

**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 2016**

Gentilissimi soci,

Vi presento la relazione sul bilancio 2016 esponendo le risultanze dell'attività di gestione svolta in detto esercizio.

**1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO – RISULTATI AZIENDALI**

I servizi pubblici per l'impiego e la formazione professionale continuano a vivere profondi cambiamenti dovuti alla legislazione che è in continuo divenire. Dopo la perdita di funzioni da parte delle Province sul tema della gestione del mercato del lavoro e dopo l'esito referendario del 4 dicembre 2016 sulla riforma costituzionale, le funzioni sembrano, ormai, stabilmente assegnate alle regioni e per quanto ci riguarda alla Regione Toscana.

In questo contesto, a seguito della ristrutturazione dei servizi in regione, ancora in essere, la F.I.L. si trova ad operare in un contesto di società in house dove, per garantire il servizio pubblico per il lavoro ai cittadini, la Regione ha scelto una forma transitoria, prima dell'assunzione in proprio dell'intero sistema dei servizi all'impiego di Prato, che vede una collaborazione interistituzionale tra la Provincia di Prato e l'ente Regione. Ciò permette di continuare a garantire i servizi per l'impiego sul territorio attraverso l'operato della società in house della Provincia di Prato, la F.I.L. S.r.l.

Tutto quanto sopra esposto, trae il presupposto dal seguente processo.

Nel quadro della riforma dei servizi e delle politiche attive del lavoro, avviata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, in considerazione dell'Accordo Quadro in materia di politiche attive per il lavoro, approvato in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome il 30 luglio 2015, il Governo, le Regioni e le Province autonome hanno :



- confermato la fondamentale importanza e la necessità di un forte rilancio delle politiche attive del lavoro a livello nazionale, riconoscendo reciprocamente, a tal fine, un ruolo strategico sia delle amministrazioni centrali, sia delle amministrazioni regionali;
- ritenuto che la rilevanza delle politiche attive del lavoro sia funzionale ad un miglior funzionamento del mercato del lavoro e alla creazione di occupazione di qualità e che, quindi, una gestione sinergica di tali servizi riveste fondamentale importanza;
- concordato, anche per l'annualità 2017, di gestire la fase di transizione di comune accordo in forte spirito di leale collaborazione, in continuità con quanto stabilito per le annualità 2015 e 2016.

Inoltre, l'Accordo Quadro tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano in materia di politiche attive per il lavoro del 22 dicembre 2016, il Governo e le Regioni si impegnano a:

- a) garantire congiuntamente la continuità di funzionamento dei Centri per l'impiego, quale infrastruttura pubblica indispensabile per la gestione e il funzionamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro, anche alla luce dei compiti affidati a tali uffici dal decreto legislativo n. 150/2015, secondo quanto sottoscritto con gli Accordi del biennio 2015-2016;
- b) reperire, per l'annualità 2017, le risorse per i costi del personale a tempo indeterminato e per gli oneri di funzionamento, nella misura di 2/3 a carico del Governo e di 1/3 a carico delle Regioni, confermando la ripartizione già in atto nell'anno 2016, basata sul numero effettivo di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dell'annualità 2015 impiegati in compiti attinenti l'erogazione di servizi per l'impiego;
- c) finalizzare la definizione di un piano congiunto di rafforzamento dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di risorse contenute nei Piani Operativi Nazionali e Regionali, nel rispetto delle attuali allocazioni delle risorse e nel rispetto dei Regolamenti dell'Unione Europea in materia di fondi strutturali;

A seguito dell'entrata in vigore della legge 7 aprile 2014 n. 56, la Regione Toscana ha approvato la L.R. 14 ottobre 2014 n. 59, recante "Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro", dove ha stabilito:



- di riacquisire le competenze in materia di mercato del lavoro e contestualmente gestire (direttamente o per mezzo di un'apposita Agenzia) i compiti e le funzioni in materia di mercato del lavoro che la LR 32/2002 aveva attribuito alle province;
- di far decorrere l'applicazione di queste disposizioni dal termine stabilito dalla legge regionale di riordino delle funzioni provinciali (la L.R. 22 del 2015);
- che fino al suddetto termine (poi fissato al 31 dicembre 2015) le province continuano ad esercitare le funzioni in materia di mercato del lavoro e politiche del lavoro ad esse attribuite dalla LR 32/2002.

Il D.Lgs. 150 del 14 settembre 2015 ha dettato disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive e ha dato avvio al processo di trasferimento alle regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, prevedendo che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipuli con ogni regione una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione sul presupposto che le regioni garantiscano la funzionalità dei centri per l'impiego nelle more del completamento dell'iter legislativo della riforma costituzionale in atto che ridefinisca le competenze in materia di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro;

Al fine di garantire la continuità dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro la Regione Toscana, con legge regionale n. 70 del 30 ottobre 2015, ha disposto la proroga dei contratti di appalto dei servizi per l'impiego e dei contratti di servizio in essere con le società in house e, successivamente, con L.R. 28 dicembre 2015 n. 82 ha adottato disposizioni di prima attuazione del D.Lgs.150/2015 necessarie per l'esercizio della funzione prevedendo l'utilizzo degli uffici delle province e della città metropolitana di Firenze;

Con Atto del Presidente n. 179 del 18.12.2015 è stata approvata la Convenzione fra la Regione Toscana e la Provincia di Prato per l'utilizzo degli uffici della Provincia di Prato da parte della Regione Toscana per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro;

La Convenzione sottoscritta tra le parti (n. rep. 4 del 7.1.2016) che definisce le modalità di utilizzo delle sedi degli uffici in avvalimento, gli oneri derivanti dalla convenzione stessa che sono a carico della Regione Toscana e i rapporti e le disposizioni organizzative per l'utilizzo, da parte della Regione, del personale della Provincia impiegato nei servizi per l'impiego.



in particolare, all'articolo 1 prevede che *"La continuità dei servizi viene assicurata attraverso le attività svolte dal personale dipendente a tempo indeterminato e determinato nei servizi per l'impiego della Provincia di Prato, appartenente alle categorie del comparto Regioni e Autonomie Locali alla data del 1 gennaio 2016, nonché attraverso i servizi erogati sulla base della proroga del contratto di servizio con la società in house"*;

