

Società Consortile
Energia Toscana
C.E.T. s.c.r.l.

P.zza dell'Indipendenza
n.16, 50129 Firenze

Tel. 055.353888
Fax 055 4624442

C.f. / P.i.
0 5 3 4 4 7 2 0 4 8 6
Reg.Imprese n.
0 5 3 4 4 7 2 0 4 8 6

R.E.A. n. 540112
ESCo



CONSORZIOENERGIATOSCANA

ATTO DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SPESE DI FUNZIONAMENTO E DI PERSONALE DELLA SOCIETA' CONSORTILE ENERGIA TOSCANA PER IL TRIENNIO 2020-2022

Premesse

La Società Consortile Energia Toscana (C.E.T. S.c.r.l.) è una centrale di committenza ai sensi della normativa sugli appalti pubblici. La Società opera quale soggetto avvalso di Regione Toscana-Soggetto Aggregatore regionale per lo svolgimento delle procedure di gara relative alle forniture di energia elettrica, gas naturale e combustibili per riscaldamento e per gli interventi di efficientamento energetico (art. 42 bis della Legge Regionale n. 38/2007). La società ha finalità consortili e persegue, oltre alla razionalizzazione dell'uso dell'energia, la sostenibilità ambientale allo scopo del più corretto impiego delle risorse naturali in armonia con la protezione dell'ambiente dall'inquinamento.

La società svolge le proprie attività e presta i propri servizi prevalentemente nei confronti dei soci; non può svolgere prestazioni a favore di soggetti il cui capitale sia detenuto in misura maggioritaria da soggetti privati, né in affidamento, né con gara, e non può partecipare ad altre società o enti.

Possono essere Soci solo gli enti pubblici, le associazioni di enti pubblici o le società a totale partecipazione pubblica, la cui organizzazione possa essere migliorata e razionalizzata partecipando all'attività consortile.

In data 10 ottobre 2017 il Comitato di Indirizzo e Vigilanza della Società ha deliberato, in ottemperanza alla normativa di cui al comma 2-bis dell'art. 18 del D.L. 112/2008, un Atto di Indirizzo in materia di personale del CET per il triennio 2017-2019. Con tale atto il Comitato ha indicato al Consiglio di Amministrazione di operare affinché fosse garantita la riduzione del rapporto tra costi di personale e spese correnti (costi della produzione) rispetto al medesimo rapporto risultante dalla media del triennio 2013-2015, così come indicato dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge 114/2014. Tale atto è stato emanato dal Comitato, e non da ogni Socio del CET, in quanto, stante la compagine societaria del Consorzio composta da numerosi Enti ciascuno con una percentuale di capitale diversa dagli altri, non era ravvisabile un soggetto che detenesse una partecipazione societaria tale da configurare un controllo sulla Società o un'influenza dominante.

In data 23 settembre 2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica). L'art. 19 comma 5 di tale normativa stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale”*.

Vista la composizione eterogenea della compagine sociale del CET si ritiene che il Comitato di Indirizzo e Vigilanza, organo che svolge la funzione di controllo e indirizzo della Società e che è composto da un rappresentante per ogni tipologia di Ente socio del CET, sia l'organo deputato a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, della Società.

Alla luce della suddetta normativa, si ritiene necessario implementare l'Atto di indirizzo emanato dal Comitato di Indirizzo e Vigilanza in data 10 ottobre 2017 e rinnovare l'atto di indirizzo previsto per il precedente triennio, fissando gli obiettivi da attribuire al CET in merito alle spese di funzionamento e a quelle di personale.

Art. 1 – Atto di indirizzo in materia di spese di funzionamento della Società per il triennio 2020-2022

Preliminarmente si precisa che la rappresentazione tipica delle spese delle società di capitali risulta dal Conto Economico di cui allo schema di Bilancio CEE art. 2425 del Codice Civile.

Si ritengono qualificabili come “spese di funzionamento” gli oneri di cui ai punti 6) “Costi di acquisto delle materie prime”, 7) “Costi per servizi”, 8) “Costi per godimento beni di terzi”, 9) “Costi del personale” e 14) “Oneri diversi di gestione”, della lettera b) dello schema citato.

La voce 9) “Costi del personale” sarà oggetto di specifico atto di indirizzo.

