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, ... 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 ...".

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, nonostante che le dimensioni e complessità operative e organizzative del CIRA (società con 364 dipendenti e un fatturato di 22,8 ml al 31 dicembre 2017, 365 dipendenti e 19,9 ml di fatturato al 31 dicembre 2016) siano lunghi dall'essere tra le maggiori nel panorama delle società a partecipazione pubblica.

Va poi segnalato che nella seduta del 12 settembre 2018, in materia di raggiungimento degli obiettivi che erano stati assegnati al Direttore generale per il 2017, il Consiglio di amministrazione ha proceduto al riconoscimento in suo favore della retribuzione aggiuntiva premiale 2017 per euro 21.486, avendo valutato come raggiunta una percentuale del 75,8 per cento degli obiettivi assegnati, alcuni dei quali, in verità, raggiunti dal Direttore generale soltanto a esercizio 2018 ampiamente inoltrato e che, pertanto, non erano stati ancora conseguiti alla prescritta data del 31 dicembre 2017: evidenza documentale che il Consiglio di amministrazione ha ritenuto di superare adottando, in via postuma rispetto all'assegnazione degli obiettivi, un criterio di valutazione del conseguimento parziale degli obiettivi assegnati per il 2017 ma conseguiti in vero nel 2018.

Tale attribuzione al Direttore generale della retribuzione aggiuntiva premiale contrasta *in parte qua* con il fatto che la delibera di assegnazione degli obiettivi e di definizione del relativo sistema di pesatura, mai contestata dal Direttore generale, non reca alcun riferimento alla possibilità di riconoscere valenza utile all'eventuale conseguimento postumo di obiettivi che, in quanto erano stati assegnati annualmente per il 2017, avrebbero dovuto essere realizzati, per l'appunto, entro e non oltre il 31 dicembre 2017. Non appare quindi essere stata rispettata la durata annuale dell'arco temporale di assegnazione e realizzazione degli obiettivi 2017, che è intrinsecamente e inscindibilmente correlata alla cadenza annuale della erogazione della eventuale retribuzione aggiuntiva premiale, la quale non può essere scissa dall'effettivo e pieno conseguimento degli

obiettivi assegnati nell'esercizio di riferimento, a pena di lesione del nesso sinallagmatico tra raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'esercizio di riferimento e remunerazione aggiuntiva in corrispondenza erogata: nesso sinallagmatico la cui imprescindibilità è ontologica conseguenza della sua natura premiale e il cui effettivo e rigoroso rispetto, anche sotto il profilo della reale corrispondenza temporale cui è ontologicamente improntato il principio di competenza economica che governa la contabilità aziendale, si impone *a fortiori* a una società pubblica finanziariamente dipendente in misura preponderante dalle risorse erogate dallo Stato e che, pur in una fase caratterizzata da rilevanti criticità economiche e finanziarie, ha ritenuto di incrementare i costi di tale figura apicale, portandone il trattamento economico al massimo erogabile a carico della finanza pubblica.

Né può tralasciarsi che, quanto agli obiettivi inerenti agli appalti di manutenzione degli impianti e infrastrutture del CIRA, ossia i più importanti della società sia sotto il profilo finanziario che sotto quello industriale in quanto essenziali per lo svolgimento della principale attività del CIRA, al 31 dicembre 2017, nonostante fosse imminente e giuridicamente non prorogabile la ben nota scadenza al 14 marzo 2018 dell'appalto con il precedente assuntore del servizio manutentivo, non soltanto non erano stati aggiudicati tali appalti ma addirittura non era stata nemmeno completata la redazione dei relativi capitolati, che sono stati presentati al Consiglio di amministrazione dal Direttore generale, nonché Direttore *ad interim* dell'Unità Grandi Impianti e Infrastrutture e Responsabile unico del procedimento, soltanto per la seduta del 13 febbraio 2018, dunque ben oltre il termine dell'esercizio 2017 cui si riferiscono gli obiettivi che erano stati annualmente assegnati.