La Convenzione citata, all'articolo 9 (Decorrenza e durata della Convenzione) dispone che: *"1. La durata della presente convenzione decorre dal 1° gennaio 2016 ed ha validità per l'anno 2016, nonché gli anni 2017 e 2018, qualora sussistano anche per tali annualità le condizioni previste dall'articolo 30 della L.R. 28 dicembre 2015 n. 82"*;

Nella DGR N. 1356 del 19/12/2016, recante ad oggetto "INDICAZIONI PER IL MANTENIMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO - ANNUALITÀ 2017", viene deliberato:

1. di dare atto che a seguito dell'Accordo Quadro tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in materia di politiche attive per il lavoro per il 2017 approvato il 22/12/2016, le Convenzioni con le Province e la Città metropolitana hanno validità anche per l'anno 2017 ai sensi dell'art. 9 delle stesse convenzioni;
2. di dare atto che per la copertura finanziaria degli oneri relativi alla proroga del contratto di servizio con la società in house della Provincia di Prato ai sensi della convenzione approvata con DGR n. 1286 del 29/12/2015, verranno utilizzate risorse residue del POR FSE 2014/2020 Asse A Occupazione riconducibili all'attività A.1.1.3.B - Lavori di Pubblica Utilità del PAD approvato con la sopra citata Delibera di GR 197/2015 e s.s.m.m., assegnando un importo pari ad Euro 2.200.000,00 alla gestione dei servizi per la Provincia di Prato;

Su queste basi, la Regione ha individuato in FIL, società interamente pubblica, partecipata in quota maggioritaria dalla Provincia di Prato, la società a cui affidare la gestione "in house" di servizi strumentali all'attività dell'Ente quali quelli inerenti il mercato del lavoro e i servizi per l'impiego.

Ciò comporta una ricollocazione della società riguardo al suo ruolo e alle sue funzioni che attualmente sono assegnate dalla Provincia in quanto titolare dell'affidamento del contratto di servizio. Già a partire dal 2017, la F.I.L. avrà come interlocutrice determinante la propria



vita societaria la Regione Toscana con cui sono state sviluppate, nel corso del 2016, relazioni operative sui servizi sempre più strette, mentre sul controllo si vede una compartecipazione di collaborazione tra società, Provincia e Regione.

I dati del lavoro svolto dalla F.I.L. in qualità di gestore del Centro per l'Impiego della Provincia di Prato dimostrano l'importanza che assume il sistema dei centri per l'impiego come servizio pubblico e, soprattutto, esprimono chiaramente come l'amministrazione pubblica possa utilizzare la forma della società partecipata per la gestione di attività e servizi pubblici sulla base di un modello organizzativo flessibile e razionale, che produce benefici per la collettività pratese.

L'esperienza del Centro per l'Impiego della provincia di Prato, gestito da una società partecipata, dimostra che un sistema basato sulla "coesistenza attiva" – e quindi sulla cooperazione e complementarietà tra tutti gli attori del mercato del lavoro – possa aiutare lo sviluppo locale sia dal lato dei lavoratori (per aumentare la fiducia verso un accordo in ordine alla possibile collocazione al lavoro e per adeguare le professionalità possedute), sia dal lato delle aziende, nel procurare loro il personale di cui necessitano e inoltre per ricevere da loro lo stimolo per sviluppare una cultura dei servizi per l'impiego.

La F.I.L., in questi anni di forte crisi ha altresì svolto, nella pratica, un ruolo di argine alla perdita di capitale umano e sociale che in tanti anni si è accumulata nella comunità del lavoro pratese: è stata un'opera di "cura", di orientamento alle scelte professionali, di formazione, di diffusione di una cultura proattiva verso il lavoro che ha contenuto la rabbia e a volte la disperazione di tante persone. Nel corso del 2016, la società si è trovata a gestire un'inversione di tendenza, andando verso un piccolo miglioramento del mercato del lavoro, pur assistendo e dando servizi ad un notevole numero di persone disoccupate e non.

### **I dati del 2016**

Nel 2016 si conferma una tendenza stabile nei flussi del mercato del lavoro: diminuiscono in quantità gli avviamenti e in contemporanea anche le cessazioni, manifestando un saldo positivo di 1989 avviamenti in più. Questo fa presupporre che le stabilizzazioni di rapporto di lavoro siano in aumento e la riduzione dei movimenti può essere il prodromo di una migliore situazione nel futuro. Le aziende hanno assunto in maniera più numerosa e più stabile e complessivamente negli avviamenti sono stati coinvolti 34.184 persone e 9.126 aziende. C'è un sostanziale equilibrio tra l'andamento dei flussi tra maschi e femmine e nelle fasce di età la parte giovanile va meglio di quella delle fasce adulte.



Il settore industriale manifesta dei saldi migliori degli altri settori e al suo interno la parte da leone la fa l'abbigliamento, mentre il tessile cala leggermente. Il lavoro a tempo indeterminato manifesta ancora un buona performance, confermando l'andamento del 2015, frutto questo degli incentivi all'occupazione che stanno manifestando ancora i loro effetti.

Questi dati sono confermati anche dall'attività svolta dai servizi al lavoro erogati dalla F.I.L. Confrontando il 2016 con il 2015 viene in evidenza che il miglioramento del mercato del lavoro ha prodotto anche l'erogazione di più servizi (soprattutto nell'area dell'accoglienza e della mediazione) da parte della F.I.L., sia alle aziende, sia agli utenti.

