



F.I.L. FORMAZIONE INNOVAZIONE LAVORO S.R.L.

Sede Legale VIA Galcianese 20/f PRATO PO
Iscritta al Registro Imprese di PRATO - C.F. e n. iscrizione 01698270970
Iscritta al R.E.A. di PRATO al n. 462677
Capitale Sociale Euro 316.675,00 interamente versato
P.IVA n. 01698270970

RELAZIONE SULLA GESTIONE BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2013

1. PREMESSA

Il contesto economico

Gentilissimi soci,

sono passati meno di 3 mesi dal mio insediamento e nel ringraziarvi della fiducia che avete manifestato nei miei confronti affidandomi l'incarico di Amministratore Unico di questa Società, Vi presento la relazione sul bilancio 2013 esponendo le risultanze dell'attività di gestione svolta in detto esercizio.

Per cercare di rendere maggiormente comprensibile la valenza delle attività poste in essere dalla Società, non si può non considerare che FIL opera in un contesto di grave crisi economico-sociale, e di rilevanti incertezze del quadro normativo-istituzionale di riferimento.

La profonda crisi economica che ha investito l'Italia, Prato e il suo distretto, continua ad influenzare la vita economica e sociale del territorio provinciale. Ciò determina, per quanto più attiene il più diretto campo di attività di FIL, un cambiamento dell'utenza che si rivolge ai servizi offerti dalla società.

Le difficoltà incontrate dalle imprese private, le richieste di CIG in deroga che si sono trasformati sempre più in licenziamenti per la poca chiarezza delle procedure di accesso e della certezza del diritto di poterne beneficiare, tendono a modificare il profilo di FIL da una società di servizi al lavoro ad una società integrata di servizi sociali e del lavoro. Questo sta accadendo per soddisfare al meglio una domanda crescente di disoccupati di lungo durata che hanno bisogno sempre più di servizi di orientamento non solo al lavoro, ma anche per affrontare le fasi di rottura della propria vita che portano ad atteggiamenti di sfiducia nei servizi e nelle politiche pubbliche, ed a richieste di natura assistenzialistiche e non di pro-attività.




Si rileva, infatti, una decrescita della domanda di lavoro, una debolezza nelle risposte all'offerta di lavoro in termini di politiche attive, una crisi dei legami che porta sempre più ad una sfiducia non solo verso il mercato, ma anche nei confronti dei servizi pubblici e verso lo Stato. Sempre più si manifesta un disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro sia qualitativa che quantitativa; e tra aspettative soggettive e oggettive nel sistema pubblico dei servizi per l'impiego. Il mercato del lavoro si soggettivizza e le risposte rischiano di non essere adatte a far fronte a tale fenomeno.

Ciò ha aumentato l'entità della popolazione più debole che si rivolge al Centro per l'Impiego gestito da FIL, alla ricerca di un lavoro e per crearsi delle opportunità di ricollocazione nel mercato del lavoro.

Quanto era previsto nella relazione di bilancio del 2012, e cioè una leggera diminuzione delle attività del centro per l'impiego per via dell'esaurimento dell'effetto "Progetto Distretto", alla fine non si è realizzato.

La crescita degli utenti che si sono rivolti al Centro per l'impiego nell'anno 2013, rispetto al 2012 non si è arrestata. Abbiamo gestito anche il 2013 come un'emergenza dovuta al ricorso alla Cig in deroga, ai licenziamenti dovuti a riduzione di personale o a chiusure aziendali. Ciò ha fatto crescere disagi ulteriori che richiederanno interventi più personalizzati per quel che riguarda l'offerta di lavoro e altrettanto sarà richiesto dalla domanda. Infatti, sia per quanto riguarda il rapporto con le aziende sia per favorire l'avvicinamento dell'offerta all'inserimento lavorativo, si rafforzeranno i servizi della mediazione e dei tirocini (cosa avviata nel 2012 e continuata per tutto il 2013), oltre che dell'orientamento e della formazione, che richiederanno un impegno notevole della società.

Le abitudini di consumo delle famiglie, inoltre, ed il conseguente ricorso al credito al consumo, la sensazione del diffondersi del lavoro irregolare e delle aspettative da assistenza stanno distruggendo capitale sociale, facendo crescere rabbia che se intercettata al momento opportuno evita il diffondersi di malumori sociali e atteggiamenti distruttivi verso se stessi e verso la collettività. La politica attiva del lavoro si sta rivelando molto utile a tal proposito, ma non si sa per quanto ancora può durare se non si attivano processi di sviluppo che trasformino le opportunità possibili in fatti verificabili e se non si completa il processo di riforma dei servizi per l'impiego. E' per questo che stiamo collaborando con tutti i soggetti territoriali (datoriali, sindacali, associazioni del terzo settore e del volontariato), per offrire una rete di solidarietà e di servizi che riescano a non far disperdere capitale umano e sociale.



Dal lato delle aziende, la crisi sta producendo aspettative di poter avere a disposizione una forza lavoro a "basso costo" e disponibile ad accettare la "transizione" tra professioni e tra lavori (accorciando anche la durata del rapporto di lavoro) che rischia di incentivare l'incertezza e lo stress da ricerca con conseguente richiesta di servizi per l'impiego; il Centro per l'impiego può aiutare la "transizione", personalizzando gli interventi di reinserimento, favorendo l'aggiornamento professionale, offrendo sostegno alla progettazione del proprio progetto professionale.

Si può ragionevolmente sostenere che nei prossimi mesi vi sarà una crescita dell'utenza e delle richieste di aiuto verso il Centro per l'Impiego: l'attività della FIL crescerà ulteriormente nel corso del 2014 in intensità e qualità dell'intervento, con conseguente incremento del carico di lavoro degli uffici. Ciò, in assenza di un quadro normativo certo (anche in assenza di certezze della nuova programmazione dei Fondi Europei), rischia di essere svolto con risorse più limitate, considerando, soprattutto, che si va verso la conclusione dei fondi del progetto distretto e dei Fondi Europei su cui tarda ad arrivare la nuova programmazione.

Il secondo elemento di rilevante difficoltà al quale FIL soggiace, che aggrava le problematiche oggettive di cui sopra, è costituito dalla poca chiarezza delle politiche pubbliche sul lavoro, del loro assetto, e dalla incertezza normativa afferente il funzionamento degli organi decisionali da cui dipende l'azione della società.

In particolare, da questo punto di vista, la principale difficoltà di contesto che ha influenzato il lavoro di F.I.L. e che continuerà a farlo fino a processo legislativo compiuto, è il percorso di riforma avviato dallo Stato e dalla Regione Toscana concernente sia l'assetto istituzionale che quello delle politiche del lavoro. La mancanza di chiarezza in merito all'attribuzione delle competenze istituzionali sul tema del lavoro e sulla compagine sociale – e quindi sugli interlocutori futuri – oltre alla normativa inerente le società partecipate in continuo cambiamento, crea uno stato di incertezza rispetto agli orizzonti di attività, dal quale non può che derivare un deficit di programmazione strategica e, a cascata, difficoltà nelle decisioni operative.