Né può sottacersi che le procedure di aggiudicazione, avviate soltanto nella seconda metà di febbraio 2018 e dunque ampiamente oltre il termine dell'esercizio 2017, sono state caratterizzate dall'espletamento, in data 29 marzo 2018, di una revoca in autotutela che il Direttore generale ha dovuto disporre quanto ai bandi di gara relativi alla manutenzione delle reti di distribuzione, impianti e sistemi termici, fluidici, meccanici, tecnologici, idrici, idricosanitari e relativi sistemi di controllo (euro 1.640.000 "a canone" - euro 800.000 "a *plafond*") e delle reti di distribuzione elettrica, impianti e sistemi elettrici, speciali e relativi sistemi di controllo" (euro 1.134.000 "a canone" - euro 400.000 OAQ "a *plafond*") a causa di "errore materiale ... potenzialmente decisivo ...":

tali appalti sono stati poi aggiudicati attraverso SDA CONSIP a partire dal periodo 16.05.2018, dunque ben cinque mesi dopo il 31 dicembre 2017.

Nemmeno può tralasciarsi che, quanto al Capitolato n. 3, avente a oggetto servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria “a *plafond*” del patrimonio civile, infrastrutturale ed impiantistico (euro 1.460.000) – in disparte l’ “abbandono” dei relativi lotti Impianti FTM (euro 300.000), Impianti SEC (euro 300.000) e Servizi professionali ingegneria supporto RUP (euro 80.000) – il residuo lotto relativo alle Opere civili (euro 700.000) è stato oggetto di rinvio nell’aggiudicazione al 31 luglio 2018, come da comunicazione del Direttore generale del 16 luglio 2018 e poi successivamente al 30 settembre 2018 (l’appalto ha avuto inizio il 04 settembre 2018), dunque oltre 8 mesi dopo la fine del 2017, entro cui gli appalti di manutenzione avrebbero dovuto essere aggiudicati per soddisfare gli obiettivi che il Consiglio di amministrazione aveva assegnato al Direttore generale per il 2017 e alla cui effettiva realizzazione, per l’appunto nel ed entro il 2017, era subordinata l’erogazione della componente retributiva aggiuntiva premiale di competenza economica 2017, che invece è stata *in parte qua* egualmente erogata a fronte di obiettivi che, con ogni evidenza, al 31 dicembre 2017 erano ancora temporalmente lontani dall’essere stati raggiunti.

A seguito delle dimissioni del Direttore generale con effetto immediato dal 6 febbraio 2019, l’incarico di direzione generale è stato assegnato ad interim a un dirigente della società, al quale, con delibera del CdA del 7 marzo 2019, di ratifica della nomina presidenziale adottata in via d’urgenza, è stato riconosciuto, quale trattamento economico aggiuntivo connesso all’incarico, rispetto a quello di attuale godimento, una indennità mensile di funzione (senza effetto sulla tredicesima mensilità), pari a euro 2.500,00 (lordi) e un bonus di importo massimo di euro 5.000,00 (lordi) proporzionato al conseguimento degli obiettivi assegnati.

In data 30 aprile 2019 è stato pubblicato sul sito internet del CIRA un avviso di selezione per titoli, con scadenza 31 maggio 2019, finalizzata alla individuazione di non più di tre candidati per l’incarico di Direttore generale del CIRA da sottoporre al Consiglio di amministrazione.

Va anche 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, e addirittura situandosi nel *range* massimo di retribuzione riconoscibile al direttore generale²¹, 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 peraltro adottato delibere in tal senso né alcuna altra iniziativa atta a rimuovere il protrarsi, oramai da lungo tempo, della situazione censurata e dei susseguenti esborsi a carico della finanza pubblica.

La tabella che segue espone la retribuzione annua lorda del Direttore generale negli esercizi 2015-2017.