In questo contesto F.I.L. ha operato ottenendo i seguenti risultati

Descrizione	Risultato atteso al 31/12/2015	Risultato al 31/12/2016
<b>a) Attività</b>		
<b>Aziende utenti del CPI (di cui:)</b>	6596	7850
Aziende utenti CPI Servizio mediazione	4206	5507
Aziende richiedenti personale al cpi	637	588
Aziende utenti CPI Sportello Tirocini	1094	897
Aziende utenti del CPI Collocamento Mirato	1296	1446
Lavoratori utenti del CPI	120858	100759
Numero colloqui di orientamento realizzati	10431	7852
Numero partecipanti a Politiche attive collettive		1919
Numero tirocini realizzati	1005	698
Numero lavoratori utenti "Sportello Autoimprenditoria"	632	521
N. Posti di lavoro richiesti	1274	1242
N. candidature raccolte	62963	48561
N. candidature preselezionate ed inviate ad aziende	17836	12313
Garanzia Giovani	982	1024

Complessivamente la F.I.L. nell'anno 2016 ha avuto più di 100.000 contatti, corrispondenti a circa 40.000 persone che sono passati mediamente 2,5 volte nell'anno per fruire dei servizi più vari, dalla semplice informazione, all'iscrizione anagrafica, alla dichiarazione di



immediata disponibilità al lavoro e relativo primo colloquio, all'orientamento, a candidarsi per un'offerta di lavoro.

Come si può notare, rispetto al 2015 c'è stato un calo di presenze nell'accesso ai servizi, cosa che si valuta positivamente perché c'è stato un miglioramento complessivo del mercato del lavoro locale. Ciò è dipeso da vari fattori. Innanzitutto, dal miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro che hanno visto maggiori avviamenti al lavoro più stabili e quindi hanno procurato meno transizioni lavorative. In secondo luogo, c'è stato un calo di offerta di opportunità di politiche attive del lavoro, soprattutto nell'ambito dei corsi di formazione (pochi bandi per l'accesso a corsi gratuiti e nuove procedure di accesso ai corsi di formazione), che in parte sono state sostituite da politiche sostitutive direttamente gestite dalla F.I.L., anche se in misura molto minore rispetto alle esigenze. In terzo luogo, il diffondersi del contatto on-line e telefonico con il Centro per l'Impiego. Questo ha fatto sì che le persone si presentassero in numero minore rispetto all'anno precedente.

Questo dato, comunque, non è da ritenere negativo, in quanto ha permesso di poter offrire più servizi personalizzati e quindi più apprezzati da parte dell'utenza, come dimostrano i dati del gradimento dei servizi da parte degli utenti e delle aziende.

I dati così sinteticamente esposti confermano, si ritiene, la valenza del ruolo svolto da FIL sul territorio pratese e l'elevato grado di efficienza dell'Azienda.

Non si può non considerare che ciò è avvenuto in un contesto socio-economico di particolare complessità e con un quadro di riferimento economico e di sviluppo incerto e di difficile interpretazione affrontato dalla Società, facendo leva sulle sue principali "forze": i rapporti con il territorio; la solidità economica e finanziaria con cui si presenta; il proprio personale, che è senz'altro la sua migliore risorsa stanti la professionalità e la motivazione con le quali riesce ad affrontare tutte le problematiche; la flessibilità organizzativa che le permette di adattarsi velocemente ai cambiamenti.

L'Organo amministrativo evidenzia la centralità di FIL per il territorio pratese e la validità del suo modello organizzativo avuta ragione dei risultati raggiunti, elementi che si ritiene non possano non essere considerati nelle prossime scelte dell'Amministrazione regionale e degli enti soci riguardo all'organizzazione dei servizi e, quindi, al futuro della stessa Società.

Grande riconoscimento è stato dato alla Società che è stata annoverata tra le esperienze innovative nell'ambito della gestione dei servizi per l'impiego, come riconosciuto dal n. 100 della Rivista Politiche del Lavoro della Franco Angeli Editore.



## 2. LA SOCIETA'

### LO STATUTO

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.

L'Organo amministrativo ha sottoposto ai soci (cfr. assemblea del 14 dicembre 2016) una proposta di adeguamento delle disposizioni statutarie del nuovo testo unico in materia di società a partecipazione pubblica locale emanato con D.Lgs. n. 175/2016. Si osserva che il predetto testo unico, interessato dalla pronuncia della Corte costituzionale n. 251/2016, è oggetto di un provvedimento legislativo in corso di emanazione che, oltre a recarne modifiche, provvede a differire i termini dallo stesso previsti per l'adeguamento statutario. E' demandata ai soci la decisione finale, valutando la normativa vigente, ed i tempi per portare a compimento l'intero processo di modifica statutaria, se sarà necessaria.

### LA MISSIONE

F.I.L. 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, su finanziamenti concessi dalla Regione Toscana, in attesa della definitiva collocazione dei centri per l'impiego, a seguito esito referendario del 4 dicembre 2016.

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 dal Contratto di affidamento del servizio e dalla Carta dei servizi dei Centri per l'Impiego della Regione Toscana.

Per realizzare questa missione la società deve concentrare la sua attenzione sull'eccellenza nella gestione, assicurando un servizio rivolto all'utenza. L'organizzazione e la gestione sono infatti concentrate sul soddisfacimento dei bisogni dell'utente finale, ricercando una sempre maggiore conoscenza di questi e dei servizi per soddisfarli.



## IL CAPITALE SOCIALE

Il capitale sociale della società risulta integro e interamente versato.

Al 31 dicembre 2016 il capitale sociale di 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

## 2.1. ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

### AMMINISTRATORE UNICO

Il 21 febbraio 2014 l'Assemblea dei soci ha nominato Riccardo Narducci quale Amministratore Unico, in luogo del precedente Consiglio di Amministrazione, in conformità alle nuove disposizioni statutarie. L'Amministratore Unico resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2016 posto all'approvazione dell'Assemblea, ed è rieleggibile. All'Amministratore è stato attribuito un compenso di euro 15.000 annui.

### SINDACO REVISORE

In data 28 maggio 2014 l'Assemblea dei soci ha nominato Serena Berti Sindaco unico della Società, al quale è attribuito anche il controllo contabile ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010.

Il Sindaco resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2016 posto all'approvazione dell'Assemblea, ed è rieleggibile. Al Sindaco è stato attribuito un compenso di euro 8.000 annui.

### DIRETTORE

Il Direttore Michele Del Campo è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2006. Al Direttore è attribuito un compenso così come definito dal CCNL dei dirigenti del commercio e dei servizi.