In questa fase la rinegoziazione della Cig in deroga, la gestione diretta da parte della Regione di alcuni progetti, la riduzione delle risorse per la gestione dei servizi amministrativi ed anagrafici da parte del Governo, la non chiarezza su come funzioneranno i servizi per l'impiego, portano a definire ricavi che sono difficilmente preventivabili nella loro entità, anche se la FIL potrà contare su alcune certezze, fino al



2014, consistenti nel contratto di servizio e nel completamento della realizzazione del progetto distretto, che avrà ricadute anche nel 2015, affidati dalla Provincia.

La società, per la politica che ha attivato, concluderà il contratto di servizio con i fondi ad essa destinati e avrà la possibilità di poter proseguire con gli stessi fondi ad offrire servizi all'utenza fino ad aprile 2015. Se non verranno attivati i nuovi fondi della programmazione europea 2014-2020, c'è il rischio che la Società entri in sofferenza: per questo c'è la necessità di un monitoraggio della programmazione regionale e di permettere alla Società di poter intercettare queste e/o altre fonti di finanziamento.

L'Azienda sta affrontando questo difficile contesto facendo leva sulle sue principali "forze":


- i cennati rapporti con la Provincia;
- la solidità economica e finanziaria con cui si presenta;
- il proprio personale, che è forse la sua migliore risorsa stanti le professionalità e le motivazioni con le quali affronta tutte le problematiche;
- la flessibilità organizzativa che le permette di adattarsi velocemente ai cambiamenti.

Grazie a tutte queste preziose risorse si può affermare che senza l'operato di FIL, Prato avrebbe sofferto di più la sua crisi, almeno dal lato dell'offerta di lavoro e del conflitto sociale.

In questo contesto, già di per se sovraccarico di difficoltà, nel 2013 è stato portato a compimento il processo di fusione con Asel, le cui funzioni, dal 2014, sono svolte (tenuto conto del nuovo oggetto sociale) da Fil; la Società potrà contare sull'assegnazione di alcuni nuovi finanziamenti, ma occorre tener conto che ciò renderà la gestione della società più complessa e con costi che potrebbero non essere integralmente coperti in futuro dalle correlate assegnazioni, viste le disposizioni in tema di riduzione della spesa pubblica che presumibilmente impatteranno anche sulla gestione societaria.

Le scelte della società

Nel 2013 la società ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi della Provincia di Prato inerente l'applicazione della "spendig review". Infatti, si è adeguata a quanto previsto dal D.L. 95/2012 nominando un nuovo Consiglio di Amministrazione, i cui compensi sono stati ridotti, e soprattutto ha portato a compimento il processo di fusione con la società ASEL s.r.l., assumendo in se le funzioni di questa, in particolare quelle di monitoraggio del sistema lavoro, del sistema scolastico e del sistema sociale. Tale fusione, unitamente alla trasformazione societaria da S.P.A. a S.r.l., con relativo inserimento della possibilità di avere un organo amministrativo e di controllo monocratico, ha condotto e condurrà ad



ulteriori risparmi già dal 2014. L'adeguamento al D.L. 95/2012, ha inciso anche sugli stipendi dei lavoratori dipendenti, costretti ad essere "bloccati" a quanto in essere al 31/12/2011, vincolo che ha comportato, in particolare, il venir meno della possibilità di riconoscere compensi per i rilevanti obiettivi raggiunti. Seppur dovuto in base alla vigente normativa, è evidente che ciò determina un detrimento delle professionalità e delle capacità organizzative non potendosi apprezzare tangibilmente il rilevante contributo sempre offerto dal personale di FIL, potendo quindi incidere sul livello di efficacia delle azioni progettate ed intraprese per far fronte alla sua missione.

Proprio tenendo conto dell'importanza di detta missione e del livello di eccellenza nello svolgerla raggiunta dalla Società, occorre affrontare le difficoltà afferenti il quadro istituzionale e giuridico sopra cennate, ed in particolare quella riguardante i servizi per l'impiego e quella relativa alla riforma delle Province, ricercando soluzioni che valorizzino l'esperienza della FIL: ciò si ritiene possa determinare una ricollocazione strategica di FIL nel mercato delle politiche del lavoro, ricollocazione che non può non coinvolgere tutti i soggetti decisori locali, per continuare ed anzi sviluppare il suo apporto al territorio.

A tali fini l'Organo amministrativo, oltre a sostenere con forza e in ogni ambito l'utilità della Società, è intenzionato a definire, e se possibile attivare, un sistema di alleanze istituzionali, politiche e sociali per riuscire a garantirne, appunto, l'apporto che FIL ha saputo offrire rispetto alle varie esigenze del territorio.

Non valorizzare una esperienza come quella della FIL, del suo personale, delle sue competenze, del suo modo di operare, significherebbe impoverire ulteriormente un territorio che già soffre per le varie crisi che nel tempo l'hanno colpito.

Valorizzare l'esperienza della FIL come luogo di concertazione sulle politiche del lavoro e dello sviluppo è rimettere al centro del territorio il tema della dignità del lavoro, dello sviluppo, dell'istruzione e della formazione.

Ma ora veniamo a cosa è successo nel lavoro dell'anno 2013.

2. MISSIONE

F.I.L. S.p.A. ha per oggetto la gestione del Centro per l'Impiego, delle politiche attive del lavoro e della formazione per soggetti svantaggiati della Provincia di Prato.

Il servizio è svolto a seguito di un affidamento in house da parte dell'amministrazione provinciale pratese. I servizi sono offerti al pubblico in maniera del tutto gratuita e gli obiettivi societari sono definiti in comune accordo con la Provincia di Prato che, oltre ad



affidare i normali servizi per l'impiego, affida alla Società anche progetti speciali per i quali ritiene indispensabile avvalersi del suo operato.

F.I.L. ha come obiettivo fondamentale quello di garantire la gestione dei servizi per l'impiego (informazione, accoglienza, orientamento, tirocini, diritto-dovere all'istruzione e formazione, incontro domanda offerta di lavoro, registrazione amministrativa ex Decreto Legge 181/2000) e la gestione della formazione per i soggetti svantaggiati, assicurando agli utenti i livelli di servizio previsti dalla convenzione di affidamento. Per assicurare questi livelli di servizio all'utenza la società deve realizzare gli investimenti in grado di mantenere in efficienza le strutture affidatele, nonché quelli necessari al loro potenziamento ed estensione, e deve assicurare una struttura organizzativa e gestionale tale da realizzare un'efficiente ed efficace gestione dei servizi.

