



CONSORZIOENERGIATOSCANA

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

Pizza 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

ATTO DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SPESE DI FUNZIONAMENTO E DI PERSONALE DELLA SOCIETA' CONSORTILE ENERGIA TOSCANA PER IL TRIENNIO 2017-2019

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 la razionalizzazione dell'uso dell'energia allo scopo del più corretto impiego delle risorse naturali in armonia con la protezione dell'ambiente dall'inquinamento derivante dai residui della combustione; 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 5 febbraio 2015 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 2015-2017. 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 2011-2013, 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 5 febbraio 2015, 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 2017-2019

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. In tale ambito sono da ritenersi riferibili al termine spese di funzionamento adottato dal D.Lgs. 175/2016 gli oneri di cui ai punti 6,7,8,9,14 della lettera B del citato schema. All'interno di detta categoria sono spese del personale quelle di cui al punto 9 dello schema di Bilancio CEE.

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza indica alla Società Consortile Energia Toscana di operare nel triennio 2017-2019 affinché sia garantito che, in costanza di servizi affidati e svolti, i costi di esercizio siano contenuti entro la 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. Resta inteso che in caso di incremento dei servizi affidati alla Società, i costi di esercizio potranno crescere proporzionalmente all'incremento del valore della produzione rispetto all'esercizio precedente. Tale prescrizione si rende necessaria anche alla luce della Previsione Economico-Finanziaria 2017-2019, approvata unitamente al Piano Programma delle Attività 2017 dall'Assemblea dei Soci in data 12 gennaio 2017, 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.



CONSORZIOENERGIATOSCANA

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

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza ritiene importante, 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, organizzare e implementare 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.

Art. 3 – Aggiornamento dell’Atto di Indirizzo in materia di personale della Società per il triennio 2017-2019

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza ribadisce preliminarmente il generale principio del contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. Rileva poi che la Previsione Economico-Finanziaria 2017-2019, approvata unitamente al Piano Programma delle Attività 2017 dall’Assemblea dei Soci in data 12 gennaio 2017, prevede un importante incremento delle attività della Società e, di conseguenza, un aumento considerevole del Valore della produzione e dei costi della produzione, quantomeno per i prossimi tre esercizi.

Per far fronte a tale aumento si renderà necessario consolidare la Struttura societaria esistente e immettere in organico nuove figure professionali. Le stesse verranno individuate dall’Organo amministrativo sulla base di una relazione redatta dal Direttore della Società, il quale indicherà i profili ritenuti necessari.

Preso atto delle suddette necessità di implementare l’organico societario il Comitato di Indirizzo e Vigilanza indica all’Organo Amministrativo del CET, per il triennio 2017-2019, di operare affinché sia garantita la riduzione 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 triennio 2011-2013. Nello specifico tale rapporto dovrà rimanere sotto la soglia del 50%.

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 50%, redigendo un apposito Atto che illustri le azioni atte a raggiungere l'obiettivo richiesto.

Il Comitato indica inoltre 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 2015-2017, deliberato con Verbale del Comitato di Indirizzo e Vigilanza in data 5 febbraio 2015, 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 2017-2019 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 con il 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.

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. Tale somma non potrà comunque essere superiore al 50% dell'ammontare del risultato di esercizio previsto dal budget/bilancio di previsione e poi effettivamente conseguito nel Bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci.

A seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio, ed in base ai risultati raggiunti da ciascun dipendente, la Società verserà i premi conseguiti ai dipendenti nella prima busta paga utile.

L'Organo Amministrativo informerà il Comitato di Indirizzo e Vigilanza dei premi attribuiti ai dipendenti nell'esercizio corrente nella prima riunione seguente all'approvazione del Bilancio di esercizio.

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

Art. 6 – Disposizione transitoria e finale

In prima applicazione si stabilisce che per il 2017 i premi saranno riferiti solo al secondo semestre, a seguito della valutazione dei risultati conseguiti effettuata secondo le regole di cui all'art. 5 e saranno determinati nella misura massima del 25% dell'ammontare del risultato di esercizio previsto dal budget/bilancio di previsione 2017 e poi effettivamente conseguito nel Bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci.

Firenze, _____ 2017

Il Comitato di Indirizzo e Vigilanza del CET