

Tale assetto organizzativo vede funzioni di primo livello non di rado gestite da quadri impiegatizi nell'ambito di unità organizzative, peraltro composte in diversi casi da poche unità di personale. Si segnala che la frammentazione organizzativa può essere un fattore di indebolimento dell'efficacia, tempestività ed efficienza dei processi decisionali e della azione del *management*, oltre che di complicazione e appesantimento delle procedure di valutazione e misurazione dell'apporto/apporto/incidenza dei singoli centri di ricavo/costo rispetto ai risultati gestionali complessivi, al quale dovrebbe essere effettivamente ancorato il sistema di remunerazione premiale.

Si ravvisa altresì il rischio di possibili disallineamenti fra ruoli ricoperti da dirigenti e quadri e rispettivi livelli contrattuali e retributivi. Infatti:

- da un lato, risulta limitata la effettività della direzione e coordinamento da parte delle figure dirigenziali, il che è suscettibile di tradursi in un depotenziamento e in una corrispondente deresponsabilizzazione delle figure dirigenziali medesime, con un possibile sottoutilizzo delle stesse rispetto al relativo trattamento retributivo;

- dall'altro lato, la diffusa preposizione di figure non dirigenziali a unità di prima linea e/o comunque di caratura dirigenziale stante la relativa importanza e peso all'interno dell'azienda (es. aree del personale, degli acquisti, degli impianti e infrastrutture, responsabile della prevenzione della corruzione), può esporre il CIRA ai rischi legali legati a possibili contenziosi e rivendicazioni giuslavoristiche, che in alcuni casi (precedenti responsabili degli acquisti e della prevenzione della corruzione) sono state già attivate al fine di rivendicare la nomina dirigenziale unitamente al relativo trattamento economico.

Si rileva altresì il rafforzamento della dotazione dell'area di Presidenza che, già dotata di due dirigenti, si è vista incrementare:

- prima di un ulteriore dirigente assunto a tempo determinato nel marzo 2015, con contratto quinquennale per la copertura di una posizione di nuova istituzione di responsabile di territorio, beni ambientali e culturali. In verità, a partire dal novembre 2016 tale dirigente a tempo determinato è stato utilizzato come responsabile *ad interim* degli affari societari. Successivamente, a seguito di modifica organizzativa intervenuta nel novembre 2017, la posizione di responsabile di territorio, beni ambientali e culturali per la quale tale risorsa dirigenziale aggiuntiva era stata assunta ad hoc a tempo determinato è stata soppressa e il dirigente in questione è stato nominato direttore e posto a capo di una direzione istituita nella seduta del 29 marzo 2017, posta alle dirette dipendenze della Presidenza, destinata

all’Innovazione e alla Comunicazione Istituzionale. In proposito la avvenuta soppressione, a distanza di soli due anni e mezzo, della posizione per cui tale dirigente era stato assunto *ad hoc* con contratto a tempo determinato per cinque anni non può non sollevare dubbi sulla effettiva necessità, ciò nonostante all’epoca affermata, di tale ulteriore assunzione dirigenziale, unitamente agli oneri aggiuntivi che la stessa comporta a carico della finanza pubblica;

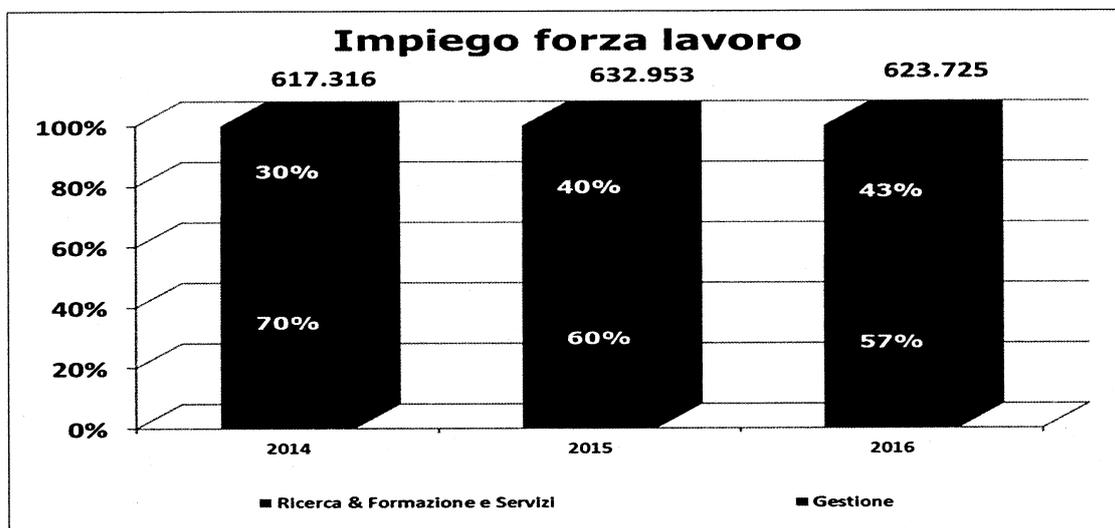
- successivamente di una ulteriore unità dirigenziale trasferita, nel luglio 2016, da area produttiva ad area Presidenza.