Per realizzare questa missione la società deve concentrare la sua attenzione sull'eccellenza nella gestione, assicurando un servizio solido e affidabile, senza gravare sull'utenza e il minimo di sprechi e di inconvenienti possibili. La società è molto concentrata sui bisogni dell'utente finale, ricercando una sempre maggiore conoscenza di questi e dei servizi per soddisfarli.

In sintesi, quindi, la missione di F.I.L. S.p.A. continua ad essere quella orientata a valorizzare il ruolo della Società quale mero strumento dell'Amministrazione, chiamato ad assolvere funzioni operative che non potrebbero essere adempiute altrettanto efficacemente attraverso gli strumenti dell'amministrazione ordinaria per rispondere ad interessi generali del territorio. La Società, dunque, agisce nell'assolvimento di quei compiti dell'Amministrazione che richiedono, nella fase attuativa, un supporto specialistico che può essere meglio garantito con il ricorso a schemi e strumenti privatistici, pur mantenendo una forte interazione con la stessa Amministrazione, dalla quale è anzi continuamente e direttamente controllata, nell'implementazione delle singole iniziative progettuali.

La missione di FIL si è rafforzata anche nel 2013 soprattutto per la gestione di alcuni progetti speciali quali il "progetto distretto" e la formazione professionalizzante.

3. ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il 05/06/2013 l'Assemblea dei soci ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione nominando;

Presidente: Irene Sanesi.



Consigliere: Stefano Bianchi (funzionario del Comune di Vaiano)

Consigliere: Barbara Simona Frascini (funzionario della Provincia di Prato).

I compensi degli amministratori in carica nel 2013 sono stati adeguati alla normativa vigente (D.L. 78 del 31/05/2010) praticando la riduzione del 10% dei compensi precedentemente percepiti. Di conseguenza risultano:

- per il presidente € .900,00 mensili;
- per i membri del CdA in € 360,00 annui lordi omnicomprensivi cadauno più un gettone di presenza di 108,00 euro a seduta con presenza.

Per gli amministratori dipendenti pubblici la Società ha provveduto al rimborso agli enti di provenienza.

Il Consiglio di Amministrazione non ha assegnato deleghe operative a nessun consigliere.

Al Presidente sono affidate le deleghe della rappresentanza e della gestione ordinaria e straordinaria della Società. Il Consiglio ha affidato al direttore Michele Del Campo le deleghe della gestione ordinaria come definito nella delibera del 16 novembre 2011.

Nel corso del 2013 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 10 volte.

Già nel 2011 il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno una commissione denominata "Organismo di Vigilanza" ai sensi della legge 231/2001 la quale si occupa di vigilare affinché si rispetti il modello organizzativo, il codice etico approvati in data 19 luglio 2011.. All'atto della scadenza del Consiglio nel mese di giugno 2013, la Presidente in essere di tale organo ha dato le dimissioni e pertanto si è proceduto a nominare il nuovo OdV in data 28/10/2013. Tale organo non si è riunito nell'anno.

Fatti sopravvenuti.

Per motivazioni personali sopravvenute alla elezione, nel mese di gennaio 2014 i consiglieri Bianchi e Frascini hanno presentato le loro dimissioni da consiglieri. Il Consiglio è quindi risultato decaduto.

Il 21 febbraio 2014 i soci hanno provveduto al ripristino dell'Organo amministrativo nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto societario nominando un Amministratore Unico e non più un Consiglio di Amministrazione.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio sindacale è stato così nominato con delibera dell'assemblea dei soci del 29 aprile 2011:

Presidente: Salvatore Arnone.



Sindaco effettivo: Francesco Bernocchi.

Sindaco effettivo: Giuseppe Nicodemo.

I suoi componenti restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio (2013) della loro carica e sono rieleggibili. Al Collegio sindacale è attribuito il controllo contabile ai sensi dell'art. 2349-ter. Nessun cambiamento c'è stato nella composizione del Collegio Sindacale, tantomeno nei compensi percepiti e definiti nell'anno precedente.

Con la presente approvazione del bilancio i sindaci cessano la loro funzione in carica.

Nell'assemblea dei soci del 5 giugno è stato nominato come sindaco supplente la Dott.ssa Bigazzi Lucia che resta in carica fino alla naturale scadenza dell'organo di controllo.

DIREZIONE

Il Direttore, Michele Del Campo, è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2006, al quale è stata affidata la gestione ordinaria della Società, nei limiti stabiliti dal Consiglio. Al Direttore spetta un compenso così come definito dal CCNL dei dirigenti del commercio e dei servizi.

Fatti sopravvenuti.

In data 14 marzo 2014 sono stati rivisti i poteri della direzione.

4. LA SOCIETA'

Le modifiche statutarie

Lo statuto della società è stato modificato dall'Assemblea dei soci in seduta straordinaria in data 30 luglio 2013 per adeguarsi alla normativa vigente e per dare compimento all'atto di fusione per incorporazione tra F.I.L. S.p.A. e ASEL s.r.l., con relativa trasformazione in F.I.L. s.r.l., ed entrato in vigore dal 2013. Le modifiche hanno riguardato principalmente l'oggetto sociale e la struttura di governance.

Nello statuto è stata riservata una parte alla definizione del controllo analogo. La gestione dei servizi gestiti dalla società F.I.L. deve, infatti, garantire la medesima cura e salvaguardia degli interessi di tutti gli enti locali partecipanti, a prescindere dalla misura della partecipazione da ciascuno detenuta nella società. Ciascun ente locale ha la facoltà di sottoporre direttamente agli organismi costituiti con apposita convenzione, proposte e problematiche attinenti alla gestione dei servizi.



Lo Statuto della società prevede, inoltre, il Comitato d'Indirizzo, che nel 2013 non si è riunito in quanto la Società, in fase di fusione e di trasformazione, non ha potuto dedicare attenzione ad organismi non deliberanti. C'è da osservare che nell'anno 2013 il C.d.I. è scaduto e si provvederà, dopo l'atto di fusione, al relativo rinnovo.

Fatti sopravvenuti

In data 11 febbraio 2014 è stato nominato dall'Assemblea dei soci il nuovo Comitato di indirizzo.

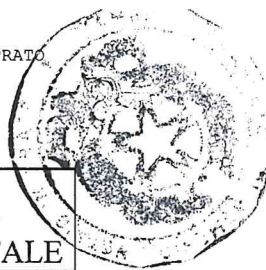
Si fa presente che nel corso del 2013 la società è stata chiamata a dar conto del suo operato alla IV Commissione del Consiglio Provinciale alla quale è stata esposta sia l'attività economica della F.I.L. sia quella dell'andamento dei servizi. Anche il socio Comune di Prato ha chiamato la società ad un confronto con la II e la VI commissione del Consiglio Comunale..