Tabella 3 - Retribuzione annua lorda del Direttore generale

Anno	Retribuzione fissa	Retribuzione di risultato	Totale	Note
2015	153.592	12.800	166.392	
2016	160.000	19.200	179.200	
2017 dal 1° gennaio al 24 marzo	37.334	0	37.334	Gli importi sono stati riconosciuti all'Agenzia Spaziale Italiana che li ha corrisposti al precedente Direttore generale, che era stato distaccato al CIRA dall'ASI.
2017 dal 25 marzo al 27 aprile	7.892	0	7.892	L'incarico di Direttore generale è stato svolto a.i. senza il riconoscimento di compensi aggiuntivi. La retribuzione riportata in tabella è quella riconosciuta nel periodo al dirigente indipendentemente dallo svolgimento dell'incarico di DG p.t..
2017 dal 28 aprile al 31 dicembre	116.508 ¹	21.486 ²	137.994	La Retribuzione Annuale Lorda contrattualmente riconosciuta è pari a euro 170.000; nel 2017, a partire dalla data di assunzione (28/04/17) è stato corrisposto l'importo calcolato dal CIRA <i>pro rata temporis</i> in euro 116.508. La retribuzione di risultato riconosciuta contrattualmente è, al massimo, pari al 25% della RAL. Per le attività svolte nel 2017 è stato considerato il raggiungimento del 75,8% degli obiettivi assegnati.

Fonte: CIRA

²¹ In base all'art. 3 dell'Avviso di manifestazione di interesse n. 1/2019, il trattamento economico che il Consiglio di amministrazione sarà chiamato a stabilire per il direttore generale del CIRA al termine del relativo processo selettivo in essere è costituito da una parte fissa, compresa tra 130.000,00 €/anno e 160.000,00 €/anno ed una parte variabile (“bonus”), non superiore al 25% della parte fissa, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di periodo (anno), assegnati dal Consiglio di amministrazione.

Personale

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.

Premialità

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. È stata prevista, tra l'altro, la sostanziale conferma della disciplina della retribuzione variabile ("MBO")²² stabilita dall'accordo del 19 giugno 2015, il dimezzamento (ad 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 2017, con un bilancio che la Società ha chiuso con un utile pari ad euro 179.650,80, l'ammontare complessivo del premio corrisposto al personale (impiegati, quadri e dirigenti) è lievemente diminuito ad euro 1.955.382 (euro 2.012.683 nel 2016 con un bilancio in perdita di 7,2 ml ed euro 1.997.156 nel 2015), ivi compreso quello riconosciuto al personale dirigenziale il quale è diminuito ad euro 104.890 (euro 149.734 nel 2016 ed euro 128.250 nel 2015).

---

²² *Management by objectives.*

Tali importi sono corrisposti quali componenti delle retribuzioni variabili, in applicazione dell'art. 12, titolo 4, sez. IV del c.c.n.l. per il personale non dirigenziale e dell'art. 6 bis del c.c.n.l. per i dirigenti e non costituiscono premialità individuale.

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 è necessario 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 l'erogazione anticipata, anche in assenza di previa definizione e assegnazione degli obiettivi (fino al 2016 i dirigenti 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), di 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 4 - Premi di risultato e MBO

Anno	Personale				Dirigenti			
	PdR percentuale di acconto sull'importo max erogabile (pro-capite) %	PdR importo max erogabile (pro-capite) €	PdR percentuale di acconto sull'erogato %	PdR importo erogato (medio pro-capite) €	MBO percentuale di acconto sull'importo max erogabile %	MBO importo annuo complessivo max erogabile €	MBO percentuale di acconto sull'erogato %	Importo complessivo o erogato €
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

Consistenza del personale

Le tabelle che seguono espongono per qualifica e per aree funzionali la consistenza del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato nel 2015, 2016 e 2017.

Tabella 5 - Consistenza del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato

Qualifica	31/12/2015			31/12/2016			31/12/2017		
	T.I.	T.D.	Totale	T.I.	T.D.	Totale	T.I.	T.D.	Totale
Dirigenti	13	1	14	13	1	14	12	2	14
Quadri	79	-	79	78	-	78	76	-	76
Impiegati	262	3	265	259	-	262	253	3	256
Operai	11	-	11	11	-	11	11	2	13
Totale	367	4	371	364	1	365	357	7	364
- di cui aspettative*	2	-	2	2	-	2	4	-	4
- di cui comandi**	-	-	-	1	-	1	1	-	1
- di cui distacchi***				2	-	2	2	-	2

Fonte: CIRA

* si tratta di aspettative non retribuite per motivi personali/familiari

**si tratta di un comando presso la Regione Campania terminato il 31 dicembre 2018 ed i cui costi sono stati a carico della regione