In data 14 marzo 2014 il nuovo Amministratore Unico, con proprio atto pubblicato in Camera di Commercio, ha ridefinito i poteri di gestione ordinaria affidati al Direttore. In data 23 gennaio 2015 è stato rinnovato il conferimento delle funzioni di Delegato del Datore di lavoro ai sensi dell'art.16, c.1, D.Lgs. n. 81/2008.

### **3. 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 della Provincia di Prato.

Il rapporto di strumentalità e la natura in house di F.I.L. s.r.l. 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 Amministrazione affidataria. In questo modo, sulla base del contratto stipulato con la Provincia di Prato, F.I.L. assicura la continuità dei servizi all'impiego.

L'interazione e il controllo, da parte dell'Amministrazione provinciale, si riflette anche nella fase di monitoraggio relativo all'avanzamento delle attività progettuali e dei relativi costi, essendo ormai d'uso comune e continuativo modalità di rendicontazione analitica e l'effettuazione di un complessivo e puntuale controllo di gestione; in questo modo le attività sono periodicamente sottoposte all'approvazione dell'Amministrazione in modo da garantire un continuo flusso informativo e di riscontro sul loro svolgimento.

#### **I DATI SUI SERVIZI RESI NELL'ANNO 2016**

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

#### **LA QUALITÀ PERCEPITA**

Per monitorare la qualità e l'efficacia dei servizi resi all'utenza, nel corso del 2016 sono stati somministrati circa 1.500 questionari di gradimento (esattamente 1.257 compilati da persone e 212 da aziende), tramite il sistema di rilevazione on-line messo in uso dalla F.I.L.

Nel 2016 il gradimento degli utenti per i servizi offerti dal Centro per l'Impiego di Prato si mantiene su livelli elevati ed in linea con i valori medi del 2015, con una soddisfazione complessiva pari ad un punteggio di 8,37 su 10 ed una percentuale di utenti insoddisfatti



pari al 6%. I servizi alle persone nel loro insieme registrano una votazione media pari a 8,42 con voti che vanno da un minimo di 7,31 per il servizio tirocini (unico item con una votazione inferiore a 8/10) ad un massimo di 9,31 per il servizio diritto/dovere all'istruzione, a cui segue Collocamento mirato con 9,16; i servizi alle aziende ottengono una votazione media pari a 7,93.

Rispetto ai singoli item, le votazioni medie più elevate si registrano per le voci "preparazione professionale degli operatori" (8,96) e "gentilezza e cortesia degli operatori" (8,99); la votazione media più bassa si rileva per "adeguatezza degli orari" (8,38).

Si evidenzia, peraltro, che l'orario di apertura al pubblico per il front-office copre una fascia oraria di 30 ore settimanali, assicurando cioè un'ampia disponibilità.

Il servizio alle aziende è gradito complessivamente dal 91% di queste, percentuale in linea con quella del 2015.

Il Centro per l'Impiego di Prato ha conseguito i risultati di seguito sinteticamente illustrati.

a) Servizio Mediazione

Il Servizio di Incontro Domanda Offerta di Lavoro ha sempre rappresentato, nel corso degli anni, in periodi favorevoli o meno, un laboratorio abbastanza fedele nel sintetizzare la situazione e la composizione del mercato.

Il servizio di incontro domanda offerta di lavoro nel 2016 ha risposto a 1032 offerte di lavoro da parte di 588 aziende per un totale di 1242 posti di lavoro. Sono stati inviati in media 10 curricula per ogni offerta, dopo attenta pre-selezione e ciò ha permesso una fidelizzazione delle aziende che hanno riscontrato una serietà nel lavoro del servizio. Quasi l'80% delle aziende ha trovato soddisfazione per la sua richiesta. Le aziende utenti hanno visto un leggero calo rispetto all'anno precedente, ma hanno confermato il numero dei posti richiesti, cosa che fa pensare, come si diceva ad un leggero miglioramento della situazione. Per quanto riguarda le candidature si rileva, anche qui, una diminuzione in quantità numerica rispetto all'anno precedente. Questo fa presupporre che il lavoro di preselezione fatto dal servizio permette di valutare al meglio le aspettative del candidato, scoraggiandolo quando la richiesta non è proprio adatta al proprio profilo. Una riflessione che già lo scorso anno era stata fatta e che nel 2016 si è espressa anche da parte di diverse voci sul territorio - aziende e sistema dell'istruzione e formazione, in particolare - riguarda la sostenibilità di un manifatturiero che ha perso competenze non semplici da formare nuovamente, che di fronte ad una ripresa in fieri già manifesta serie difficoltà a



reperire personale con le adeguate professionalità. A questo proposito, il Centro per l'Impiego ha partecipato, come testimone privilegiato, ad iniziative dell'Unione Industriale pratese per affrontare al meglio il grande problema delle competenze di distretto.

Nel solco tracciato lo scorso anno, il servizio ha lavorato intensificando ed approfondendo il contatto con le aziende, fermi restando i criteri e le modalità applicate: l'ascolto per la definizione dei profili professionali ai fini di una preselezione precisa ed efficace, il contatto in fase di pubblicazione per l'invio di anticipi, il feed back sugli esiti a breve termine per l'eventuale aggiustamento del profilo richiesto, l'accompagnamento alle selezioni. Lo stesso specifico modus operandi è stato così applicato ad un numero maggiore di aziende, potenziando il servizio.

Il servizio ha inoltre intensificato ed approfondito l'attività di informazione su agevolazioni ed incentivi all'assunzione, sempre graditi in tempi di crisi. Non di rado alcune imprese sono arrivate al servizio grazie al passaparola fra aziende.

Nel 2016 è stata attivata anche una campagna "marketing" di contatto diretto con le aziende del territorio che ha coinvolto circa 350 aziende.

#### b) Servizio Tirocini

Il matching del lavoro vede protagonista anche il servizio Tirocini.

Nel 2016 in totale i tirocini attivati sono stati 698 e si sono rese disponibili ad ospitare un tirocinio circa 827 aziende.