Il capitale sociale

Il capitale sociale della società risulta integro e interamente versato. Le azioni fino all'atto della fusione erano così ripartite (si riporta il numero ed il valore nominale delle azioni proprie della società e la relativa ripartizione):

SOCIO	TOT. CAPITALE	% CAPITALE	N. AZIONI	V.U. AZIONI
PROVINCIA DI PRATO	209.560,00	80,600	403.000	0,52
COMUNE DI PRATO	46.800,00	18,000	90.000	0,52
COMUNE DI MONTEMURLO	2.600,00	1,000	5.000	0,52
COMUNE DI VALIANO	1.040,00	0,400	2.000	0,52
TOTALE	260.000,00	100,000	500.000	

Dall'atto della fusione e fino al momento del recesso del Comune di Prato il capitale è stato così suddiviso:



SOCIO	TOT. CAPITALE	% CAPITALE
PROVINCIA DI PRATO	313.035,00	86,12
COMUNE DI PRATO	46.800,00	12,88
COMUNE DI MONTEMURLO	2.600,00	0,71
COMUNE DI VAIANO	1.040,00	0,29
TOTALE	363.475,00	100,000

Al 31dicembre 2013 il capitale sociale della F.I.L. S.r.l. risulta il seguente:

SOCIO	TOT. CAPITALE	% CAPITALE
PROVINCIA DI PRATO	313.035,00	98,85
COMUNE DI MONTEMURLO	2.600,00	0,82
COMUNE DI VAIANO	1.040,00	0,33
TOTALE	316.675,00	100,000

Il C.d.A., a seguito delle delibere dei singoli soci di procedere alla fusione tra F.I.L. ed Asel s.r.l., ha proceduto con atto notarile del 30/07/2013 a concludere il processo di fusione come previsto dal progetto depositato alla C.d.C. il 27/06/2013. Dalla data di registrazione sono iniziati i termini di opposizione da parte di terzi. Alla scadenza del termine non si sono avuti oppositori e pertanto la fusione ha avuto i suoi effetti definitivi.

Il C.d.A., a seguito della delibera del Comune di Prato di esercitare il recesso dalla società, comunicata in data 7 agosto 2013, ha proceduto alla convocazione dell'Assemblea che in data 17/12/2013 ha deliberato, davanti al notaio Cosimo Marchi, di prendere atto della volontà di recesso del socio e ha proceduto alla riduzione conseguente del capitale sociale della società .

5. L'ORGANIZZAZIONE E LE PRINCIPALI GRANDEZZE DELLA SOCIETÀ

La strumentalità

Per quanto attiene alla tipologia di attività, la Società continua a operare esclusivamente in base ad affidamenti diretti da parte di Amministrazioni pubbliche, in prevalenza da parte della Provincia di Prato. E', invece, esclusa la partecipazione a bandi provinciali, regionali, nazionali indetti da Amministrazioni pubbliche, scelta, questa, che si ritiene coerente con la nostra missione di soggetto in house.



Di particolare rilievo, nel senso di rafforzare il rapporto di "strumentalità", è stata poi la partecipazione di F.I.L. a progetti internazionali finanziati dall'UE su settori tematici di interesse prioritario per i nostri referenti istituzionali. Attraverso tali iniziative, infatti, si permette alle Amministrazioni socie una presenza e un ruolo all'interno di progetti di sperimentazione con forti ricadute strategiche per il "Sistema distretto". Accanto alle iniziative del passato, merita citare il progetto il progetto IP Integration program for school leaders con l'obiettivo di creare una rete di collaborazione tra strutture formative per scambi di esperienza. Con questo progetto abbiamo ospitato una delegazione di studenti e operatori della formazione di 7 paesi europei che sono venuti a studiare il nostro modello di intervento su soggetti drop-out e in abbandono scolastico. In questa direzione va anche il progetto Neet Toscana per il recupero dei giovani in abbandono scolastico e formativo e in carenza occupazionale. C'è da segnalare, inoltre, che la F.I.L. ha ospitato due delegazioni rumene di funzionari di governo del ministero del lavoro e di enti locali che sono stati interessati dal modello di gestione dei servizi per l'impiego della Regione Toscana e della Provincia di Prato attraverso la F.I.L.

Il rapporto di strumentalità e la natura in house di F.I.L. S.p.A. condiziona, inoltre, le modalità di svolgimento delle attività aziendali, che si definiscono e si sviluppano in un rapporto di stretta sinergia e interazione tra Società e Amministrazioni socie. Ciò si manifesta nell'arco dell'intero ciclo di vita progettuale: identificazione dell'idea progettuale, individuata dall'Amministrazione; elaborazione del budget di commessa, definito dalla stessa Amministrazione; orientamenti di merito delle attività progettuali, sempre concertati con il committente.

L'interazione e il controllo, da parte delle Amministrazioni, si riflette anche nella fase di monitoraggio relativo all'avanzamento delle attività progettuali e dei relativi costi.

Particolarmente utile, in tal senso, è l'apertura di appositi conti correnti dedicati a ciascun progetto (se ritenuti opportuni), che consentono un costante monitoraggio sulla spesa di ogni singola iniziativa che, comunque, viene assicurato dalla contabilità analitica.

Laddove, invece, non si è ritenuto utile - per ragioni di comodità gestionale - aprire conti correnti dedicati, la medesima finalità è garantita dalle modalità di rendicontazione analitica e dal controllo di gestione, che viene periodicamente sottoposta all'approvazione dell'Amministrazione in modo da garantire un continuo flusso informativo e di riscontro sulle attività e sui costi.

Territorio servito e risultati dell'anno 2013



La Società gestisce il Servizio di politica attiva del lavoro e della formazione per tutti i comuni della Provincia di Prato, a seguito di affidamenti da parte della Provincia di Prato e dei Comuni soci.

I contatti con utenti serviti nel 2013 sono stati n. 113.659 con una leggera diminuzione (3000 contatti) rispetto al 2012, che corrispondono a circa 42.000 persone fisiche.

Sono state contattate circa 3.500 aziende per un totale di 6.605 contatti, dato analogo al 2012. In numero di 394 sono le aziende che hanno fatto un'offerta di lavoro attraverso il Centro per l'Impiego, con una riduzione di poco più del 22% rispetto al 2012. Ciò è dovuto senz'altro alla crisi, ma anche all'affermarsi dei contratti a tempo determinato (70% dell'intero ammontare dei rapporti di lavoro) che continuano ad accendersi con lo stesse persone allo scadere del contratto stesso e inoltre, al diffondersi di reti di conoscenze in un mercato che si precarizza sempre di più e diventa sempre più informale. Le offerte di lavoro sono state 640 con 870 posti offerti.