*** si tratta di un distacco presso il MIUR- Dipartimento per l'Università, AFAM e per la Ricerca- Roma il cui costo sostenuto dal CIRA nel 2016 ammonta ad euro 148.935 e nel 2017 ad euro 147.815²³ e di un distacco presso l'Impresa

²³ Al costo di retribuzione è aggiunta, sulla base del contratto di distacco, il costo di un'indennità a copertura delle spese connesse alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro in cui "sono stati considerati e ricompresi sia tutte le somme a titolo risarcitorio e/o restitutorio" sostenuto per l'acquisto di beni alimentari, gestione dell'alloggio, locomozione, etc. In particolare, in merito al distacco dell'unità presso il MIUR, nel verbale del Collegio sindacale del 13 dicembre 2018, si rileva che: "-in data 17.06.2009, (omissis) nella qualità di Direttore Generale del MIUR ebbe a richiedere al Presidente p.t. del C.I.R.A. (omissis) la collaborazione di (omissis); -in data 23.07.2009 (...) il Presidente (omissis) accordò la disponibilità di (omissis) per due giorni a settimana presso il MIUR; -in data 22.09.2011 risultava essere sottoscritto il primo contratto di distacco (...) con cui (omissis) venne assegnato, a far data dal 01/09/2011, temporaneamente ma senza specificare la scadenza, presso la Direzione Generale del MIUR a Roma. Nel contratto citato si specificava che il ricorso a tale istituto veniva disposto a vantaggio del Pro.R.A. e venivano riconosciuti una indennità pari a euro quattromila mensili lordi oltre il trattamento delle ore straordinarie (258,23 € mensili) e il premio di risultato raggiunto dall'unità omissis (di cui faceva parte omissis); -(omissis) trasferito al Ministero dell'Ambiente richiese al presidente (omissis) di voler dare consenso alla variazione di distacco di (omissis) dal MIUR al MATTM pur continuando a collaborare col MIUR (...); -in data 24.02.2012 fu sottoscritto il secondo contratto di distacco (...) con cui omissis venne distaccato presso il Ministero dell'Ambiente a far data dal 28/02/2012 restando invariato il trattamento economico; -in data 22.06.2012 ... (MIUR) richiese nuovamente la modifica del distacco da MATTM a MIUR;

Comune *Clean Sky 2* (CSJU) di Bruxelles (Belgio) il cui costo sostenuto ammonta nel 2016 ad euro 95.727 e nel 2017 ad euro 106.626²⁴.

Tabella 6 - Ripartizione del personale per aree funzionali

Aree funzionali	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
Amministrativa	99	1	79	1	96	4
Tecnologica	57	2	60	-	58	2
Ricerca e sperimentazione	209	1	222	-	196	1
Totale	367	4	364	1	357	7
Aspettative, comandi e distacchi	2	-	5	-	7	0

Fonte: CIRA

Nel 2017 sono state effettuate 7 assunzioni, di cui 6 a tempo determinato, oltre alla 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 aumentato da 3 a 5, a seguito di concessione di aspettativa non retribuita a ulteriori due risorse: risultano quindi quattro dipendenti assenti per aspettativa personale non retribuita ed uno distaccato presso la Regione Campania, oltre ai distacchi di cui si riferirà più avanti.

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, la cui incidenza sull'ammontare complessivo dei costi di produzione

-in data 02.07.2012 ... si ebbe a sottoscrivere il terzo contratto di distacco in cui si prevedeva che (omissis), a far data dal 10/07/2012, svolgesse la prestazione e su entrambi i ministeri citati ripartendo la propria attività lavorativa in tre giorni presso il MIUR ed i restanti due presso il MAT;
-in data 05.12.2014 il Presidente p.t. del C.I.R.A. (omissis) dispose il distacco di (omissis) a tempo pieno presso il MIUR a far data dal 9 gennaio 2015. Tale decisione fu preceduta da una verifica effettuata da una commissione composta dal sig. (omissis), (consigliere di amministrazione) sig.ra (omissis) (ufficio "Affari Legali e Societari") e dott. (omissis) (ufficio "Amministrazione del Personale") che ebbe a confermare l'utilità per il C.I.R.A. (rif. CdA del 22 dicembre 2014) derivante dal predetto distacco.