Ciò posto, un deciso recupero di efficienza anche nell’assetto organizzativo e produttivo si impone all’azienda, quale passaggio necessario per poter contrastare l’andamento negativo che interessa il valore della produzione, diminuito dell’1,6 per cento (da 43,6 ml nel 2015 a 42,9 ml nel 2016), e il MOL (crollato dal 6,3 del 2014 all’1,6 nel 2015, allo 0,4 nel 2016), che hanno caratterizzato l’ultimo triennio.

In tale prospettiva l’impiego in area Presidenza di ben 4 dei 14 dirigenti in organico, così sottratti alle aree produttive, appare non in linea con la necessità di recuperare efficienza organizzativa e produttiva.

Il seguente grafico mostra l’evoluzione dell’impiego della forza-lavoro nel triennio 2014-2016, caratterizzato da una progressiva diminuzione dell’impiego di risorse nell’area produttiva (ricerca, formazione, servizi) e da un corrispondente incremento a vantaggio della gestione ordinaria che, rispetto al 30 per cento del 2014, è arrivata ad assorbire il 43 per cento della forza lavoro impiegata, in vero anche in ragione del processo di ripristino funzionale che ha interessato nel 2016 i grandi mezzi di prova (IWT, PWT, LISA e PT-1), gli impianti generali e le infrastrutture del CIRA.

Grafico 1 - Impiego forza-lavoro nel triennio 2014-2016



Fonte: Cira

Personale

Direttore generale

Il vertice amministrativo è rappresentato dal Direttore generale nominato dal Consiglio di amministrazione. Nel 2016 era in carica un direttore generale, nominato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 22 dicembre 2014, in assegnazione temporanea dall'ASI, ai sensi dell'art. 23 bis comma 7 del d.lgs. n. 165 del 2001. A tale Direttore generale è stato attribuito un trattamento retributivo fisso lordo annuo pari ad euro 160.000, oltre ad una parte variabile di retribuzione, da determinare in base agli obiettivi deliberati dal Consiglio di amministrazione ed in misura non superiore al 20 per cento della retribuzione annua lorda.

Dal 28 aprile 2017 è in carica l'attuale Direttore generale, nominato nel Consiglio di amministrazione del 29 marzo 2017 con contratto a tempo determinato triennale e rinnovabile e con il seguente trattamento economico: retribuzione fissa pari ad euro 170.000 lordi annui; retribuzione variabile entro il limite massimo del 25 per cento del trattamento retributivo fisso, da corrispondere in funzione del conseguimento degli obiettivi determinati su base annua dal Consiglio di amministrazione; benefit per circa euro 24.000 (auto aziendale, buoni carburante, previdenza integrativa, fondo assistenza sanitaria FASI). In proposito nella seduta consiliare del 24 marzo 2017 l'allora Presidente del CIRA ha attestato *“che la retribuzione complessiva lorda proposta per il nominando Direttore Generale rispetta, a seguito*

delle verifiche effettuate, i limiti previsti dall'art. 6 del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica di cui al dlgs. n. 175 del 2016". Si precisa peraltro che, salvo per quanto concerne il FASI, ancora spettante a tutti i dirigenti del CIRA, al Direttore generale sono stati attribuiti i predetti ulteriori benefit che nel luglio 2016 erano stati invece revocati a tutti i dirigenti del CIRA dall'allora Presidente.

Ne è risultato ad ogni modo un incremento di oneri per la finanza pubblica, a seguito della nomina di un direttore generale esterno al comparto pubblico, peraltro in presenza nell'organico del CIRA di un numero di dirigenti (14) non trascurabile in rapporto (1 su 26) alle unità di personale (365).

La selezione del Direttore generale è avvenuta previa pubblicazione per 15 giorni di un avviso sul sito internet del CIRA - al quale ha risposto un'unica candidatura - nel quale sono stati richiesti requisiti di esperienza in società caratterizzate da un valore della produzione superiore a quello registrato dal CIRA negli ultimi tre esercizi, con l'effetto di escludere in radice la possibilità del personale interno di partecipare alla selezione. Tale aprioristica esclusione del personale interno non appare dare riconoscimento alla qualificata esperienza specialistica maturata in un'azienda che dovrebbe essere un polo di eccellenza nella industria aerospaziale italiana ed è suscettibile di esporre l'azienda a rischi di demotivazione del personale interno, che ha visto il proprio pluriennale impegno a servizio dell'azienda e l'esperienza ivi maturata non riconosciute nemmeno ai fini dell'ammissione alla procedura selettiva per la posizione apicale.