Di contro coloro che si candidano alle poche richieste di lavoro presenti nel mercato istituzionale crescono a vista d'occhio passando da 35.772 candidature del 2012 a 44.642 nel 2013. C'è una rincorsa a ricercare il lavoro, a volte senza allineare offerta e domanda: il bisogno di lavoro fa sì che ci si presta a tutto creando forti difficoltà al Centro per l'Impiego nell'offrire un servizio ottimale di preselezione alle aziende e ai lavoratori.

Questo disallineamento rischia di creare sfiducia nel mercato del lavoro, non soddisfacendo aspettative degli uni e degli altri, e creando il ricorso a forme di collocamento informale che a volte non valorizzano le professionalità, ma le offuscano.

Ciò viene rafforzato anche dal fatto che molte delle richieste di lavoro arrivano da settori soggetti alla concorrenza e ai cicli dell'economia del consumo. Se non si rafforza la richiesta del manifatturiero e dei servizi ad esso legati c'è il serio rischio, nel medio lungo periodo, di non stabilizzare nemmeno l'occupazione prodotta nel settore dei servizi legati al consumo e alla persona.

Il 77% delle aziende che si rivolgono al Centro per l'impiego trovano coerenza tra le professionalità che ricercano e i curricula inviati: le aziende fanno uso del CPI non solo per la ricerca di personale dipendente ma anche di collaborazioni e di agenti di lavoro autonomo.

Il matching del lavoro vede protagonista anche il servizio Tirocini: nel 2013 in totale i tirocini attivati sono stati 434 (100 in più rispetto al 2012). Una nota assai interessante è che il 48% dei tirocini si conclude con l'avviamento al lavoro del tirocinante, con varie tipologie contrattuali.



Hanno fruito del servizio auto imprenditoria 1.622 utenti (1009 nel 2012) che attraverso un'azione di orientamento e di aiuto a costruire un'idea imprenditoriale ha dato origine a circa 30 imprese individuali o di piccole società,

Inoltre, non si può non rilevare come una forte azione venga svolta verso i ragazzi in abbandono scolastico e verso i NEET, tenuto conto che a Prato l'abbandono interessa il 20% della popolazione scolastica in obbligo d'istruzione e formativo. Il Servizio diritto dovere all'istruzione ed alla formazione del Centro per l'Impiego di Prato nell'anno 2013 si è occupato di 2980 ragazzi (2613 nel 2012).

Sono stati effettuati

- 412 (nel 2011 erano 318) colloqui con ragazzi
- 2568 contatti e colloqui con le famiglie (nel 2011 erano 1214).

Nel servizio di collocamento mirato si sono ottenuti i seguenti risultati.

913 persone sono passate da almeno un colloquio di orientamento.

Le aziende prese in carico sono state 1056; i contatti aziendali sono stati 1376; gli avviamenti al lavoro sono stati 94.

Nel servizio orientamento si sono avuti 10.490 contatti che hanno portato ad effettuare 6.563 colloqui di cui: 1.122 con lavoratori in mobilità; 475 con lavoratori in cigs; 522 con lavoratori in CIGS e mobilità in deroga; 864 colloqui di coerenza per l'accesso a percorsi di formazione professionalizzante; 1.054 colloqui con disoccupati "ordinari"; 366 con utenti lavoratori ed altre categorie; 1.310 colloqui per il rilascio di libretti formativi. Sono stati realizzati 33 seminari di auto imprenditoria con 370 partecipanti; 24 persone hanno partecipato ai laboratori di scrittura autobiografica (percorso di autocostruzione del sé).

Anche quest'anno la formazione e l'orientamento si sono dimostrati strumenti idonei a contenere il senso di scoraggiamento delle persone rispetto alla capacità di poter organizzare il proprio futuro. Nel 2013 si è organizzata la seguente formazione

- Formazione professionalizzante per soggetti svantaggiati

- Numero persone iscritte: 621 ;
- Numero persone in formazione: 534;
- Totale di ore corso erogate: 7141;
- Attraverso la formazione circa il 15% ha trovato ricollocazione nel lavoro.

- Formazione per lavoratori

Sono stati realizzati n. 9 corsi sulle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per un totale di 112 ore che hanno coinvolto 96 dipendenti. Si ritiene importante sottolineare che sono state coinvolte una tintoria cinese e 8 esercizi di ristorazione cinesi,



due imprese italiane con personale prevalentemente straniero (di lingua pachistana e araba).

Una particolare menzione va all'attività relativa al "progetto distretto".

Nell'anno 2013, su mandato della Provincia di Prato, la Società ha gestito la raccolta delle domande dei partecipanti al Bando Linea 6, al quale hanno partecipato circa 2300 persone. Abbiamo orientato, informato e "consolato" circa 4.000 persone. Si è contribuito a formare le graduatorie, consegnate alla commissione di valutazione, e infine si sono gestiti gli esiti finali.

Sempre nel progetto distretto, FIL ha contribuito alla stesura del bando sui tirocini, Linea 7, che entrerà in vigore nel 2014. Infine, si è proceduto a completare il lavoro sulle Linee già in essere.

Tutto il lavoro svolto è stato possibile grazie alla forte motivazione degli operatori del centro per l'impiego che sentono di svolgere un ruolo sociale molto forte e da protagonisti nella realtà territoriale. Questo porta a concentrarsi sui bisogni delle aziende, alle quali la Società è a disposizione per effettuare analisi professionali e di competenze ricercate; sui bisogni dei disoccupati e disoccupate, dei giovani inoccupati e inoccupate al fine di poter creare insieme una maggiore qualità della vita nel territorio pratese a partire dal lavoro e dal capitale che esso esprime. Ma tutto è reso possibile anche grazie al sistema di relazione che si attiva con le parti sociali e i loro uffici periferici e con gli uffici della Provincia, con cui si attivano processi di concertazione e di scambio di informazioni che sono l'alimento quotidiano di coloro che vogliono agire per il bene comune.

Investimenti per modello gestionale

Rientrano in questa categoria di investimento tutti quelli necessari per mettere in condizione la società di gestire il servizio affidato e in particolare: acquisto e/o sviluppo di hardware e software, acquisizione e allestimento di locali e in genere interventi non propriamente riconducibili agli obiettivi ma necessari e funzionali allo svolgimento dei compiti della società. Nel 2013 la Società si è dotata di un programma di gestione on-line dell'albo fornitori, ha contribuito a migliorare il sistema IDOL e rafforzato la rete di comunicazione interna. Altro investimento legato al bando Linea 6, è stato lo sviluppo di un software a completamento di IDOL per la gestione degli utenti.

L'assetto organizzativo della società



La Società ha continuato a mantenere la stessa struttura organizzativa anche a seguito del cambiamento nell'assetto societario, che, di fatto, non ha granché influito sulla missione aziendale e le sue strategie ed ancor sulla definizione e gestione dei servizi.

