa al riconoscimento degli incrementi di produttività aziendale verrà avviata entro il mese di gennaio 2008;
- introduzione di procedure per la copertura dei posti vacanti anche attraverso selezioni interne con periodici confronti per l'individuazione del fabbisogno di personale;
- l'avvio, entro il mese di ottobre 2007, della trattativa relativa al completamento della parte normativa del CCNL per la definizione di

quanto attiene all'organizzazione del lavoro ed alla produttività, al codice etico e disciplinare, al mobbing ed alle pari opportunità nonché alle aree di classificazione su base di professionalità.

3.7. Costo del personale

Nell'anno 2007 il costo complessivo per il personale è ammontato a 330,9 mln/euro, facendo registrare, rispetto al 2006 (320,4 mln/euro), un incremento del 3,29%.

Nei prospetti che seguono si riporta l'andamento del costo del personale nell'arco del quadriennio 2004-2007.

(in milioni di euro)

Anno	Costo dirigenti	Costo dipendenti	Costo Complessivo	Variazione %
2004	28,4	331,7	360,1	11,27
2005	31,2	294,7	325,9	- 9,50
2006	28,5	291,9	320,4	- 1,69
2007	29,0	302,0	330,9	3,29

(in milioni di euro)

Livello	Lordo	Straordinario	Accessorie (**)	Oneri	Ratei 13 ^a e 14 ^a	TFR	Totale (*)
A	18.636.129	0	10.379.574	8.043.429	3.289.567	1.226.098	41.574.897
A1	29.093.112	(***) 12.934	11.363.520	11.712.451	5.255.863	1.400.343	58.838.233
B	27.899.675	1.822.210	5.420.994	10.274.539	5.052.767	1.685.747	52.155.932
B1	43.661.800	3.267.552	12.649.834	17.565.563	7.787.900	1.158.426	86.091.074
B2	38.090.962	2.111.099	12.197.755	14.863.916	6.818.051	2.297.988	76.379.771
C	177.683	3.576	25.553	58.481	29.897	13.729	308.919
Totale	157.559.361	7.217.371	52.037.230	62.518.379	28.234.046	7.782.332	315.348.717

(*) Al lordo dei fondi.

(**) 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.

(***) Al livello A1 non spettano gli straordinari, la cifra indicata si riferisce ad arretrati.

Tenuto conto del totale delle unità di personale in servizio al 31 dicembre 2007, il *costo medio unitario* del personale ANAS è ammontato a (330,95 mln/euro : 6.611 unità =) 0,5 mln/euro, che, rispetto al 2006 (320,40 mln/euro : 6.635 unità = 0,5 mln/euro), è rimasto invariato.

Spesa del personale per lavoro straordinario nel triennio 2005-2007

	2007	2006	2005
Diurno	5.864.391	7.368.280	9.355.056
Notturmo feriale	576.649	955.235	1.557.475
Festivo diurno	658.366	1.179.557	1.846.121
Festivo notturno	117.965	366.975	482.020
Totale	7.217.371	9.870.047	13.240.672

Fonte: Anas S.p.A., Servizio Amministrazione del personale.

Nel triennio in esame la spesa per lavoro straordinario del personale ha fatto registrare una contrazione del 45,5%.

Relativamente al 2007 tale positivo *trend* è da imputarsi al cambiamento dell'orario di lavoro intervenuto con l'approvazione del nuovo contratto (-26,9 % rispetto al 2006).

Analisi della spesa del personale nel 2007

Livello	Stipendi	Ind. Int. Spec.	Oneri	Arretr.	Totale
Dir. Centr. (*)	1.632.197	0	855.069	57.531	2.574.797
Dirigenti	18.449.429	0	7.412.238	538.267	26.399.934
A	15.156.962	3.479.166	5.220.820	1.026.709	24.883.658
A1	22.690.220	6.402.892	8.028.562	242.933	37.364.607
B	20.970.535	6.929.140	7.459.018	70.856	35.429.549
B1	32.427.352	11.234.449	12.367.908	149.807	56.179.515
B2	27.387.998	10.702.963	10.190.083	21.261	48.302.305
C	120.456	57.226	45.108	0	222.791
Totale	138.835.150	38.805.836	51.608.807	2.107.364	231.357.157

(*) Sono compresi i costi relativi ai Condirettori Generali.

Nota: Sono esclusi i costi relativi al premio MBO per i dirigenti, all'incentivo all'esodo ed a rimborsi per spese legali in quanto coperti dai rispettivi fondi di accantonamento. Sono inoltre escluse le spese relative ai collaudi.

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

Contrariamente a quanto verificatosi nel 2006 rispetto al 2005 – esercizio nel quale la spesa del contenzioso era sensibilmente diminuita -, si deve riscontrare un sensibile aumento di tale categoria di spesa nel 2007, come evidenziato dalla tabella che segue.

Spesa del contenzioso del personale nel triennio 2005-2007

Anno	2007 (*)	2006	2005
Costi	2.826.527	1.263.897	1.825.010,72
Spese legali	716.948	22.762	1.001.327,21
Totale	3.543.475	1.286.659	2.826.337,93

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

(*) Gli importi sopra evidenziati non sono comprensivi delle spese legali per la difesa della Società.

Dalla tabella emerge che, rispetto al 2006, nel 2007 si è registrato un aumento del 175,4 %, in controtendenza rispetto alla riduzione che si era registrata nel 2006 rispetto al 2005 (-54,47%).

3.8. Produttività del personale

Il CCNL del personale, di recente rinnovato, non prevede il valore gestionale costituito dalla produttività del personale quale capacità di raggiungimento di obiettivi prefissati.