In merito a tale procedura di selezione del Direttore generale n. 1/2017, nel verbale del Collegio sindacale n. 210, di cui fu data formale lettura nella seduta consiliare del 24 marzo 2017, si rilevava, "anche in considerazione dell'unica manifestazione di interesse pervenuta, che la stessa non pare conforme agli artt. 19 e 35 c. 3 del d.lgs. 165/2001 nonché all'art 68 c. 4 del 50/2016, per analogia" e, a fronte dell'assenza di una procedura aziendale relativa alla selezione delle candidature per la nomina a Direttore Generale, si ribadiva "la necessità che il CIRA si doti preventivamente di un sistema di criteri generali per l'affidamento, il mutamento o la revoca degli incarichi apicali quale il Direttore Generale" e la "opportunità, nelle more, che il Consiglio d'Amministrazione sospenda le deliberazioni al collegato punto dell'Ordine del Giorno, al fine di evitare un'eventuale nullità della conseguente delibera così come stabilito dal Consiglio di Stato sez. V Sentenza n. 715/2014, con possibili conseguenti riflessi di natura erariale".

In ordine a tali rilievi formulati in sede di controllo il Responsabile del procedimento di selezione della figura del direttore generale precisava *“di aver già approfondito la tematica di cui alle citate normative che non afferiscono alla fattispecie. In particolare, con riferimento alla conformità della Selezione agli artt. 19 e 35 comma 3 del Dlgs. n. 165/2001, invocati nella Relazione del Collegio, l’ing. ... sottolinea che le disposizioni di tale normativa sono volte a disciplinare l’organizzazione degli uffici ed i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Il CIRA non è un’amministrazione pubblica e, pertanto, le osservazioni sollevate dal Collegio non sono applicabili al caso specifico ...”*. Anche il consulente legale del CIRA per le questioni societarie all’epoca incaricato dall’allora Presidente confermava *“che la normativa invocata non si attaglia alla fattispecie oggetto di esame”*.

Al Direttore generale il Consiglio di amministrazione ha attribuito un trattamento economico superiore a quello riconosciuto al suo predecessore, portandolo al limite massimo previsto dal d.lgs. n. 175 del 2016. Ciò pur se le dimensioni e complessità operative e organizzative del CIRA (società con 365 dipendenti e un fatturato di 19,9 ml al 31 dicembre 2016) non sono tra le maggiori nel panorama delle società a partecipazione pubblica.

Va poi segnalato che uno dei dirigenti della società, pur essendo cessato dall’incarico di Direttore generale in precedenza rivestito, continua a percepire, in forza di un accordo stipulato con il Presidente *pro-tempore* in esito a un deliberato consiliare del 17 ottobre 2014, il precedente trattamento economico di 160.000 euro lordi che gli era stato attribuito nel 2011 in specifica considerazione delle più elevate funzioni e responsabilità - poi venute meno - di Direttore generale: l’attribuzione del medesimo trattamento economico pur dopo la cessazione dalla carica di direttore generale, oltre a non essere in linea con il trattamento economico riconosciuto agli altri dirigenti del CIRA in proporzione ai contenuti e alla complessità dell’incarico conferito e alle connesse responsabilità, è stata ritenuta, come da parere legale reso da professionista esterno in date 26 gennaio 2018 e 29 marzo 2018, alla base della *“necessità di promuovere un’azione di responsabilità (con connessa richiesta di risarcimento dei danni)”* nei confronti degli organi aziendali in carica all’epoca dei fatti. La società non ha ancora adottato delibere in tal senso.

La tabella che segue espone la retribuzione annua lorda del Direttore generale negli esercizi 2015 e 2016.

Tabella 2 - Retribuzione annua lorda del Direttore generale

Anno	Retribuzione fissa	Retribuzione di risultato	Totale
2015	153.592	12.800	166.392
2016	160.000	19.200	179.200

Fonte: CIRA

Al personale dirigenziale è applicato il c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Al personale non dirigenziale di ruolo è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti. Dal 2009 è stato introdotto un sistema premiale e di incentivazione sia per il personale dirigenziale che per il personale di ruolo. Il 21 luglio 2016 è stato rinnovato l'accordo sindacale di secondo livello per l'applicazione del meccanismo di determinazione e assegnazione del premio di risultato ai dirigenti. E' stata prevista, tra l'altro, la sostanziale conferma della disciplina della retribuzione variabile ("MBO") stabilita dall'accordo del 19 giugno 2015, il dimezzamento (a euro 305,00) del contributo per l'auto aziendale, peraltro prorogato fino al 31 dicembre 2016, l'introduzione di giornate di riposo addizionali, la conferma delle polizze assicurative vita e invalidità permanente, infortuni professionali ed extra professionali, sanitaria integrativa al FASI, responsabilità civile verso terzi, peraltro con esclusione della colpa grave e del dolo.