Ad oggi, possiamo dire che la struttura organizzativa esistente è improntata a gestire nel miglior modo possibile i servizi alla persona, con contenimento dei costi e una struttura flessibile e con solo due livelli gerarchici.

Poiché l'utente reclama un servizio di qualità standard a costi contenuti, la società punta a realizzare un modello basato sulla maggiore efficienza, a fronte di un elevato volume di servizi.

Nella struttura organizzativa le unità saranno raggruppate per funzione o/e per processo; i servizi amministrativi interni saranno accentrati in modo da assicurare servizi efficaci ed efficienti in termini di costo ai vari servizi che si dedicano all'utenza.

La necessità futura, dovendosi la società conformarsi sempre più all'amministrazione pubblica nella gestione, sono quelle di rafforzare l'area amministrazione e acquisti, l'area gare d'appalti, il coordinamento delle macroaree dei servizi

Personale, formazione e relazioni sindacali

Uno degli obiettivi aziendali del 2013 è stato quello di accrescere il senso di appartenenza all'Azienda da parte del personale dipendente, rendendolo quanto più possibile partecipe delle decisioni strategiche aziendali. A tal fine, infatti, sono state fatti incontri con tutto il personale e con i coordinatori per dare comunicazione relativa ai progetti approvati e agli obiettivi da raggiungere definiti dalla società.

Nel corso dell'anno è stata richiesta, inoltre, a tutto il personale l'aggiornamento del curriculum vitae, indispensabile per poter mettere a regime il sistema di rilevazione delle competenze interne, pianificare i fabbisogni formativi ed elaborare e gestire un piano annuale di formazione.

A seguito delle disposizioni dettate dal DPR n. 168 del 7/09/10 (regolamento di attuazione dell'art. 23 bis del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/08) l'azienda si è dotata ed ha applicato un regolamento per il reclutamento del personale nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23 bis della L. 112/2008.

Di seguito si riporta la tabella sintetica del personale in forza all'azienda e le modifiche intervenute dal 31.12.2011 al 31.12.2013. I dipendenti e collaboratori sono passati da 141 a 150.



Dipendenti in forza al 31 dicembre 2013 e variazioni intervenute rispetto al 31 dicembre 2012 e 31 dicembre 2011 e dopo la fusione.

Livello	Totali 2011	Totali 2012	Totali 2013	Variazioni 2012/2013
Dirigenti	1	1	1	0
Quadri	1	1	0	-1
App.	0	0	0	0
Operaio	0	0	0	0
Impiegato	25	25	28	3
Collab. a progetto	31	44	37	-7
Incarichi professionali(*)	70	70	84	+14
Totali	128	141	150	

(*) Gli incarichi professionali sono relativi alle attività di servizio di orientamento e formazione, con esclusione dei docenti. Gli impegni degli incaricati variano a seconda della tipologia di servizio e di disponibilità del professionista. I dati del personale e dei collaboratori sono quelli derivanti dalla fusione.

Al 31/12/2013 risulta cessato un rapporto di lavoro dipendente per maturazione età pensionabile.

Per quanto attiene alle formule di contrattualizzazione, continua a prevalere il ricorso allo strumento giuridico dei "contratti a progetto" e/o di incarico professionale. L'incremento di risorse umane nel 2013, rispetto al 2012, è dovuto alla specifica peculiarità di alcuni nuovi progetti, che richiedono molteplici azioni tematiche puntuali da parte di esperti di settore, anziché la concentrazioni di attività in pochi esperti di lungo termine e alla fusione aziendale con ASEL.

C'è da far rilevare che i contratti a progetto e gli incarichi di collaborazione sono accesi su finanziamenti non di derivazione provinciale, ma da trasferimenti da fondi regionali, ministeriali ed europei.

Su un totale di 29 dipendenti, gli uomini sono 8, pari al 27.59%, mentre le donne sono 21, pari al 72.41%.

La struttura del personale dipendente della Società, suddiviso per qualifica, presenta:

n . 1 impiegati al V livello, pari al 3,45 %,



- n. 8 impiegati al IV livello, pari al 27,59%,
- n. 9 impiegati al III livello, pari al 31.03%
- n. 5 impiegati al II livello, pari al 17.24%
- n. 3 impiegati al I livello, pari al 10,34%
- n. 2 impiegati al I livello super, pari al 6.90%
- n. 1 dirigente pari al 3.45%.

La suddivisione del personale dipendente per classi di età, evidenzia una distribuzione leggermente più spostata in avanti nell'età a seguito dell'acquisizione di Asel. Infatti, le classi di età più presenti sono quelle fra 46/55 anni e 56/65 a differenza dell'anno precedente dove ci si concentrava nella fascia 20/35 e 36/45.

Ripartizione dei dipendenti per classi di età

Età	n.	%	di cui donne
20-35	4	13.79	4
36-45	8	27.59	6
46-55	15	51.72	10
56-65	2	6.90	1
Totale	29	100	21

Nel corso del 2013 ci sono stati incontri formativi interni, che hanno riguardato le procedure di qualità, l'aggiornamento dei programmi informatici aziendali in uso, l'informativa sulla sicurezza, l'aggiornamento per la gestione del personale e delle normative che regolamentano l'azienda, così come definito dal piano di qualità.

Nel 2013 l'attività sindacale si è sviluppata in un'ottica partecipativa, condividendo gli obiettivi aziendali e nel rispetto degli impegni assunti in chiusura d'anno e con l'intento di seguire un percorso condiviso. Non si sono affrontate materie di natura negoziale ma di natura informativa sulle prospettive occupazionali della società.

Una particolare attenzione è stata dedicata ai contratti di incarichi professionali: la società ha avuto sempre relazioni corrette con i collaboratori, evitando la monocommittenza e organizzando il lavoro in modo tale da poter esprimere la propria professionalità ai professionisti in modo autorganizzato.

Nel 2013 è stata manifestata una richiesta sindacale di riconoscimento negoziale e di rappresentanza da parte dei lavoratori atipici. L'Azienda non è concorde con questa



impostazione in quanto, come da contratto, l'unica entità sindacale riconosciuta nel CCNL sono i sindacati di categoria e pertanto, si continuerà a procedere in questa direzione.

La Qualità, l'ambiente e la sicurezza

- La qualità

Nei mesi di aprile, ottobre e dicembre 2013 è stata effettuata una campagna di verifiche ispettive interne sul Sistema Qualità presso i vari servizi in merito alle attività svolte. Nel mese di maggio 2013 si è svolta la verifica di Re-Audit sul Sistema Aziendale Certificato, condotto dall'Ente certificatore SGS. L'esito positivo della verifica ha consentito il rinnovo annuale della certificazione del Sistema di Qualità aziendale di F.I.L. secondo i requisiti della norma EN ISO 9001:2008.