La fine del bando tirocini per soggetti svantaggiati e le difficoltà di target del Bando Giovanisi hanno prodotto uno stop al diffondersi dell'esperienza. E' interessante notare che il tirocinio si manifesta come una politica del lavoro molto apprezzata dalle aziende e anche dai giovani. Il 48% dei tirocini si conclude con l'avviamento al lavoro del tirocinante, con varie tipologie contrattuali.

#### c) Servizio accoglienza

Al servizio accoglienza, che comprende la prima informazione più l'iscrizione anagrafica, nell'anno in corso si sono rivolte circa 35.000 persone per la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o per verifica della propria posizione professionale, ma anche per ricevere informazioni sulle opportunità di politiche attive del lavoro, a partire dal programma Garanzia Giovani.

Il 70% di coloro che si sono rivolti al servizio sono adulti, mentre il 30% si concentrano nelle fasce giovanili fino a 30 anni.



Il servizio accoglienza svolge la funzione di raccolta della domanda del fabbisogno e fa evidenziare lo stato di crisi o meno di una realtà territoriale. Molto spesso si sostituisce ai servizi sociali e svolge funzioni integrative ad altri servizi di altri enti pubblici.

Un ruolo importante di questo servizio è l'accoglienza dei soggetti diversamente abili o svantaggiati a cui si presta un'attenzione particolare per non aggravare ulteriormente la propria posizione sociale e lavorativa.

d)  Servizio orientamento – diritto/dovere all'istruzione

Il servizio di orientamento svolge azioni individuali e collettive al fine di permettere al soggetto disoccupato di poter mettere a frutto le proprie competenze e le proprie aspettative occupazionali.

Il numero di colloqui di orientamento e di politiche di orientamento collettive realizzati nel 2016 hanno coinvolto 9.771 persone.

Hanno fruito del servizio auto imprenditoria 520 utenti che attraverso un azione di orientamento e di aiuto a costruire un'idea imprenditoriale hanno proceduto a rivolgersi a soggetti deputati per l'attivazione d'impresa (circa 30 disoccupati).

Inoltre, una forte azione viene svolta verso i ragazzi in abbandono scolastico e verso i NEET, tenuto conto che a Prato l'abbandono interessa circa il 16% (dato in calo rispetto all'anno precedente) 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 contribuisce all'azione per il recupero di coloro che abbandonano gli studi e vogliono entrare nel mondo del lavoro. Il risultato del 2016 è aver visto calare il tasso di dispersione di quasi il 2%.

I risultati ottenuti con lo svolgimento del servizio sono i seguenti.

- Numero utenti complessivi 1000 ovvero:

- a) 239 giovani in carico al servizio al 01/01/2016 (data base IDOL)
- b) 174 nuovi utenti presi in carico dal servizio in corso d' anno (data base IDOL)
- c) 37 giovani segnalati OSP che risultano tuttora dispersi
- d) 39 giovani passati solo a sportello informativo
- e) 415 ragazzi che frequentano le classi IV e V delle scuole secondarie di secondo grado e che hanno usufruito dell' orientamento al lavoro ed alla formazione post diploma
- f) 97 giovani (certificati dai servizi sanitari L. 104/92) che frequentano le scuole secondarie di secondo grado (report operatori)



- Numero colloqui effettuati : 338
- Numero contatti con le famiglie: 1000
- Numero utenti inviati a percorsi formativi: 120

Ancora per il 2016 sono stati in carico al servizio 97 studenti diversamente abili, certificati L. 104/92 dai competenti servizi socio-sanitari, che frequentano le scuole secondarie di secondo grado e che hanno assolto all'obbligo scolastico.

1. Anche nel 2016 e forse per l'ultimo anno, è stata pubblicata una Guida annuale per l'orientamento alla scelta della scuola superiore che è stata distribuita in 3200 copie in tutte le scuole medie della provincia di Prato. La guida è intitolata "SCOPRI LA TUA ISOLA 2016".

e) Il collocamento mirato ex legge n. 68/1999

Il numero di utenti complessivo servito è stato di: 454 persone e 946 aziende.

Il numero colloqui effettuati sono stati 710, mentre le aziende contattate sono state 954.

Il numero utenti avviati al lavoro è stato pari a 146, di cui 97 con contratto di lavoro e 49 tirocini.

Si specifica che i risultati maggiori e/o minori in termini di erogazione di servizi sono avvenuti dal momento che il collocamento mirato, come tutti gli altri servizi all'interno del Centro per l'Impiego, non può prescindere dall'effettiva richiesta da parte dell'utenza. Il servizio pertanto, qualsiasi siano gli indicatori forniti in fase di progettazione, deve sempre dare una risposta a tutte le persone ed alle aziende che si presentano allo sportello. Se i numeri sopra esposti sono i beneficiari del servizio annuale, occorre considerare che al 31 dicembre 2016 sono in carico al servizio di collocamento mirato, come dati di stock, complessivamente circa 3.000 persone.

La formazione

Il 2016 è stato l'anno in cui si sono attivati gli ultimi corsi di formazione gestiti direttamente dalla F.I.L.. Si presentano di seguito alcuni dati relativi all'attività svolta nel 2016, al fine di meglio valutare l'attività, che riteniamo molto utile come erogazione delle politiche attive del lavoro strettamente relazionata a quelle passive:

- i corsi attivati nell'anno sono stati 5 per un totale di 3718 ore di formazione;
- hanno partecipato ai percorsi formativi 150 persone di cui 98 maschi e 52 femmine;
- l'età media dei partecipanti è di circa 30 anni, con un minimo di 19 anni ad un massimo di 50;



- i corsi attivati hanno riguardato soprattutto aggiornamento di qualifiche per coloro che hanno più di 25 anni e di qualifica per quelli sotto i 25 anni;
- i corsi hanno ricevuto un gradimento di 8,3 su un punteggio massimo di 10.

Le professioni sono quelle che possono offrire più possibilità per l'inserimento lavorativo. Circa il 40% dei partecipanti dopo il corso ha avuto una esperienza lavorativa, anche se a volte non attinente alla formazione svolta. In questo caso la formazione è servita da volano per attivare i soggetti alla ricerca del lavoro.