(Omissis), con riferimento alla precedente richiesta del Collegio sindacale con mail del 11.12.2018 relativa alla quantificazione dei costi sostenuti dalla società in virtù di tale distacco, precisa che il costo complessivo ammonta ad euro 148.934,70 nel 2016 ed euro 147.815,30 per il 2017. A tale costo corrisponde una retribuzione media mensile netta pari a circa 4.500 euro (importo tredicesima pari ad euro 2.550)."

²⁴ Al costo di retribuzione è aggiunto, sulla base del contratto di distacco, il costo del rimborso delle spese documentate dell'alloggio fino a 2200 €/mese oltre alle spese di viaggio (2 rientri in Italia per anno). La restante parte dei costi di missione sono a carico dell'ente ospitante sulla base dell'art.16 della decisione del CdA del CSJU relativa agli "Esperti Nazionali distaccati presso l'impresa comune CSJU (CS-GB2015-0924)".

risultanti dal bilancio 2017 è cresciuta portandosi al 56,5 per cento (53 per cento nel 2016). Si tratta di un percorso necessario per riequilibrare le prospettive finanziarie della società alla luce della riduzione del contributo pubblico e delle già esposte criticità finanziarie mostrate dal Piano Triennale approvato nella seduta assembleare del 10 maggio 2018 e, ancor più, dal Piano annuale 2019 approvato nella seduta assembleare del 3 aprile 2019.

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 il CIRA non ha ritenuto di evidenziare sostanziali esigenze di modifiche rispetto alla composizione del proprio organico, pur se il Consiglio ha concordato *“unanimemente che vengano escluse nuove assunzioni nell’arco del 2018 e che non si potrà operare turn over”*.

Va rilevato il mancato rispetto di tale direttiva consiliare di divieto assunzionale, posto che, come detto, nel 2017 l’azienda ha ugualmente proceduto a effettuare 6 assunzioni a tempo determinato (oltre alla riassunzione di cui si è detto), cosicché le 8 cessazioni intervenute non si sono tradotte in una corrispondente riduzione dell’organico complessivo, il quale al 31 dicembre 2017 è diminuito soltanto di 1 unità, da 365 a 364.

Appare, altresì, meritevole di riflessione la scelta aziendale, risalente nel tempo, di affidare all’esterno la funzione istituzionale *“core”* di manutenzione del patrimonio impiantistico e infrastrutturale del CIRA, la cui realizzazione e gestione è espressamente affidata al CIRA dal Regolamento ministeriale n. 305 del 1998, costituendone la missione istituzionale e relativa ragione d’essere.

L’articolazione dell’organico del CIRA rispecchia tale scelta di esternalizzazione, non essendo presenti, nel pur cospicuo organico di 364 unità, operai specializzati (i 13 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.

Nella seguente tabella sono indicate le unità di personale del CIRA in comando e in distacco.

Tabella 7 - Unità di personale in comando e distacco

Anno	Anno Inizio	Costo effettivo 2017	Costo teorico in assenza di distacco	Ragioni del comando/distacco
Comando Presso Regione Campania	2001	0	36.500	Adesione del CIRA alla richiesta Regione Campania di prosecuzione al termine del Comando di cui all' "Ordinanza Commissariale n. 349 del 06.07.2001 del Commissariato di Governo per l'Emergenza Rifiuti, Bonifica e Tutela delle Acque nella Regione Campania".
Distacco Presso MIUR	2009	147.815	77.701	Adesione del CIRA a richiesta del MIUR - successivamente confermata: verbale CDA del 2 luglio 2014
Distacco Presso CSJU	2016	106.626	77.621	Adesione del CIRA alla richiesta della JU <i>Clean Sky 2</i> , per il tramite della Rappresentanza Permanente D'Italia presso l'Unione Europea-Bruxelles.