E' peraltro da tener presente che in sede di confronto tra Società ed OO.SS. del 26 luglio 2007, le due parti hanno tra l'altro stabilito – come riportato più indietro – che "la trattativa economica relativa al riconoscimento degli incrementi di produttività aziendale" sarebbe stata avviata, come in effetti avvenuto, entro il mese di gennaio 2008, "con la finalità di determinare un impianto coerente con gli obiettivi fissati dal piano economico-finanziario aziendale che sarà oggetto di confronto tra le parti e di utilizzare le opportunità inserite nel DPEF 28 giugno 2007", con l'intesa che "tale

trattativa nazionale individuerà criteri di erogazione connessi a tale impianto da sviluppare a livello nazionale”.

Allo stato attuale, tenuto conto dell'assenza di voci retributive fondate sul criterio della produttività, ci si limita a riportare nel successivo paragrafo i dati relativi alle giornate di assenza ed alle relative cause.

3.9. Presenze del personale

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati relativi alle giornate di assenza del personale nel corso del 2007 ed alle cause che le hanno determinate, distintamente per la Direzione generale e le sedi compartimentali.

Assenze retribuite giornaliere del personale della Direzione generale

Voci	2007	2006	% 07/06
Ferie	28.490	26.327	+8,22
Maternità	3.306	6.420	-48,50
permessi sindacali	479	504	-4,96
Malattia	18.223	21.296	-14,43
Altre cause	9.452	4.906	+92,56
Totale generale	59.950	59.553	+0,67

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

Il dato relativo alla Direzione generale evidenzia che, rispetto alle n. 59.950 giornate di assenza, quelle per malattia hanno fatto registrare una sensibile diminuzione (-14,4%), mentre si sono pressoché dimezzate quelle per maternità (- 48,5%).

Nello stesso tempo risultano pressoché raddoppiate le cause residuali di assenza (dalle 4.906 assenze del 2006 alle 9.452 assenze del 2007):

Si tratta di dati che esigono opportuni approfondimenti e conseguenti valide misure da parte della Società per un rapido rientro del negativo fenomeno, causa di un sensibile calo di produttività dell'azienda.

Con riguardo, poi, alle sedi territoriali è di particolare rilievo il dato costituito dai permessi sindacali, passati dalle 4.121 giornate di assenza del 2006 alle 990 giornate del 2007 (- 76%), come può rilevarsi dalla seguente tabella.

**Assenze retribuite giornaliere del personale
nelle sedi territoriali**

Voci	2007	2006	% 07/06
Ferie	136.574	147.835	-7,62
Maternità	3.595	3.440	4,51
permessi sindacali	990	4.121	-75,98
Malattia	74.381	73.327	1,44
altre cause (*)	30.451	74.423	59,08
Totale generale	245.991	303.146	-18,85

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

3.10 Formazione del personale

Il Piano della formazione aziendale per il 2007 prevedeva un'articolazione in 8 aree tematiche:

- risorse umane, *management* e organizzazione aziendale;
- amministrativa contabile;
- appalti e lavori;
- giuridica;
- informatica e telematica;
- sicurezza sul lavoro;
- lingue estere;
- codice della strada e sicurezza stradale.

Per ciascuna di tali aree il Piano ha previsto diverse attività formative.

**Partecipazione del personale
alle attività formative nel 2007**

Giornate di formazione	820
Giornate di formazione/uomo	8.117
Ore di formazione	5.032
Ore di formazione/uomo	55.191

Le attività formative si sono estrinsecate in corsi di formazione¹³, di aggiornamento¹⁴ e di perfezionamento¹⁵ ed in seminari¹⁶.

¹³ Si segnalano in particolare i corsi sul sistema ANAS-Sap e quello per responsabili del Servizio prevenzione e protezione di cui al dlgs 626/1994.

¹⁴ Rilevano quello per i responsabili legali della Dir. Generale e dei Compartimenti e quello per i tecnici sul t.u. delle costruzioni (d.m. 14 settembre 2005).

¹⁵ Si segnala quello sull'attività di informazione e comunicazione degli uffici relazioni con il pubblico.

¹⁶ Meritano menzione quello sulla circolare min.le LL.PP. 349 di definizione dei requisiti per i laboratori geotecnici, quello su ecotecnica stradale e barriere antirumore e quelli sul Fondo pensione complementare Eurofer.

Con riguardo poi all'oggetto dei corsi formativi, il 2007 ha fatto registrare un incremento dell'area amministrativo-contabile (da 20 corsi nel 2006 a 27 nel 2007) mentre l'area giuridica si è pressoché triplicata nel triennio 2005-2007 (da 11 corsi nel 2005 a 32 nel 2007) e quella informatica e telematica si è ridotta dagli 88 corsi del 2006 ai 44 del 2007, come emerge dalla seguente tabella¹⁷.

¹⁷ La trasformazione giuridica di ANAS in Spa ha avuto un grosso impatto sull'organizzazione amministrativo-contabile dell'azienda, richiedendo in particolare il passaggio dal sistema di contabilità finanziaria al sistema di contabilità economico-patrimoniale.

Al fine di facilitare tale passaggio, a partire dall'anno 2004 in collaborazione con la Direzione Amministrazione Strategica e Finanza, sono state progettate diverse iniziative di formazione e aggiornamento professionale, finalizzate anche alla sensibilizzazione culturale delle professionalità impiegate nel settore, rispetto alle implicazioni organizzative e informativo-informatiche che il nuovo sistema di rilevazione imponeva.