### L'Osservatorio scolastico

Nell'ambito del progetto di gestione dell'Osservatorio Scolastico, Fil srl nel corso del 2016 ha realizzato le seguenti attività:

- 1.1) **Aggiornamento e gestione anagrafica provinciale annuale e generale:** raccolta e sistematizzazione anagrafica di fine anno scolastico 2015/16 (con esami di sospensione del giudizio a settembre 2016); raccolta e sistematizzazione anagrafica di inizio anno scolastico 2016/17;
- 1.2) **Analisi dati da anagrafica annuale:** elaborazione e analisi dati di sintesi fine anno scolastico 2015/16 e inizio anno scolastico 2016/17; analisi comunicazioni passaggi, interruzioni di frequenza, abbandoni; analisi e predisposizione indicatori di sintesi sui percorsi scolastici degli studenti di cittadinanza straniera; ricognizione delle fonti-dati in materia di alunni con disabilità;
- 1.3) **Analisi e predisposizione indicatori sulla dispersione scolastica:** viene fornita annualmente una misura degli studenti pratesi che completano il ciclo di istruzione secondaria di secondo grado e di quanti invece fuoriescono prematuramente dai percorsi scolastici e formativi;
- 1.4) **Predisposizione del Rapporto sulla Scuola Pratese Anno 2016** (stampa entro il 31 marzo 2017);
- 1.5) **Programmazione della rete scolastica in relazione all'applicazione della riforma delle scuole secondarie di secondo grado:** report su flussi per diverse tipologie di indirizzi di studio;
- 1.6) **Pubblicizzazione dati e servizi Osservatorio:** gestione portale OSP.

Le attività sono state realizzate da Fil in stretto contatto con il referente del **servizio istruzione della Provincia di Prato**, e con la collaborazione delle istituzioni scolastiche.



dell'Ufficio Scolastico Provinciale (ex-Provveditorato agli Studi), dell'Asl 4 e dell'Università degli Studi di Firenze.

Le banche dati dell'Osservatorio Scolastico (archivi storici dal 2001 al 2016) sono state utilizzate dagli operatori del Servizio Diritto-Dovere all'Istruzione e alla Formazione del Centro per l'Impiego di Prato per ricostruire le carriere scolastiche dei giovani che si rivolgono al servizio.

Il lavoro è terminato con la pubblicazione del libretto dei risultati dei dati dell'anno 2016, stampato in 300 copie.

#### **L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ**

La Società ha mantenuto la sua struttura organizzativa, ormai consolidata negli anni, anche a seguito del cambiamento nell'assetto societario avvenuto nel 2013. Non ci sono stati cambiamenti nella missione aziendale e nel rapporto di strumentalità con l'Amministrazione provinciale che caratterizza la strategia aziendale e le modalità di gestione dei servizi.

La struttura organizzativa è improntata a gestire adeguatamente i servizi affidati, ricercando i più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità, con una struttura flessibile basata su solo due livelli gerarchici.

Nel corso del 2016, a fronte di una riduzione delle risorse disponibili, è stato operato un riassetto organizzativo con reinternalizzazione di servizi prima svolti anche con il ricorso a professionisti esterni.

E' ormai strutturato e consolidato un sistema di controllo di gestione in grado di monitorare periodicamente l'andamento dei progetti ed obiettivi assegnati.

#### **PERSONALE, FORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI**

Nel corso del 2016 l'Azienda ha inteso mantenere il positivo clima organizzativo ed il senso di appartenenza da parte del personale dipendente rendendolo quanto più possibile informato della complessa situazione di contesto nel quale F.I.L. opera e dei suoi possibili sviluppi. A tal fine, infatti, sono stati fatti incontri con tutto il personale e con i coordinatori per dare comunicazione dei progetti approvati, degli obiettivi da raggiungere e delle novità via via succedutesi nel quadro normativo ed organizzativo che concerne il futuro dell'Azienda.



Si evidenzia come l'Organo amministrativo, e quindi la società, ha continuato a dare piena applicazione all'atto di indirizzo della Provincia di Prato del 2 febbraio 2014 (delibera C.P. n. 11/2014), alle società partecipate ai fini del rispetto del contenimento della spesa del personale e del rispetto dei vincoli in materia di assunzioni. La Società, nel corso del 2016, in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale inerente lo sblocco degli stipendi delle società partecipate, fermi al 31 dicembre 2011, ha proceduto, a partire dal 1 gennaio 2016, alla riattivazione del percorso salariale del CCNL di settore per tutti i dipendenti.

Si rileva, inoltre, che già a seguito delle disposizioni dettate dal D.P.R. 07/09/10 n. 168, l'Azienda si era dotata del regolamento per il reclutamento del personale nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23 bis della Legge n. 112/2008.

Nella seguente tabella è data evidenza del personale in forza all'azienda e delle modifiche intervenute dal 31.12.2015 al 31.12.2016.

<b>Livello</b>	<b>Totali 2015</b>	<b>Totali 2016</b>	<b>Variazioni 2015/2016</b>
Dirigenti	1	1	0
Quadri	0	0	0
App.	0	0	0
Operaio	0	0	0
Impiegato	28	28	0
Collab. a progetto	31	0	-31
Incarichi professionali(*)	94	62	-32
<b>Totali</b>	<b>154</b>	<b>91</b>	<b>-63</b>

(\*) 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.

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%.

Le classi di età più presenti sono quelle fra 36/45 anni e 46/55.

#### Ripartizione dei dipendenti per classi di età

Età	n.	%	di cui donne
20-35	1	3,45	1
36-45	10	34,48	8
46-55	14	48,28	9
56-65	4	13,79	3
Totale	29	100	21

Nel corso del 2016 sono stati organizzati incontri formativi interni che hanno riguardato:  
l'organizzazione dei servizi dei Centri per l'Impiego  
il mercato del lavoro

la normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella Pubblica amministrazione – Legge 190/2012

A novembre 2016, inoltre, si è svolta, come previsto dal Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, la giornata per la trasparenza.

Nel 2016 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.

Per quanto attiene alle formule di contrattualizzazione del personale non dipendente, continua a prevalere il ricorso all'incarico professionale, adeguando i rapporti al nuovo regime normativo previsto dal Jobs Act.