Fonte: CIRA

I dati esposti evidenziano la presenza di un risalente distacco esterno presso il MIUR che comporta a carico del CIRA esborsi aggiuntivi sostanzialmente analoghi a quelli che l'azienda sosterebbe per remunerare una figura dirigenziale, con un sostanziale raddoppio del costo del dipendente per l'azienda (da 77.000 circa in assenza di distacco a 148.000 circa a seguito del distacco), peraltro ampiamente, nonché indebitamente, eccedentari rispetto al *quantum* consentito dalla disciplina aziendale del trattamento economico delle trasferte di durata superiore a sessanta giorni che - a dispetto degli emolumenti di circa 4.000 euro mensili riconosciuti *ad personam* al dipendente a titolo di rimborso forfettario delle spese di trasferta romana oltre ad ulteriori riconoscimenti economici - fissa per "tutti" i dipendenti del CIRA ("*Trasferte del personale non dirigente*", 9 novembre 2018, allegati 5 e 7), rispettivamente, in 1.615, euro e in 1.430 euro i "*massimali mensili*" onnicomprensivi stabiliti per il rimborso spese, rispettivamente documentate e non documentate, relative a "*vitto, alloggio, locomozione urbana e varie*" in caso di trasferte di durata superiore a sessanta giorni²⁵.

²⁵ Specifica la detta disciplina emanata il 9 novembre 2018 che, a fronte della percezione della predetta indennità onnicomprensiva, sono rimborsabili soltanto spese relative a specifici viaggi tra istituzione fruitrice della trasferta e sede del CIRA che siano motivati da specificate ragioni di servizio e autorizzati secondo la procedura ivi prescritta e comunque sempre nel doveroso rispetto dei massimali economici rappresentati dal prezzo del biglietto ferroviario di seconda classe ovvero, soltanto in caso di "*espressa*

E' quindi evidente che viene attribuito al dipendente distaccato presso il MIUR un trattamento economico che costituisce un *unicum* che non trova fondamento nella contrattazione collettiva alla quale la società è iscritta e nemmeno nella disciplina interna delle trasferte superiori a sessanta giorni e che dunque contrasta con il divieto di erogazione, a carico delle finanze pubbliche (i fondi di provenienza Pro.R.A. rappresentano circa i tre quarti dei ricavi del CIRA), di spettanze economiche aggiuntive che, quali quelle in questione, sono prive di fondamento giuridico di matrice normativa o contrattuale collettiva, non potendosi legittimamente attribuire a singoli dipendenti spettanze economiche ivi non previste mediante contratti *ad personam*.

Va anche evidenziato che, in aggiunta alla indennità di 4.000 euro mensili, al dipendente vengono inoltre attribuiti una somma a titolo di ore straordinarie (euro 258,23 mensili) e il premio di risultato raggiunto dall'unità di cui faceva parte: il che, oltre ad essere privo di fondamento giuridico di matrice normativa o contrattuale collettiva, si pone in contraddizione con le caratteristiche del distacco (che comporta l'assenza del dipendente dalla sede del CIRA, posto che lo stesso presta la propria attività presso il MIUR), trattandosi, sia il compenso per lavoro straordinario che il premio di risultato raggiunto dalla unità di precedente appartenenza, di voci retributive aggiuntive che ontologicamente presuppongono la presenza e l'apporto all'unità del CIRA che ha conseguito il risultato per cui il premio viene erogato; il che si pone anche in contrasto con il divieto di erogazione di trattamenti premiali che non corrispondano a prestazioni aggiuntive effettivamente rese dal dipendente e riscontrate dal soggetto erogante, il quale non si vede come possa riscontrare prestazioni straordinarie o l'apporto al raggiungimento di risultati resi da un dipendente che non opera in sede. Sull'argomento anche il Collegio sindacale, nella seduta del 13 dicembre 2018, ha richiesto agli organi di amministrazione del CIRA di fornire puntuali elementi a riscontro dell'utilità per il CIRA del distacco in questione.

---

autorizzazione di AMPE" all'utilizzo di mezzi propri "previa specifica richiesta del dipendente", da "una cifra complessiva pari al costo del biglietto ferroviario di 1^ classe (non AV)" e con rimborso delle "spese sostenute per pedaggi autostradali e posteggi" soltanto "se documentate da regolari giustificativi congruenti con orari e luoghi di trasferta".

Trattasi, per di più, di situazione del tutto diversa da quella relativa a tutti gli altri sei casi di distacchi nazionali di personale CIRA enumerati nella nota presidenziale del 29 marzo 2019, in cui del costo del dipendente si è sempre fatta carico, attraverso i debiti rimborsi, l'amministrazione utilizzatrice (ASI). A differenza che nel caso del distacco in questione che è remunerato dal CIRA in luogo dell'amministrazione utilizzatrice (MIUR), con costi, come detto, sostanzialmente doppi a quelli che l'azienda sopporterebbe fruendo in sede del proprio dipendente (come detto, da circa 77.000 a circa 148.000).