Nel corso del 2013 sono stati revisionati alcuni capitoli del Manuale della Qualità. Si elencano sinteticamente le principali modifiche effettuate.

Modifiche 2013 MQ

MQ	DATA AGGIORNAMENTO	MODIFICA
MQ capitolo 7 paragrafo 4 Approvvigionamento e PROCEDURA PR01/MQ7.4 VALUTAZIONE DEI FORNITORI	03.06.2013	E' stata semplificata la modalità di valutazione dei fornitori, introducendo un'unica scheda riepilogativa della valutazione di tutti i fornitori, eliminando le schede di valutazione nominative mod. 7.74 e mod. 9.74
MQ capitolo 6 paragrafo 2 Risorse umane	03/06/2013	E' stata semplificata la modalità di compilazione e aggiornamento delle schede del personale (Mod. 1.62 "Scheda Nominativa") in particolare per quanto riguarda la formazione effettuata, allegando il cv aggiornato del dipendente e gli attestati delle attività frequentate



<p>PROCEDURA PR04/MQ7.5</p> <p>EROGAZIONE DEL SERVIZIO DI COLLOCAMENTO MIRATO</p>	<p>02/01//2013</p>	<p>Sono stati definiti meglio il sistema di monitoraggio e alcune modalità di svolgimento del servizio</p>
---	--------------------	--

E' stato aggiornato l'organigramma nominativo al 18 giugno 2013 di F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro Spa in particolare per quanto riguarda i componenti degli organi di vertice (cda e suo presidente) e successivamente in data 13 ottobre 2013 con una nuova disposizione dei servizi.

Dal 9 dicembre 2013 nell'organizzazione è stato inserito il personale di Asel.

Sono state aggiornate tutte le informative e i consensi in materia di privacy a seguito delle modifiche introdotte al Dlgs. 196/03.

- L'ambiente e la sicurezza

Nell'anno 2013 si è provveduto a fare l'aggiornamento del personale e delle funzioni di responsabilità legate al sistema di sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2013 sono rimaste invariate le deleghe ai Dirigenti e Responsabili per il personale assegnato e al RLS, e gli incarichi interni per il Responsabile del Servizio RSPP sig. Pietro Marseglia e il Medico Competente Dott. Sauro Raspanti. Nel corso dell'anno sono state effettuate le visite mediche al personale dipendente presso la sede della società, con le analisi cliniche quando reputate necessarie, con la redazione dei giudizi di idoneità, secondo le scadenze previste dal protocollo sanitario. Dalle visite mediche e gli esiti analitici, il Medico non ha rilevato nulla di anomalo nei lavoratori.

Il Documento di Valutazione dei Rischi DVR unico per l'intera Azienda è stato confermato uguale al 2012.

Nell'anno 2013 è stata fatta la formazione di aggiornamento del RSPP presso strutture esterne.

6. L'ANALISI DEI RISULTATI

I dati dell'esercizio 2013 confermano un quadro d'insieme in linea con le annualità precedenti, pur evidenziando una diminuzione dell'utile rispetto al 2012 in corrispondenza



di una riduzione del margine operativo lordo dovuto in particolare agli effetti della fusione con ASEL. Ciò, comunque, viene compensato da proventi straordinari e da una gestione della liquidità che ha azzerato il ricorso a scoperti bancari e inoltre ha prodotto un saldo attivo degli interessi bancari. A questo va aggiunto un recupero dell'IRES sull'IRAP versata e una oculata gestione dei costi.

Il bilancio al 31 Dicembre 2013 che l'Amministratore Unico presenta alla Vostra approvazione, anche ai sensi dell'articolo 2381 c.c., quinto comma, evidenzia un risultato positivo pari ad € 50.415, dopo aver accantonato imposte correnti per € 41.925.

I prospetti riclassificati, gli indici di bilancio e il rendiconto finanziario.

I ricavi caratteristici passano da € 3.780.086 nel 2012 a € 2.933.050 nel 2013, con un decremento di € 847.036 dovuto soprattutto all'esaurirsi delle attività legate al Progetto Distretto. Il margine operativo lordo al termine dell'esercizio 2013 è di 25.601 euro, in diminuzione rispetto al 2012.

Dati sintetici (MLN/€)

DESCRIZIONE	31.12.2013	31.12.2012	VAR.ASS.
Ricavi	2.933.050	3.780.086	(847.036)
Margine operativo lordo	25.601	60.870	(35.269)

Di seguito vengono riportati i prospetti del conto economico sintetico, dello stato patrimoniale sintetico e riclassificato con il criterio finanziario.

Conto Economico sintetico

CONTO ECONOMICO	31.12.2013	31.12.2012
A) Valore della produzione	2.933.050	3.780.086
B) Costi della produzione	2.907.449	3.719.216
C) Proventi e oneri finanziari	21.073	45.392
D) Rettifiche di valore di att. Finanziarie	0	0
E) Proventi e oneri straordinari	45.666	35.668
F) Imposte sul reddito dell'esercizio	41.925	58.591
Utile (Perdita) dell'esercizio	50.415	83.339



Dal punto di vista economico si evidenzia una diminuzione del valore della produzione rispetto all'esercizio precedente pari a 847.036 euro, dovuto principalmente a minori ricavi derivanti dall'esaurimento delle attività programmate ad oggi per il progetto distretto e dall'attivazione impegnativa della formazione professionalizzante per soggetti svantaggiati. A livello di redditività il Margine Operativo Lordo (M.O.L.) registra una diminuzione dovuta all'esaurirsi definitivo degli effetti delle attività di mercato svolta negli anni precedenti, oltre che ai rilevanti effetti della fusione con Asel s.r.l.; il M.O.L. passa da 60.870 euro nel 2012 a 25.601 euro nel 2013.

L'utile ante imposte del 2013, dopo aver accantonato ammortamenti e svalutazioni per 7.694 di euro, è pari a 92.340 di euro registrando una diminuzione rispetto all'anno precedente.

Stato patrimoniale sintetico

Descrizione

STATO PATRIMONIALE	31/12/2013	31/12/2012
ATTIVO		
A) Crediti v/soci per versamenti ancora dovuti	0	0
B) Immobilizzazioni	13.645	12.245
C) Attivo circolante	6.169.943	5.919.285
D) Ratei e risconti	20.779	38.381
Totale Attivo	6.204.367	5.969.911
PASSIVO:		
A) Patrimonio Netto:		
Capitale sociale	316.675	260.000
Riserve	455.157	208.767
Utile (perdite) dell'esercizio	50.415	83.339
B) Fondi per rischi e oneri	0	0
C) Trattamento di fine rapporto di lav. Sub.	366.148	387.461
D) Debiti	4.971.079	4.980.520
E) Ratei e risconti	44.893	49.824
Totale Passivo	6.204.367	5.969.911



Anche i dati del 2013 confermano il trend evidenziato nel corso degli ultimi anni ovvero un significativo aumento dei fondi di riserva.