## **LA QUALITÀ, L'AMBIENTE E LA SICUREZZA**

### La qualità

Nei mesi di febbraio, aprile, luglio, ottobre, novembre e dicembre 2016 è stata effettuata una campagna di verifiche ispettive interne sul Sistema Qualità presso i vari servizi in merito alle attività svolte. Nel mese di giugno 2016 si è svolta la verifica di audit sul Sistema Aziendale Certificato, condotto dall'Ente certificatore SGS. L'esito positivo della



verifica ha consentito il mantenimento della certificazione del Sistema di Qualità aziendale di F.I.L. secondo i requisiti della norma EN ISO 9001:2008 (F.I.L. Srl è certificata dal 14.6.2005). La ricertificazione è da eseguirsi entro il 8.6.2017.

Nel corso del 2016 non sono stati emessi o revisionati capitoli del Manuale della Qualità.

#### L'ambiente e la sicurezza

Nell'anno 2016 si è provveduto a curare l'aggiornamento del personale e delle funzioni di responsabilità legate al sistema di sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2016 sono rimaste invariate le deleghe ai Dirigenti e Responsabili per il personale assegnato ed è stato designato, in data 11 maggio 2016 il nuovo RLS nella persona della sig.ra Angela Lombardi. Gli incarichi interni per il Responsabile del Servizio RSPP continuano ad essere svolti dal sig. Pietro Marseglia e il Medico Competente Dott. Sauro Raspanti.

*Attività del Medico Competente:* nel corso dell'anno sono state effettuate le visite mediche al personale dipendente presso la sede della società, con le analisi cliniche quando repute 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 redatto in seguito ai sopralluoghi effettuati dal Responsabile RSPP, congiuntamente al consulente, ed è stato consegnato al Rappresentante dei Lavoratori RLS e all'Azienda con ultima revisione del 14 novembre 2016.

In data 24 marzo 2016 si è provveduto a svolgere la riunione periodica per la prevenzione e protezione dei rischi ai sensi del D.Lgs 88/08, art. 35.

Il 24 maggio 2016 si è riunito il gruppo di lavoro "Stress lavoro correlato" per la valutazione periodica dello stress lavoro correlato, che ha preso atto che non si sono verificati fenomeni riconducibili a stress lavoro correlato. Al termine del processo di riorganizzazione dei servizi per l'impiego, si procederà alla ridefinizione degli indicatori da adottare per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Entro maggio 2017 si svolgeranno due incontri del gruppo di analisi dedicati a questa attività.

#### **4. I DATI DI BILANCIO**

I dati di bilancio dell'esercizio 2016 delineano un quadro d'insieme aziendale caratterizzato da elementi finanziari e patrimoniali di significativa liquidità e solidità.



Il bilancio al 31 Dicembre 2016 che l'Amministratore Unico presenta alla Vostra approvazione, anche ai sensi dell'articolo 2381 c.c., quinto comma, evidenzia un risultato positivo pari ad euro 11.860, dopo aver accantonato imposte correnti per euro 18.650 e considerato euro 8.400 per imposte differite.

#### I PROSPETTI RICLASSIFICATI

I valori del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 sono comparabili con quelli dell'esercizio precedente avuta ragione dei nuovi schemi di bilancio ora vigenti per l'esercizio 2016 ed applicati, per raffronto, anche in relazione alle voci dell'esercizio 2015 conseguentemente riclassificate ove previsto e necessario. I criteri utilizzati nella formazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 sono conformi a quanto disposto dall'art. 2426 c.c.; in particolare, i criteri utilizzati per predisporre il bilancio 2016 per le voci di cui all'art. 2426, c.1, nn. 1, 6 ed 8, c.c., non si discostano da quelli utilizzati per la redazione del bilancio 2015

I ricavi delle vendite e prestazioni passano da euro 3.004.291 del 2015 ad euro 2.093.434 nel 2016, la differenza fra valore e costi della produzione passa da 74.613 euro nel 2015, ad euro 12.966 del 2016, l'utile ante imposte da euro 90.098 nel 2015 ad euro 22.110 nel 2016 e l'utile netto da euro 9.781 nel 2015 ad euro 11.860 nel 2016.

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

#### CONTO ECONOMICO SINTETICO

	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2015</b>
A) Valore della produzione	2.093.434	3.004.291
B) Costi della produzione	2.085.164	2.978.024
C) Proventi e oneri finanziari	9.144	15.550
Imposte sul reddito dell'esercizio	10.250	80.317
Utile (Perdita) dell'esercizio	11.860	9.781

Dal punto di vista economico si evidenzia una diminuzione delle entrate, derivanti dal corrispettivo per il servizio reso, per un importo di euro 910.857, al quale è stato fatto fronte con una corrispondente riduzione di costi, pari ad euro 892.860, riduzione resa possibile dagli interventi di ulteriore efficientamento e di riorganizzazione interna in questo



contesto si rileva che a fronte di una diminuzione della spesa per servizi di circa euro 887mila, si riscontra un maggior costo per salari e stipendi di circa euro 75mila e del costo complessivo del personale di euro 116mila. La diminuzione dei ricavi deriva in particolare dalla riduzione dell'attività formativa.

Non si sono rilevate sopravvenienze passive collegate ai crediti della società come accaduto nel 2015, anche se è proseguita e sostanzialmente conclusa l'attività di recupero dei residui crediti non esatti. In ragione di ciò le imposte sono state determinate in euro 18.650, a differenza di euro 77.041 del 2015 (oltre alle imposte anticipate e differite), che hanno condotto l'utile dell'esercizio ad euro 11.860 in luogo di euro 9.781 del 2016.

La situazione patrimoniale della società al 31 dicembre 2016 è sintetizzabile come segue:

#### STATO PATRIMONIALE SINTETICO

	31/12/2016	31/12/2015
<b>ATTIVO</b>		
A) Immobilizzazioni	13.007	14.830
B) Attivo circolante		
Crediti	720.427	1.172.922
Disponibilità liquide	2.706.888	3.743.643
D) Ratei e risconti	87	12.403
Totale Attivo	3.440.409	4.943.798
<b>PASSIVO</b>		
A) Patrimonio Netto:		
Capitale sociale	316.675	316.675
Riserva legale	32.025	31.536
Altre riserve	394.956	385.664
Utile (perdite) dell'esercizio	11.860	9.781
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro sub.	508.344	461.205
D) Debiti	2.176.204	3.738.379
E) Ratei e risconti	345	558
Totale Passivo	3.440.409	4.943.798

Nel 2016 si evidenzia una sensibile riduzione delle disponibilità liquide ed una diminuzione dei crediti a fronte di una diminuzione dei debiti.