In proposito non ci si può esimere dal segnalare che tali *benefit* aziendali, avendo rilevanza economica, vanno ad accrescere la retribuzione in modo indifferenziato e generalizzato, peraltro in assenza di correlazione ai risultati effettivamente raggiunti. Inoltre, in forza dell'articolato e oneroso sistema di polizze assicurative succitato, la società viene a farsi carico di rischi non direttamente afferenti al rapporto di lavoro.

Nel 2016, pur avendo la società chiuso l'esercizio con una ingente perdita (7,2 ml), l'ammontare complessivo del premio corrisposto al personale (impiegati, quadri e dirigenti) è aumentato ad euro 2.012.683 (euro 1.997.156 nel 2015), ivi compreso quello riconosciuto al personale dirigenziale il quale è aumentato ad euro 149.734 (euro 128.250 nel 2015).

In proposito si sottolinea la necessità di dotare l'azienda di una regolamentazione e dotazione organica, che mappi e regolamenti fabbisogni e posizioni organiche, relativi requisiti e criteri di accesso nonché di definizione del trattamento economico, anche in

considerazione della disciplina di impronta pubblicistica prevista dal d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175 Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica. Appare inoltre non procrastinabile una stabile determinazione dei criteri per la definizione del "montante complessivo" da destinare alle componenti premiali della retribuzione, in relazione alle quali appare ineludibile dotare l'azienda di chiare e stabili metodologie, realmente selettive e premiali, di valutazione e misurazione delle *performance* collettive e individuali, che costituiscono il necessario presupposto della erogazione di componenti retributive aggiuntive. Infatti, l'erogazione delle componenti premiali della retribuzione in modo sostanzialmente indifferenziato all'interno delle singole fasce retributive, di fatto in ragione dei giorni e causali di assenza, non appare in linea né con il principio di riconoscibilità di trattamenti economici accessori in ragione e proporzione delle prestazioni effettivamente rese e dei risultati realmente raggiunti e adeguatamente riscontrati e misurati secondo un sistema permanente di valutazione, né con la relativa finalità sostanziale di incentivazione e premio della produttività, del merito e del maggiore e più proficuo impegno profuso per l'azienda.

Con tali principi non appare in linea la risalente prassi aziendale di erogare anticipatamente, anche in assenza di previa definizione e assegnazione degli obiettivi - non solo per il personale ma addirittura per i dirigenti (quanto meno fino al 2016, in cui hanno percepito un acconto sull'MBO pari al 70 per cento dell'importo massimo erogabile, addirittura superiore a quello riconosciuto ai dipendenti, che si è attestato al 48 per cento; nel 2017 ai dirigenti non è stato erogato alcun acconto sul MBO mentre l'acconto sul Premio di Risultato erogato ai dipendenti è sceso al 28 per cento del massimo erogabile) - consistenti acconti relativi a tali voci premiali, prassi che, per di più, espone la società a consistenti rischi di contenzioso legale nel caso in cui si debba procedere al successivo recupero.

La tabella che segue espone i dati relativi ai premi di risultato distinti per categoria di personale (dirigenziale/non dirigenziale).

Tabella 3 - Premi di risultato e MBO

Anno	Personale				Dirigenti			
	PdR percentuale di acconto sull'importo max erogabile (<i>pro-capite</i>)	PdR importo max erogabile (<i>pro-capite</i>)	PdR percentuale di acconto sull'erogato	PdR importo erogato (<i>medio pro-capite</i>)	MBO percentuale di acconto sull'importo max erogabile	MBO importo annuo complessivo max erogabile	MBO percentuale di acconto sull'erogato	Importo complessivo erogato
2014	50	5.376	51	5.284	38	500.000	76	249.003
2015	51	5.376	53	5.188	32	400.000	82	157.240
2016	48	5.376	49	5.312	70	163.000	76	149.733
2017	28	5.376	30	5.018	0	163.000	0	104.890

Fonte: CIRA

Le tabelle che seguono espongono per qualifica e per aree funzionali la consistenza del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato nel 2015 e 2016.

Tabella 4 - Consistenza del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

Qualifica	31/12/2015			31/12/2016		
	T.I.	T.D.	Totale	T.I.	T.D.	Totale
Dirigenti	13	1	14	13	1	14
Quadri	79	-	79	78	-	78
Impiegati	262*	3	265*	259*	-	262*
Operai	11	-	11	11	-	11
*Di cui: aspettative e distacchi	2	-	2	3	-	3
Totale	367	4	371	364	1	365

Fonte: CIRA

Tabella 5 - Ripartizione del personale per aree funzionali

Aree funzionali	31/12/2015		31/12/2016	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
Amministrativa	99	1	79	1
Tecnologica	57	2	60	-
Ricerca e sperimentazione	209	1	222	-
Aspettative e distacchi	2	-	3	-
Totale	367	4	364	1

Fonte: CIRA

Alla data del 31 dicembre 2016 il personale complessivamente in servizio diminuisce di 6 unità, rispetto al 2015, a 365 unità (di cui 364 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato), delle quali 3 in aspettativa/distacco. Nel 2016 il numero dei dipendenti in aspettativa/distacco è passato da 2 a 3, a seguito di concessione di aspettativa ad una risorsa per 24 mesi. Nel 2017 è stata concessa una ulteriore aspettativa. Quanto agli altri due dipendenti uno è collocato in aspettativa non retribuita ed uno è distaccato presso un ente della Regione Campania. Nel corso dell'anno 2016 non sono state effettuate assunzioni né stipulati contratti a progetto.