Nell'ambito dell'aggregato spese di funzionamento dovrà essere prestata particolare attenzione al contenimento di alcune categorie di spesa, evidenziate dalla normativa con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni, secondo quanto segue:

- per la voce “rimborso spese” dell'organo amministrativo e del personale, al fine della corretta procedura di liquidazione delle stesse, annualmente, e comunque prima dell'approvazione del bilancio di esercizio, dovrà essere prodotta al Comitato di Indirizzo e Vigilanza la documentazione delle spese sostenute e rimborsate dalla Società, con specifica evidenza del motivo per cui si è reso necessario il sostenimento della stessa;
- con riferimento alle “spese per studi e incarichi di consulenza” (ovvero prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressioni di giudizi, consulenze legali al di fuori della

rappresentanza processuale e patrocinio della società ed in generale spese non riferibili a servizi professionali affidati per sopperire a carenze organizzative o altro), dovrà essere dimostrata annualmente, e comunque prima dell'approvazione del bilancio di esercizio, l'attinenza dell'incarico o della consulenza rispetto all'oggetto sociale;

- non è consentito il ricorso a contratti di acquisto o noleggio autovetture da destinarsi ad uso promiscuo da parte del personale dipendente e degli amministratori.

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza indica alla Società Consortile Energia Toscana di operare nel triennio 2020-2022 affinché sia garantito il contenimento delle spese di funzionamento entro il limite di crescita massima, per ciascun esercizio rispetto al precedente, dell'incremento del tasso di inflazione programmato indicato dal MEF nei documenti di programmazione economica e finanziaria annuale. E' ammesso l'incremento dei costi oltre il limite di crescita massima previsto, nell'ipotesi in cui sia dimostrata la correlazione dei maggiori costi rispetto all'aumento dei servizi svolti dalla Società, anche derivanti da affidamenti di enti non soci.

Tale ultima prescrizione si rende necessaria anche alla luce della Previsione Economico-Finanziaria 2020-2022, approvata unitamente al Piano Programma delle Attività 2020 dall'Assemblea dei Soci in data 27 gennaio 2020, che prevede un forte incremento delle attività della Società quantomeno per i prossimi tre esercizi.

Restano fermo che la Società dovrà sempre perseguire i generali principi del contenimento dei costi e del mantenimento dell'equilibrio economico generale.

Art. 2 – Implementazione di un sistema di controlli interni per il monitoraggio dell'operato aziendale

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza sollecita, al fine di operare secondo i principi di efficienza ed economicità a cui deve tendere l'azione delle Pubbliche Amministrazioni e delle relative Società partecipate, l'organizzazione e implementazione di un adeguato sistema di controlli interni. Tale sistema di controlli e monitoraggio dell'operato aziendale, in particolare in termini di ricadute sui costi e ricavi di esercizio, rappresenta elemento fondante per la verifica del conseguimento degli obiettivi in materia di spese di funzionamento di cui all'art. 1 del presente Documento.

Ritenuto inoltre, per agevolare il monitoraggio complessivo sull'andamento della Società, di impegnare la stessa a trasmettere al Comitato di Indirizzo e Vigilanza entro il mese di novembre di ogni anno il budget/bilancio di previsione riferito all'esercizio successivo e di indirizzare la stessa altresì a predisporre report periodici di avanzamento e scostamento rispetto al budget di cui sopra con cadenza massima trimestrale o più frequente se richiesto da particolari situazioni.

Eventuali scostamenti dagli obiettivi di spesa di funzionamento stabiliti, qualora non riassorbiti mediante azioni correttive nel corso dell'esercizio, devono essere motivati dettagliatamente in apposita Relazione da allegarsi al Bilancio di esercizio.

Con riferimento all'esercizio 2020 si invita la Società ad indicare separatamente nella stessa Relazione le spese obbligatorie sostenute nel corso dell'esercizio per far fronte alla situazione emergenziale creatasi a causa del diffondersi del virus Covid-19, quali, ad esempio, l'acquisto di strumenti di protezione individuale o la sanificazione dei locali, volti alla tutela della salute del personale impiegato.