## 5. ANALISI DEI RISCHI

Di seguito è resa un'analisi dei possibili rischi ed incertezza cui la Società è esposta.

### RISCHI DI MERCATO

La Società, avendo ricevuto l'affidamento della gestione del servizio del Centro per l'Impiego, opera in un quasi-mercato, rigidamente regolato. A partire dal 2016 le competenze funzionali in ordine ai servizi per l'impiego sono passate alla Regione Toscana.

La Regione negli ultimi mesi del 2016 ha adottato atti rivolti alla prosecuzione del servizio tramite la Provincia di Prato ed a mantenere la situazione erogativa già in essere.

Il contratto di servizio per il 2017 fra la Provincia e la Società è stato stipulato in data 30 marzo 2017, seppure la decorrenza è a partire dal 1 gennaio 2017, situazione che consente alla medesima Società di operare con certezza di riferimenti fino al termine dell'esercizio. Si ritiene inoltre vi siano i presupposti per la continuazione delle attività concernenti il Centro per l'Impiego anche dopo il termine di detto contratto di servizio; tale prosecuzione sarà conseguente alle determinazioni dell'Amministrazione regionale ed alle decisioni degli enti soci.

### SITUAZIONE FINANZIARIA E RISCHIO CONTROVERSIE LEGALI

La Società considera la propria situazione finanziaria priva di rischi patrimoniali, in quanto i crediti sono verso la Provincia di Prato socio di riferimento; non si ravvisano, allo stato, rischi di controversie legali.

### RISCHIO DI CREDITI

La Società ha effettuato una ponderata valutazione di una posta creditizia verso soggetti non soci, rispetto alla quale, essendo in corso interventi per la sua acquisizione, ha inteso effettuare un prudente accantonamento.

E' stato inoltre effettuato un ulteriore accantonamento a Fondo svalutazione crediti nei limiti dell'importo fiscalmente deducibile.

### RISCHI NORMATIVI

Il complesso quadro normativo sinteticamente descritto nei precedenti paragrafi condiziona l'orizzonte operativo della Società negli esercizi successivi a quello in corso.



## **RISCHIO RISORSE UMANE**

La Società ha aggiornato ed implementato il Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231, ed il Codice Etico, che costituisce il codice di condotta da parte dei dipendenti.

## **RISCHIO SULLA SICUREZZA**

La Società ottempera alle disposizioni, adempimenti e termini previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

## **6. OBBLIGHI IN MATERIA DI PRIVACY**

In conformità al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i., la Società ha provveduto all'aggiornamento della documentazione sulla sicurezza dei dati, nelle modalità e nei tempi stabiliti dalla normativa.

## **7. RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO EX ART. 6, D.LGS. N. 175/2016**

### **OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA – ODV – ANTICORRUZIONE**

La Società ottempera agli adempimenti che le norme in merito di trasparenza e prevenzione della corruzione assegnano alle società in controllo pubblico.

Con determinazione del 14 ottobre 2016 l'Amministratore Unico ha nominato quale Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) il dott. Paolo Sambo, dipendente della Società.

La Società in data 27 gennaio 2017 ha approvato l'Aggiornamento del Piano Triennale Trasparenza Integrità 2017-2019, e l'Aggiornamento del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2017-2019, in conformità al nuovo Piano Nazionale Anticorruzione.

La Società è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico, che, anche durante il 2016, ha provveduto ad aggiornare Modello organizzativo ex decreto n.231/2001 e smi, ne ha verificato l'implementazione con le modalità ed i tempi stabiliti dalla vigente normativa, informando la Società degli esiti. Si dà atto che l'ODV ha presentato in data 18 aprile 2016 e in data 30 settembre 2016 le relazioni semestrali sull'attività svolta.

E' presente un sistema di controllo di gestione che, oltre a monitorare periodicamente l'andamento dei progetti ed obiettivi assegnati, collabora con il Sindaco unico e con l'OdV per quanto di rispettiva competenza.



## 8. ALTRE INFORMAZIONI PREVISTE DALL'ART. 2428 c.c.

Non sono state effettuate attività di ricerca e sviluppo.

Non ricorrono le fattispecie di cui all'art.2428, c.3, nn. 3), 4), 6-bis), mentre per quanto riguarda i rapporti con l'Amministrazione provinciale di Prato si fa riferimento a quanto già espresso precedentemente.

## 9. FATTI DI RILIEVO INTERVENUTI DOPO LA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Si segnalano i seguenti fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura del Bilancio:

- in data 30 marzo 2017, è stato sottoscritto fra la Provincia di Prato e la Società il contratto di servizio per la gestione delle attività del Centro per l'Impiego con valenza dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2017.

Nessun altro atto di rilievo da segnalare.

## 10. EVOLUZIONE PREVEDIBILE DELLA GESTIONE

Si prevede che la gestione dell'esercizio 2017 si svolga in linea con quanto oggetto del Bilancio di previsione 2017 approvato dall'Assemblea dei soci in data 23 dicembre 2016.

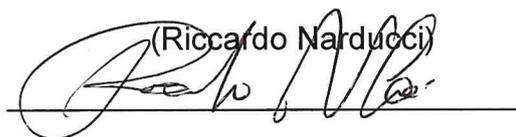
## 11. PROPOSTE IN MERITO ALLE DELIBERAZIONI SUL BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2016

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 2016 che chiude con un utile di euro 11.860;
- di destinare a riserva legale il 5% dell'utile menzionato per un importo di euro 593;
- di destinare a riserva straordinaria euro 11.267.

L'Amministratore Unico

(Riccardo Narducci)



Prato, 31 marzo 2017