Nel corso dell'anno 2017 sono state effettuate 7 assunzioni, di cui 6 a tempo determinato e una riassunzione di un dipendente che si era dimesso a fronte di un accordo sottoscritto dall'allora Presidente del CIRA, che prefigurava un suo possibile diritto a essere riassunto. Tali nuove assunzioni sono intervenute a fronte di 8 cessazioni, delle quali 5 per dimissioni volontarie e 3 per pensionamento per raggiunti limiti di età. L'organico complessivo al 31 dicembre 2017 è diminuito di 1 risorsa, attestandosi a 364. Il numero dei dipendenti in aspettativa/distacco è passato da 3 a 5, a seguito di concessione di aspettativa non retribuita a ulteriori due risorse.

In proposito si evidenzia che il ripiano del personale cessato con nuove assunzioni non appare in linea con la necessità, da tempo segnalata, di procedere a una riduzione del costo del personale, principale voce di spesa, che rappresenta il 53 per cento dei costi di produzione risultanti dal bilancio 2016. Si tratta di un percorso necessario per riequilibrare le prospettive finanziarie della società alla luce della riduzione del contributo pubblico e delle criticità finanziarie mostrate dal Piano Triennale approvato nella seduta assembleare del 10 maggio 2018.

Peraltro, nella ricognizione del personale ex art. 25 comma 1 d.lgs. n. 175 del 2016, approvata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore generale, il 27 settembre 2017 l'azienda non ha ritenuto di evidenziare sostanziali esigenze di modifiche rispetto alla composizione dell'organico del CIRA, pur se il Consiglio, previo richiamo da parte di un consigliere alla più contenuta ed equilibrata composizione dell'organico di altro ente di ricerca con meno della metà dei dirigenti ed amministrativi del CIRA, ha concordato *"unanimemente che vengano escluse nuove assunzioni nell'arco del 2018 e che non si potrà operare Turn Over"*.

In proposito appare meritevole di essere vagliata e approfondita la scelta aziendale, peraltro risalente nel tempo, di affidare all'esterno la propria funzione istituzionale *"core"* di manutenzione del proprio patrimonio impiantistico e infrastrutturale, la cui realizzazione e gestione è espressamente affidata al CIRA dal Regolamento ministeriale n. 305 del 1998, costituendone la missione istituzionale e relativa ragion d'essere.

L'articolazione dell'organico del CIRA rispecchia tale scelta di esternalizzazione, non essendo presenti, nel pur cospicuo organico di 365 unità, operai specializzati (gli 11 operai presenti sono infatti adibiti a mansioni di servizi generali e vigilanza) che possano assolvere alla necessaria e fondamentale attività manutentiva del patrimonio dello Stato: il che, oltre a sollevare dubbi circa la legittimità della (pur risalente) esternalizzazione di funzioni "core" di una società affidataria diretta *ex lege* del compito di realizzare e gestire impianti e infrastrutture per conto dello Stato, fa soggiacere la società a una condizione di totale dipendenza operativa e funzionale da affidatari esterni relativamente a proprie attività essenziali e indispensabili.

Costo per il personale

La tabella che segue espone il costo per il personale, comprensivo del compenso al Direttore generale, per gli esercizi 2015 e 2016.

Tabella 6 - Costo per il personale

	2015	2016	Variaz. percentuale	Variaz. assoluta
Salari e stipendi	18.793.114	18.848.060	0,3	54.946
Oneri sociali	6.123.916	5.834.274	-4,7	-289.642
TFR	1.351.200	1.362.675	0,8	11.475
Altri costi	720.942	887.099	23,0	166.157
Totale*	26.989.172	26.352.157	-0,2	-57.064
Costi di produzione	41.912.152	49.714.747	18,6	7.802.595
Rapporto di composizione sui costi di produzione	64,4	53,0		

Fonte: CIRA

* Il costo complessivo del personale è superiore a quello riportato nel conto economico in quanto ricomprende nella voce "altri costi" i costi sostenuti per la mensa e le visite medico-legali per i dipendenti e i costi per l'assicurazione infortuni dipendenti. Tali costi sono allocati nel conto economico nelle voci "servizi diversi" e "assicurazioni".