Art. 3 – Aggiornamento dell'Atto di Indirizzo in materia di personale della Società per il triennio 2020-2022

Con riferimento alle spese di personale, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 19, comma 6, del TUSPP, il Comitato di Indirizzo e Vigilanza invita la Società al rispetto del generale principio del contenimento dei costi, in costanza di servizi svolti/gestiti nell'esercizio e al netto degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Preso atto della Previsione Economico-Finanziaria 2020-2022, approvata unitamente al Piano Programma delle Attività 2020 dall'Assemblea dei Soci in data 27 gennaio 2020, con cui si prevede un importante incremento delle attività della Società, con ipotizzabili riflessi in termini di aumento di costi e valori della produzione nel triennio, si invita comunque la Società ad operare affinché sia garantito il contenimento del rapporto tra le spese di personale, al netto degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale (gli oneri di cui al punto 9 della lettera B del Conto economico del Bilancio di esercizio, al netto dei costi derivanti dagli aumenti contrattuali) e i costi della produzione (si dovrà far riferimento al Totale dei Costi della Produzione di cui alla lettera B del Conto economico,) rispetto al medesimo rapporto risultante dalla media del biennio 2017-2018. Nello specifico tale rapporto dovrà rimanere sotto la soglia del 40%.

L'attestazione del rispetto di tale vincolo dovrà essere dimostrata dall'Organo Amministrativo al Comitato di Indirizzo e Vigilanza annualmente, in sede di approvazione del Bilancio di esercizio.

In caso di superamento del suddetto limite, l'Organo Amministrativo dovrà impegnarsi ad operare per gli esercizi successivi affinché il rapporto suddetto venga riportato entro il limite del 40%, redigendo un apposito Atto che illustri le azioni atte a raggiungere l'obiettivo richiesto.

Per quanto concerne le assunzioni a qualsiasi tipo effettuate (tempo determinato e indeterminato) e per qualsiasi tipologia di inquadramento, la Società dovrà fare esclusivo riferimento alle norme pubbliche in materia di assunzioni di personale.

Si chiede, inoltre, che entro la fine dell'esercizio 2020 il vigente Regolamento per il reclutamento del personale sia adeguato alle norme del Decreto legislativo 175/2016, prevedendo il rispetto dei principi indicati dall'art. 19, comma 2 (*"Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001."*).

Si ricorda che il reclutamento di personale in violazione dei criteri individuati dal d.lgs. 165/2001 determina la nullità del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1418 c.c. per violazione di norme imperative, così come nulla è l'assunzione dal momento che la violazione della procedura è equiparabile all'assenza della stessa.

Il Comitato inoltre indica alla Società che non sarà possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato, fatte salve esigenze derivanti dalla sostituzione di lavoratrici in maternità, in presenza di squilibri gestionali e di risultati d'esercizio negativi.

Le previsioni dell'Atto di Indirizzo in materia di personale del CET per il triennio 2017-2019, deliberato con Verbale del Comitato di Indirizzo e Vigilanza in data 10 ottobre 2017, citato nelle premesse, si intendono sostituite integralmente a far data dall'approvazione del presente Documento.

Art. 4 – Consolidamento della struttura societaria

La Società Consortile Energia Toscana ha una struttura operativa articolata come segue: al vertice è posto l'Ufficio di Direzione. Al di sotto di tale livello ci sono: l'Ufficio Tecnico, l'Ufficio Sistemi Informativi e l'Ufficio Amministrativo, che rispondono del loro operato direttamente alla Direzione aziendale. A supporto trasversale dei suddetti Uffici è preposto un Ufficio di Segreteria, che risponde del proprio operato alla Direzione aziendale.

Viste le previsioni di incremento delle attività della Società previste nella Previsione Economico-Finanziaria 2020-2022 suddetta, il Comitato di Indirizzo e Vigilanza ritiene opportuno consolidare la Struttura societaria esistente attribuendo agli Uffici sopra citati le responsabilità, le competenze e gli inquadramenti ritenuti congrui per uno svolgimento ottimale delle rispettive attività.

Il Comitato indica pertanto all'Organo Amministrativo di stabilire le suddette attribuzioni, ~~compatibilmente~~ nel rispetto dei limiti di cui all'art. 3 del presente Documento.

Art. 5 – Istituzione di meccanismi premianti per il personale della Società Consortile Energia Toscana

La Società Consortile Energia Toscana adotta un sistema di valutazione della performance individuale volto al miglioramento della qualità dei servizi svolti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai Dirigenti, dai Quadri e da tutti i Dipendenti, nel rispetto dei principi di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa.

Il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale è collegato ai seguenti elementi:

- a) grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo: il sistema di valutazione misura la performance individuale nell'arco dell'anno solare di riferimento e tiene conto dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

- b) indicatori di performance relativi all'ufficio di appartenenza;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance dell'ufficio di appartenenza;
- d) competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto.