Nel passivo dello Stato Patrimoniale figurano € 1.435 alla voce Finanziamento Soci da restituire ai soci ed ex soci nel corso del 2014 in quota parte a seguito della sentenza della Corte Suprema di Cassazione – Sezione Tributaria Civile emessa in data 24.01.2012 che ha avuto conclusione negativa per la società del contenzioso tributario con l’Agenzia delle Entrate inerente la Comunicazione Decreto n. 194 del 21/07/2006 riguardante l’esenzione triennale imposte sui redditi (IRPEG) per gli anni 1995 – 1996 – 1997, considerati gli aiuti di stato.

Inoltre, nel 2013, l’esposizione bancaria è stata inesistente. Con l’affidamento della gestione del progetto distretto i conti correnti bancari hanno avuto sempre un saldo positivo.

7. ANALISI DEI RISCHI

Rischi di mercato

L’attuale normativa, l’art. 13 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni nella legge 4 agosto 2006, n. 248, ha stabilito che: *“1. (...) le società, a capitale interamente pubblico o misto, costituite o partecipate dalle amministrazioni pubbliche regionali e locali per la produzione di beni e servizi strumentali all’attività di tali enti in funzione della loro attività, con esclusione dei servizi pubblici locali, debbono operare esclusivamente con gli enti costituenti o partecipanti o affidanti, nonché, nei casi consentiti dalla legge, per lo svolgimento esternalizzato di funzioni amministrative di loro competenza, non possono svolgere prestazioni a favore di altri soggetti pubblici o privati, né in affidamento diretto, né con gara, e non possono partecipare ad altre società o enti.*

2. Le società di cui al comma 1 sono ad oggetto sociale esclusivo e non possono agire in violazione delle regole di cui al comma 1.

3. (...) le società di cui al 1 comma cessano entro dodici mesi (...ora ventiquattro...)dalla data di entrata in vigore del presente decreto le attività non consentite. A tal fine possono cedere le attività non consentite a terzi ovvero scorporarle, anche costituendo una separata società da collocare sul mercato, secondo le procedure del D.L. 31 maggio 1994, n. 332, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 1994, n. 474, entro ulteriori dodici mesi.”

Tale normativa stabilisce che le società in house lavorino su affidamento da parte degli enti soci. La società, avendo ricevuto l’affidamento della gestione del servizio del centro



per l'impiego e della formazione (in quanto politiche attive), opera in un quasi-mercato, rigidamente regolato. La convenzione regola i rapporti fra Provincia e gestore dei servizi affidati (F.I.L.) e stabilisce i rispettivi obblighi. La società ha ricevuto l'affidamento del servizio del Centro per l'Impiego e della formazione per gli svantaggiati con una prima delibera del 2010, nella quale si prevedeva che la società dovesse effettuare il servizio come società in house della Provincia. Questo affidamento prevede l'assegnazione annuale di risorse fino al 2014. Tali risorse possono accrescersi con ulteriori affidamenti ad hoc per lo svolgimento di attività integrative al contratto di servizio, ma sempre inerenti l'oggetto sociale.

Situazione finanziaria e rischio controversie legali

Non avendo contenziosi con fornitori e un fondo di riserva straordinario che può far fronte ad eventuali e inaspettati rischi, ad oggi la Società considera la propria situazione finanziaria senza gravi rischi patrimoniali e senza controversie legali.

Rischio di crediti

La Società non prevede svalutazioni di crediti per l'anno in esame e così pure per gli anni a venire. Alcune svalutazioni potranno verificarsi, ma in misura minima e non preoccupante per la società solo a condizione che si verifichino dei tagli di rendicontazione che nello storico della società sono stati tendenti allo zero.

8. OBBLIGHI IN MATERIA DI PRIVACY

In conformità al D. Lgs. 196/03 e s.m.i., la società ha provveduto all'aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza, nelle modalità e nei tempi stabiliti dalla normativa.

9. OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La società ha realizzato sul proprio sito istituzionale una sezione dedicata alla trasparenza amministrativa, così come da D.Lgs. n. 33/2013. E' in fase istruttoria la nomina del responsabile dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

10. SINTESI

In sintesi conclusiva, l'esercizio 2013 si chiude in termini positivi.



Al diffuso apprezzamento da parte delle Amministrazioni pubbliche sulla qualità del servizio reso dalla Società si aggiunge anche quello, più importante, derivante dai risultati di soddisfazione del cliente che su una scala di gradimento da 1 a 10, anche quest'anno, assegna all'operato della F.I.L. un quasi 9. Inoltre, a questo si coniuga l'ormai fisiologico consolidamento di un modello gestionale che garantisce efficacia delle azioni operative, contenimento dei costi e sensibilità verso le esigenze istituzionali delle stesse Amministrazioni, confermando così la sintesi tra la mission istituzionale del soggetto in house e la capacità di operare secondo criteri di efficienza ed economicità.

A tutto il personale che considera l'Azienda come parte della propria storia va il riconoscimento e il ringraziamento dell'intera Società che, se anche a non stretto contatto, è contaminata dalla forte motivazione che sprigionano nella vita lavorativa quotidiana.

I Consigli di amministrazione presenti del 2013 nell'esercizio delle proprie funzioni si sono impegnati per i risultati positivi della Società, per non disperdere un patrimonio a completa disposizione della società pratese, e su questa linea intende proseguire l'Amministratore Unico nominato nel corso del corrente anno.

11. FATTI DI RILIEVO INTERVENUTI DOPO LA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Nel mese di febbraio la società, a seguito delle dimissioni del Consiglio di Amministrazione, ha nominato il nuovo organo amministrativo nella persona del sottoscritto con la funzione di Amministratore Unico.

Si ricorda che con la presente approvazione del bilancio scade l'organo di controllo e si procederà alla nuova nomina.

Altri fatti intervenuti dopo la chiusura del Bilancio sono stati indicati precedentemente.

12. PROPOSTE IN MERITO ALLE DELIBERAZIONI SUL BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2012

In relazione a quanto precedentemente esposte, e nel rispetto delle norme di legge e dello statuto vigenti, si propone:

- di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 che chiude con un utile di € 50.414,67;
- di destinare a riserva legale il 5% dell'utile menzionato per un importo di € 2.520,73;
- di destinare a riserva straordinaria € 35.227,94;
- di destinare € 12.666,00 a riserva straordinaria indisponibile (rimborso ires su irap relativo alla società incorporata).

L'Amministratore Unico
Riccardo Narducci

A circular stamp is positioned above a handwritten signature in blue ink. The signature is written over a horizontal line. The stamp is partially obscured by the signature and the line.

Prato, 28 aprile 2014