Nel 2016, rispetto all'esercizio precedente, il costo complessivo del personale presenta una flessione dello 0,2 per cento e si assesta a 26,35 ml¹².

Si ribadisce in proposito la necessità, già segnalata nelle precedenti relazioni, di adottare una politica di deciso contenimento degli oneri per il personale in coerenza con il concorso alla riduzione delle spese richiesto dal legislatore a tutte le amministrazioni pubbliche o comunque agli enti o organismi che fruiscono di un contributo dello Stato¹³. Tale esigenza si somma a quella di perseguire politiche di personale finanziariamente sostenibili, a maggior ragione considerato che anche nel 2016, come nel 2015, il costo del personale supera di 4,4 ml (5,1 ml nel 2015) il contributo statale destinato alla gestione (21,9 ml) ed arriva a rappresentare il 53,0 per cento (64,4 per cento nel 2015) dell'ammontare complessivo dei costi dell'Ente.

Con tale esigenza si pone in contrasto quanto previsto nel Piano Triennale delle Attività 2018-2020 dall'Azienda circa il fatto di *"mantenere inalterato l'organico effettivo nel 2018, procedendo alle assunzioni necessarie a compensare numericamente il turnover del personale (dovuto a pensionamento o altre eventuali cause di cessazione del rapporto di lavoro)"*. In proposito, si segnala che la fuoriuscita di personale (per pensionamenti o ulteriori cause di cessazione del rapporto di lavoro) rappresenta una occasione di riequilibrio finanziario strutturale che deve essere colta, tenuto conto che l'Ente chiude il bilancio 2016 con una consistente perdita di ben 7,2 milioni, che ha portato il patrimonio netto a 109,1 ml e dunque a ben 6 milioni sotto il Fondo vincolato *ex lege* n. 237 del 1993 di 115,1 ml. Il bilancio 2017 chiude con un esiguo utile di euro 179.650,80, che è peraltro dovuto alla inclusione di una componente positiva *una tantum* rappresentata dal contributo MIUR di 4 ml riconosciuto dalla legge di stabilità per il 2018 a titolo di reintegro del contributo di funzionamento relativo all'esercizio 2015.

A fronte delle consistenti perdite registrate nel 2016, dell'esiguo utile riportato nel 2017 nonché delle criticità finanziarie che connotano il Piano Triennale delle Attività 2018-2020, tenuto conto anche della assenza di disposizioni normative che legittimino l'impiego del Fondo vincolato *ex lege* n. 237 del 1993 a copertura di perdite di esercizio. Il perseguimento di strategie aziendali improntate alla sostenibilità finanziaria e al recupero della efficienza produttiva appare un percorso obbligato. Percorso con il quale si pone in evidente contrasto

¹² Si rammenta che nel 2015, rispetto all'esercizio precedente, il costo complessivo del personale presentava una crescita del 3,5 per cento attestandosi a 26,99 ml a causa soprattutto della disposizione di 66 passaggi economici di categoria effettuati in corso d'anno.

¹³ Vedi relazione della Corte dei conti relativa agli esercizi 2013 e 2014.

l'intento indicato nel Piano Triennale delle Attività di "incrementare, sia nel 2019 che nel 2020, l'organico effettivo nella misura di 10 persone ... in ciascun anno, con contratti a tempo determinato o indeterminato".

Controlli interni

La Società è dotata delle seguenti specifiche strutture preordinate alla funzione di controllo interno:

a) Pianificazione e controllo di gestione

L'ufficio pianificazione e controllo di gestione fornisce gli strumenti ed il supporto per la valutazione economica dei fatti aziendali e assicura il controllo di andamento e di tendenza. Nel 2016 le attività svolte hanno riguardato principalmente la rilevazione periodica dell'avanzamento del budget nel rispetto dei vincoli definiti nel piano triennale, il controllo di avanzamento delle attività del Pro.R.A.; la definizione e la gestione degli obiettivi di struttura, la redazione dei documenti di stato di avanzamento lavori (S.A.L.).

b) Organismo di vigilanza (OdV)

In adesione a quanto previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, il CIRA si è dotato nel 2010 del modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico aziendale e del relativo organismo di vigilanza¹⁴. Tale organismo ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo adottato dal CIRA assicurando anche la relativa attività informativa e formativa all'interno della Società.

Il funzionamento dell'organismo è disciplinato da un regolamento interno e nello svolgimento delle proprie attività si avvale anche della struttura dell'*Internal auditing*.

L'organismo in carica, rinnovato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 22 giugno 2015, è composto da tre membri: il Presidente, membro esterno, al quale viene riconosciuto, oltre al rimborso spese, il compenso annuo lordo di euro 20.000; un componente esterno con un compenso annuo lordo di euro 15.000 ed il responsabile dell'*Internal auditing* che svolge l'incarico a titolo gratuito¹⁵ e che, fino al Consiglio di amministrazione del 29 marzo 2018, pur essendo privo della qualifica dirigenziale, rivestiva anche la carica di Responsabile per la

¹⁴ Il modello è stato aggiornato nel 2016 (Consiglio di amministrazione del 27 luglio).