Costo per il personale

La tabella che segue espone il costo per il personale, comprensivo del compenso al Direttore generale, per gli esercizi 2015, 2016 e 2017.

Tabella 8 - Costo per il personale

	2015	2016	2017	Variaz. ass.	Variaz. perc.
Salari e stipendi	18.793.114	18.848.060	18.812.959	-0,2	-35.101
Oneri sociali	5.937.394	5.834.274	5.696.704	-2,4	-137.570
TFR	1.351.200	1.362.675	1.357.788	-0,4	-4.887
Altri costi	309.228	307.148	386.038	25,7	78.890
Totale	26.390.936	26.352.157	26.253.489	-0,4	-98.668
Costi di produzione	41.912.152	49.714.747	46.488.788	-6,5	-3.225.959
Comp. perc. del costo per il personale sui costi di produzione	62,9	53,0	56,0	-0,2	-35.101

Fonte: Conto economico CIRA

Nel 2017, rispetto all'esercizio precedente, il costo complessivo del personale presenta una flessione dello 0,4 per cento e si assesta a 26,25 ml.

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 Stato²⁶. Tale esigenza si somma a quella di perseguire politiche di personale finanziariamente sostenibili, a maggior ragione considerato che anche nel 2017, come nel 2016, il costo del personale supera di circa 4,6 ml (5,1 ml nel 2015) il contributo statale destinato alla gestione (21,9 ml) ed arriva a rappresentare il 56,0 per cento (53 per cento nel 2016 e 64,4 per cento nel 2015) dell'ammontare complessivo dei costi dell'Ente.

Con tale esigenza si pongono in contrasto le assunzioni, sia pur a tempo determinato, che sono state effettuate nel 2017, nonché quanto previsto nel Piano Triennale delle Attività 2018-2020 dall'Azienda circa il fatto di "mantenere inalterato l'organico effettivo nel 2018, procedendo alle

²⁶ Vedi relazione della Corte dei conti relativa agli esercizi 2013 e 2014.

assunzioni necessarie a compensare numericamente il turnover del personale (dovuto a pensionamento o altre eventuali cause di cessazione del rapporto di lavoro)” e 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”.

Altrettanto censurabili sono le previsioni del Piano Annuale 2019, che prevede nuove assunzioni esterne e progressioni di carriera²⁷, atti a innalzare ulteriormente, per di più in maniera strutturale e permanente, i già elevati costi di personale, così aggravando ancor più i già incerti equilibri finanziari prospettici della società. Il che non solo stride con i ripetuti richiami contenuti anche nelle precedenti relazioni della Corte dei conti circa la necessità di ridurre i costi di personale, ma anche con la fragilità delle assunzioni economico-finanziarie poste alla base del Piano annuale medesimo, che si scontrano con la perdurante limitatezza dei ricavi da fonti terze, penalizzati dall’ancora limitato utilizzo degli impianti per commesse esterne, e con le gravi incertezze prospettiche nelle quali versa il CIRA nella perdurante assenza di un aggiornamento del Pro.R.A. e stante l’omessa adozione di un piano triennale aggiornato a riscontro dell’impatto del programma annuale di spesa di cui al Piano annuale 2019 sugli equilibri finanziari di medio termine²⁸.

E ancora, le “previsioni di spesa nel 2019 per “progressioni di carriera del personale (euro 100.000,00”) e per non meglio precisati “interventi retributivi del personale (euro 30.000,00”), oltre che censurabili per le ragioni di cui sopra, non sono nemmeno in linea con il Regolamento per le Assunzioni e Gestione del Personale CIRA-DTS-18-1320, art. 12, che a sua volta richiama il comma 4 dell’art. 11, che fa riferimento al “Sistema permanente di valutazione del Merito e

---

²⁷ Si tratta in particolare di:

- n° 2 tecnici di laboratorio, assunti a seguito della conclusione di altrettanti contratti a tempo determinato avvenuta il 31.01.2019;
- n° 2 addetti a servizi di sorveglianza e guardiania assunti alla conclusione dei relativi contratti a tempo determinato scaduti il 31.03.2019;
- n° 1 addetto alla ricerca con contratto a tempo determinato in sostituzione di dimissionario nel 2019 (non verrà compensata la sola cessazione di un lavoratore in aspettativa al 31/12/2018);
- n° 1, con contratto a tempo determinato, in sostituzione del Direttore Generale dimissionario nel febbraio 2019.