Il processo di valutazione è ispirato ai principi della diretta osservazione della prestazione del valutato da parte del valutatore e del suo diretto coinvolgimento nel processo. La gestione del ciclo della performance individuale privilegia lo strumento del colloquio tra soggetto valutatore e soggetto valutato, in particolare nelle fasi che prevedono:

- a) la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
- b) il monitoraggio degli obiettivi in corso di esercizio, che può comportare l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) la rendicontazione della misurazione finale degli obiettivi e la valutazione della performance individuale.

La valutazione della performance dei Quadri e dei dipendenti di livello inferiore è effettuata dal Dirigente e tiene conto di quanto previsto dal contratto e dalla normativa vigente, ovvero:

- 1) raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo;
- 2) qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di valutazione del personale con qualifica dirigenziale è effettuato dall'Organo amministrativo della Società.

La valutazione del personale con qualifica dirigenziale tiene conto di quanto previsto dal contratto di lavoro e dalla normativa vigente ovvero:

- degli indicatori di performance relativi all'ufficio o agli uffici di diretta responsabilità;
- del raggiungimento di specifici obiettivi individuali e dei risultati del controllo di gestione;
- della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Alla fine di ogni esercizio il Direttore effettuerà la verifica dei risultati raggiunti dal personale dipendente con qualifica di quadro e qualifiche inferiori e redigerà una Relazione Annuale della Performance dei dipendenti, la quale sarà trasmessa all'Organo Amministrativo.

A seguito di tale verifica, l'Organo Amministrativo valuterà i risultati raggiunti dal Direttore, che saranno illustrati nella Relazione Annuale della Performance del Direttore.

L'Organo Amministrativo della Società, accertate eventuali responsabilità del Dirigente ad esito dell'attività di valutazione dei risultati, potrà adottare le opportune misure sanzionatorie, nel rispetto delle procedure di contestazione eventualmente previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi in vigore.

Nelle due suddette Relazioni saranno illustrati gli obiettivi assegnati al singolo dipendente e il giudizio finale, che sarà espresso in un voto da 1 a 10 e che sarà dettagliatamente motivato. Seguirà l'attribuzione, da parte dell'Organo Amministrativo, di un premio commisurato alla votazione finale.

A tal riguardo, il Comitato di Indirizzo e Vigilanza indica alla Società di individuare e rendicontare obiettivi di performance individuale e organizzativa certi, misurabili e raggiungibili.

La somma da utilizzare per i premi sarà determinata da parte dell'Organo Amministrativo in sede di redazione del budget/bilancio di previsione riferito all'esercizio successivo e portato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci unitamente al Piano Programma e alla Previsione Economico-Finanziaria triennale.

Premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici di qualsiasi genere erogati al personale, anche con qualifica dirigenziale, concorrono a formare il tetto complessivo di spesa del personale da conteggiarsi ai fini del rispetto del generale principio di contenimento dei costi di cui all'art. 3 del presente Documento.

La Società erogherà i premi conseguiti ai dipendenti dopo l'approvazione del Bilancio di esercizio e previa rendicontazione dei risultati raggiunti nell'esercizio precedente all'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione e al Comitato di Indirizzo e Vigilanza

Nessun premio potrà in ogni caso essere corrisposto in caso di risultato economico di esercizio negativo.

Art. 6 – Spese per beni e servizi ICT

CET assicura, per il triennio 2020-2022, un risparmio del 10% sulla spesa annuale per la gestione corrente del settore informatico e un risparmio del 5% sulla spesa annuale per la gestione delle infrastrutture informatiche Data Center (commi 610-613), nel rispetto degli obblighi di approvvigionarsi attraverso gli strumenti messi a disposizione da Consip SpA.

Inoltre, ai sensi dell'Art. 75 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (Acquisti per lo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del lavoro agile e di servizi in rete per l'accesso di cittadini e imprese), si rileva che al fine di agevolare la diffusione del lavoro agile di cui all'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 8, favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, quali ulteriori misure di contrasto agli effetti dell'imprevedibile emergenza epidemiologica da COVID-19, le amministrazioni aggiudicatrici, in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella

penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, sono autorizzate, sino al 31 dicembre 2020, ad acquistare beni e servizi informatici, preferibilmente basati sul modello cloud SaaS (software as a service), nonché servizi di connettività, mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara ai sensi dell'articolo 63, comma 2, lett. c), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, selezionando l'affidatario tra almeno quattro operatori economici, di cui almeno una «start-up innovativa» o un «piccola e media impresa innovativa», iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 25, comma 8, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 17 dicembre 2012, n. 221 e all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 24 marzo 2015, n. 33. 2.

Firenze, 30 settembre 2020

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza del CET