¹⁵ Il precedente organismo, nominato nel Consiglio di amministrazione del 19 dicembre 2012, aveva la medesima composizione. Al Presidente era riconosciuto un compenso annuo lordo di euro 30.000 e all'altro componente esterno euro 20.000.

prevenzione della corruzione e per la trasparenza, incarico che è stato quindi da ultimo conferito, il 29 marzo 2018, a uno dei 14 dirigenti del CIRA.

Nella seduta del 28 giugno 2018 il Consiglio di amministrazione, non potendo ulteriormente nominare nell'Organismo di vigilanza componenti esterni beneficiari di trattamenti pensionistici pubblici, ha deliberato di voler nominare, con esclusione del Presidente dell'OdV di estrazione esterna, gli altri due componenti di estrazione interna.

Nel corso del 2016 l'OdV si è riunito 13 volte (9 nel 2015).

Nel periodo settembre-dicembre 2017 il CIRA ha condotto, con il supporto di Società di consulenza sui rischi, le attività finalizzate alla mappatura dei rischi 231 e all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del CIRA ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 approvato dal Consiglio di amministrazione del CIRA nella seduta del 27 luglio 2016.

c) *Internal auditing*

All'interno del CIRA è attivata una struttura di *Internal auditing* in staff alla Presidenza e a supporto del Consiglio di amministrazione. Nel 2015 sono state attribuite alla struttura, composta da un responsabile privo di qualifica dirigenziale (che è anche componente dell'OdV e che è stato anche Responsabile Anticorruzione e Trasparenza fino al 29 marzo 2018) ed un addetto, le funzioni di monitoraggio e valutazione dei sistemi di controllo interno, per quanto attiene alla corretta applicazione della normativa in materia di trasparenza ed anticorruzione, nonché l'effettuazione di interventi di *auditing* su specifiche richieste della Presidenza. Il Presidente, nella seduta del Collegio sindacale del 27 marzo 2018, ha informato il Collegio di avere avvocato a sé alcuni *audit* richiesti dal Collegio medesimo.

Nel corso dell'anno 2016 sono stati eseguiti n. 7 interventi di *Internal audit*, mentre quelli eseguiti nel corso del 2017 sono stati 5.

d) Anticorruzione e Trasparenza

In data 29 gennaio 2016, il Consiglio di amministrazione ha adottato il "Piano triennale della prevenzione della corruzione 2016-2018" e il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016- 2018".

Il "Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019" ed il "Piano per la prevenzione della corruzione 2017-2019" sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 gennaio 2017.

Nella seduta del Consiglio di amministrazione del 21 dicembre 2017 sono state approvate le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza al triennio 2018/2020, che è stato approvato nella seduta consiliare del 19 gennaio 2018.

Nella seduta del 29 marzo 2018 il Consiglio di amministrazione ha attribuito la funzione di Responsabile Anticorruzione a Trasparenza, in precedenza svolta da un funzionario privo di qualifica dirigenziale e nel contempo Responsabile della funzione di *Internal Audit* e membro dell'Organismo di Vigilanza *ex lege* n. 231 del 2000, a soggetto munito della qualifica dirigenziale.

In data 19 luglio 2017 il CIRA ha aderito al Protocollo di Legalità, sottoscritto da Prefettura di Caserta e Regione Campania, insieme a Provincia, Comune e Camera di Commercio di Caserta che si pone l'obiettivo di rafforzare le azioni di prevenzione e di contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata nel settore degli appalti di lavori, servizi e forniture e la cooperazione tra settore privato e pubbliche autorità prevedendo un apposito meccanismo informativo che coinvolga Prefettura, Forze dell'Ordine e Confindustria.

e) Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro - d.lgs. n. 81 del 2008

Nel corso del 2017 è stato istituito un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme ai requisiti di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81 del 2008.

f) Oneri di pubblicità e trasparenza

Il CIRA pubblica le relazioni annuali della Corte dei conti sul sito istituzionale, ai sensi dell'articolo 31 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

4. L'ATTUAZIONE DEL PRO.R.A. E I RELATIVI AGGIORNAMENTI E SITUAZIONE CONTABILE

Come già indicato, la missione che il regolamento ministeriale n. 305 del 1998 affida al CIRA consiste nella realizzazione del programma nazionale di ricerche aerospaziali (Pro.R.A.) che prevede:

- a) l'attività di ricerca, sperimentazione, produzione e scambio di informazioni, formazione del personale nei settori aeronautico e spaziale, da realizzarsi anche attraverso la partecipazione a programmi di ricerca europei ed internazionali (art.1 comma 1 lett. a);
- b) la realizzazione e gestione delle opere, degli impianti, delle infrastrutture, dei beni strumentali e delle attrezzature funzionali alle attività di cui alla lettera a) (art. 1 comma 1 lett. b).