Le previsioni di spesa in aumento nel 2019 sono dovute a:

- progressioni di carriera del personale: € 100.000,00;
- interventi retributivi del personale: € 30.000,00;
- nuove assunzioni (*) € 25.634,00.

²⁸ Si è già detto come il Piano Triennale 2018-2020 sia sostanzialmente superato in quanto basato sulla proposta di aggiornamento Pro.R.A. del 28 febbraio 2017, mai approvata dai competenti ministeri e in corso di superamento ad opera del gruppo di lavoro ad hoc istituito presso il MIUR di cui alla informativa presidenziale data nella seduta consiliare del 7 marzo 2019.

della produttività collettiva e individuale” (come espressamente stigmatizzato anche da un consigliere nella seduta consiliare del 7 marzo 2019), la cui mancata approvazione da parte del Consiglio di amministrazione non consente al CIRA l’esperimento di progressioni di carriera del personale e di non meglio precisati interventi retributivi in aumento, che appaiono ad ogni modo preclusi, ai sensi del comma 3 del citato art. 11, anche dalla mancata approvazione di un piano triennale aggiornato che ne definisca il quadro finanziario, essendosi già evidenziato come l’ultimo Piano Triennale approvato, per il periodo 2018-2020, sia da ritenersi superato non soltanto nella cronologia ma anche nei contenuti strategici e nel quadro finanziario, essendo stata non soltanto non approvata la proposta di aggiornamento Pro.R.A. del 28 febbraio 2017, sulla quale poggiava – sia sotto il profilo industriale che sotto il profilo finanziario – l’intero costruito del Piano Triennale, ma addirittura essendo stata quella proposta sostanzialmente abbandonata stante l’istituzione presso il MIUR del più volte richiamato gruppo di lavoro *ad hoc* costituito per supportare la definizione di una nuova proposta di aggiornamento del Pro.R.A..

Appare, inoltre, del tutto ingiustificato l’intento di assunzione di n°1 unità, con contratto a tempo determinato, “in sostituzione del Direttore generale dimissionario nel febbraio 2019” posto che il Direttore generale, essendo destinatario di un mandato ad hoc quale esponente aziendale, non fa parte del personale dipendente della società in senso stretto e quindi le sue dimissioni non possono valere a giustificare l’incremento di una unità di personale.

Si ribadisce quindi, come già segnalato nella relazione inerente all’esercizio 2016, 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 a fronte delle consistenti perdite registrate nel 2016, dell’esiguo utile riportato nel 2017, nonché delle forti criticità finanziarie che connotano il Piano Triennale delle Attività 2018-2020, peraltro in via di superamento, e ancor più il Piano annuale 2019, tenuto conto anche della mancanza di un piano triennale e di un Pro.R.A. aggiornato e dell’assenza di disposizioni normative che legittimino l’impiego del Fondo vincolato *ex lege* n. 237 del 1993 a copertura di perdite di esercizio, cosicché il perseguimento di strategie aziendali improntate alla sostenibilità finanziaria e al recupero della efficienza produttiva appare un percorso obbligato.

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 attraverso 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, dal 2010 il CIRA si è dotato del modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico aziendale e del relativo organismo di vigilanza²⁹. 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 (da ultimo ridotto a euro 18.000 nella seduta del 12 dicembre 2018); un componente esterno con un compenso annuo lordo di euro 15.000 ed il responsabile dell'*Internal auditing* che svolge l'incarico a titolo gratuito³⁰ e che, fino al Consiglio di amministrazione del 29 marzo 2018, pur essendo privo della qualifica dirigenziale,

²⁹ Il modello è stato aggiornato nel 2016 (Consiglio di amministrazione del 27 luglio).

³⁰ 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.