Di seguito viene esposto lo stato degli impianti e infrastrutture di proprietà dello Stato realizzati e mantenuti a carico del Pro.R.A., nonché i risultati conseguiti nella ricerca, formazione e sperimentazione e l'attività svolta nei programmi strategici di ricerca finanziati dal Pro.R.A..

Infrastrutture e impianti di ricerca

Nel 2016 l'attività del CIRA è stata diretta soprattutto al ripristino funzionale dei grandi impianti di prova, attraverso una attività di manutenzione straordinaria, ripristino funzionale e ammodernamento tecnologico il cui costo complessivo, a carico del CIRA, è stato fino ad ora di circa 20 ml.

Si segnala al riguardo che la attuale normativa non contempla espressamente le attività di ripristino funzionale degli impianti tra le tipologie di impieghi cui possono essere destinate le risorse finanziarie con vincolo di destinazione del Pro.R.A..

Tale mancata previsione non appare frutto di una dimenticanza del Legislatore, quanto piuttosto un portato logico, giuridico e contabile del fatto che a carico del Pro.R.A. già grava il contributo per la realizzazione e gestione delle opere, degli impianti, delle infrastrutture, dei beni strumentali e delle attrezzature funzionali alle attività di cui alla lettera a) (art. 1 comma 1 lett. b d.m. n. 305 del 1998) nonché il contributo ordinario di funzionamento (comma 2 della citata disposizione) e che, a fronte di tali risorse finanziarie pubbliche affidate al CIRA,

costituisce obbligo e funzione istituzionale *ex lege* della società quella di impiegare tali risorse finanziarie pubbliche al fine di mantenere gli impianti in funzionalità ed efficienza operativa. Cosicché, sul presupposto che tale obbligo e funzione istituzionale di legge venga correttamente assolto dal CIRA, il Legislatore non ha contemplato la possibilità di destinare risorse Pro.R.A. ad attività di ripristino funzionale di impianti e infrastrutture, proprio in considerazione della specifica responsabilità del CIRA di assolvere alla sua funzione istituzionale di mantenere tali impianti e infrastrutture in condizioni di funzionalità ed efficienza operativa.

Nel 2016 la situazione degli impianti destinati alla realizzazione del Pro.R.A. risulta essere stata la seguente:

GRANDI INFRASTRUTTURE:

a) IMPIANTI PER TERMOSTRUTTURE:

1) *PWT- Plasma Wind Tunnel*¹⁶, rimasto fermo nel 2015; nel 2016 sono state portate a termine le attività di *'refurbishment'* dei sottosistemi dell'impianto Scirocco e dell'impianto Ghibli, avviate nel 2015. È stato completato, in particolare, l'intervento di adeguamento tecnologico dell'*hardware* e del *software* del Sistema di Controllo del *Power Supply System* degli impianti.

2) *IWT- Icing Wind Tunnel*¹⁷: ha operato dal mese di ottobre 2015; nel 2016 sono continuate le attività di adeguamento tecnologico dell'impianto e di ripristino funzionale: nei primi sei mesi sono stati effettuati quattro test commissionati da società francesi.

b) *Galleria del vento PT1*¹⁸: nel 2016 l'impianto è stato inoperativo per consentire l'esecuzione di attività di adeguamento tecnologico, che sono state completate a ottobre 2017.

¹⁶ Si tratta di una infrastruttura, unica in Italia, costituita da due impianti ipersonici *arc-jet*, Scirocco e Ghibli, per la simulazione al suolo delle condizioni aerotermodinamiche che si generano sui Sistemi di Protezione Termica e *Payload* di veicoli spaziali durante la fase di rientro ipersonico. La prima è l'impianto in grado di simulare le condizioni di riscaldamento a cui sono soggetti i velivoli spaziali durante la fase di rientro in atmosfera; la seconda è un impianto *arc-jet* ipersonico, ad alta entalpia e bassa pressione per esperimenti su articoli di prova di dimensione fino a 80 mm di diametro. Consente di eseguire prove per la caratterizzazione e selezione di campioni di materiale, lo studio di fenomeni aerotermodinamici, la validazione di codici CFD e lo sviluppo di tecniche di misura avanzate.

¹⁷ È una delle gallerie del vento più grandi al mondo per la simulazione delle condizioni di volo che provocano la formazione di ghiaccio sui velivoli. L'impianto, operativo dal 2003, è la struttura del CIRA più richiesta prevalentemente da committenti internazionali.

¹⁸ Il PT1 è l'unica galleria del vento transonica/supersonica operativa in Italia. L'impianto, operativo dal 1998, offre capacità di sperimentazione aerodinamica ed aeroacustica per regimi di moto, con bassi valori di turbolenza, subsonico, transonico