

- **Divisione Construction & Dismantling**

- E' responsabile del processo di realizzazione del Sito Espositivo e delle Vie D'Acqua
- Gestisce il processo volto a garantire supporto tecnico ai partecipanti per le costruzioni di loro competenza
- Gestirà gli interventi di smantellamento laddove necessari

- **Divisione Operations**

- Gestione di tutte le attività di funzionamento del sito espositivo durante i sei mesi di Evento
- Gestione del Centro Servizi per i Partecipanti

## **B) Direzioni Centrali Affari Istituzionali, Comunicazione e Padiglione Italia**

Le Direzioni Centrali di Expo 2015, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, aggregano competenze tecniche relative alla stessa area di competenza, sono affidati a Direttori Centrali e sono rappresentate da:

- **Direzione Affari Istituzionali;**
- **Direzione Comunicazione;**
- **Direzione Padiglione Italia**

## **C) Direzione Generale Business Planning & Control**

La struttura Business Planning & Control prende il nome di Direzione Generale in quanto accorpamento centralizzato di tutte le funzioni di staff ossia di tutte le funzioni non direttamente coinvolte nella produzione e/o realizzazione dell'oggetto societario ma a supporto del corretto funzionamento di queste ultime nonché a garanzia della necessaria trasversalità e del corretto raccordo di tutti i processi / progetti gestiti.

La Direzione Generale, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, è guidata da un Direttore Generale Business Planning & Control. e si compone dalle seguenti strutture:

- **Funzione Audit;**
- **Funzione Legale;**
- **Funzione Risorse Umane e Organizzazione;**
- **Funzione Finanza;**
- **Funzione Public Procurement.**

Le Funzioni di cui sopra sono guidate da Direttori di Funzione.

## CAPITOLO III

### Le risorse umane

#### 3.1 La consistenza del personale ed il costo del lavoro

Con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'11 maggio 2009, la Società ha approvato il modello organizzativo proposto dall'Amministratore delegato all'epoca in carica.

Secondo le direttive esplicitamente indicate dalle Linee Guida Organizzative, il Consiglio d'Amministrazione ha operato la scelta di *attingere a professionalità elevate e riconosciute dal "mercato", pur nel rispetto - da un punto di vista di processo - delle prerogative e delle caratteristiche del settore pubblico (es. trasparenza delle procedure di scelta).*

Nel settembre del 2010 è stato redatto un documento informativo relativo a: strategie di acquisizione e remunerazione delle risorse e inquadramento di gestione contrattuale dei CO.CO.PRO.

Nell'ambito del predetto documento, è stato analizzato il pacchetto retributivo relativo al *top management*, operando un confronto rispetto a due mercati di riferimento: 1) il mercato generale, comprendente circa 250 aziende di diversi settori, in quanto l'organizzazione e la gestione dell'evento Expo 2015 prevede il reclutamento e la selezione di professionalità specifiche rintracciabili in numerosi e diversi settori merceologici; 2) il mercato "locale" (poco più di 100 aziende dislocate nella provincia di Milano) per verificare le prassi retributive rispetto al territorio interessato dall'evento.

L'obiettivo dichiarato era quello di individuare i prezzi di mercato in grado di poter attrarre le risorse competenti provenienti dal mercato privato, in quanto le risorse reperibili all'interno della Pubblica Amministrazione, come indicato nelle Linee Guida Organizzative, non erano state ritenute sufficienti a garantire la adeguata e piena copertura dei fabbisogni richiesti.

Per quanto concerne le modalità, in materia di assunzione di personale, il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6

agosto 2008, n. 133, all'art. 18 (*reclutamento del personale delle società pubbliche*), ha stabilito che le società a partecipazione pubblica totale adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

La Società si è quindi dotata, nei primi mesi del 2010, di una specifica "*Recruiting Policy*", col dichiarato intento, fra l'altro, di dare positivo riscontro alle esigenze specifiche richiamate dalla predetta norma, e ad ispirare il reclutamento dei propri dipendenti ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

Si è osservato, tuttavia, che nel documento predetto, ove è descritto il procedimento seguito e le rispettive competenze tra la Direzione Richiedente (DR) e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione (DRUO), non risultava evidenziato né l'automatismo della fase di pubblicazione della ricerca di personale, né la predefinizione di criteri per la selezione, così che la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che di fatto è deputata alla scelta del procedimento di selezione, fruiva di ampia discrezionalità.

Infatti, la "*Recruiting Policy*" demandava a tale Direzione l'adozione dei criteri più opportuni tra:

- ricerca di potenziali candidati all'interno del database aziendale dei CV;
- ricerca candidati interni all'azienda;
- pubblicazione dell'annuncio di ricerca/selezione dei relativi requisiti professionali richiesti sul sito informatico della Società ed eventualmente a mezzo stampa o altri siti Web / canali, almeno sette giorni prima dell'inizio dello svolgimento delle selezioni;
- attivazione di società di *headhunting* o selezione, in funzione del profilo ricercato.

Pur considerando che tale metodologia è finalizzata alla celere reperibilità di personale sul mercato del lavoro, per rispondere con tempestività alle esigenze operative e rispettare il cronoprogramma dei lavori presentato al BIE, nella precedente Relazione si è sottolineata l'esigenza che il rispetto dei criteri di imparzialità, pubblicità e trasparenza si concretizzi nella predisposizione comunque di criteri predeterminati di valutazione al momento dell'*avviso di ricerca* del personale, aperto all'esterno e con il

relativo punteggio predefinito di attribuzione, nonché con possibilità di un sistema di accesso informativo, da parte dei candidati, alle graduatorie finali scaturite all'esito delle valutazioni.

Dalla documentazione acquisita si è accertato che la Società, nel 2012, si è adeguata all'esigenza di esporre i criteri predeterminati di selezione al momento dell'avviso di ricerca, mentre per il sistema di accesso informativo alle graduatorie da parte dei candidati sta predisponendo apposita procedura.

Nella tabella che segue sono esposti i dati relativi alle candidature pervenute.

Tab. n. 2 – Candidature per tipologia e per anno (2011-2012) con variazioni percentuali

	2011	2012	Var %
Candidature pervenute	16.379	27.681	69,00
- di cui nell'anno	5.932	11.302	90,53
Candidature analizzate	1.350	3.446	155,26
Candidature intervistate	165	234	41,82
Contrattualizzazioni	45	47	4,44

Fonte: Elaborazione Corte dei Conti su dati forniti dall'Ente

Il personale al 31 dicembre 2012 è composto da: 21 dirigenti (20 nel 2011), 34 quadri (31 nel 2011) e 61 impiegati (37 nel 2011), per un totale di 116 unità lavorative (88 nel 2011). Ad essi sono stati affiancati 38 collaboratori (39 nel 2011) e 10 in comando (8 nel 2011) per complessive 164 unità (135 nel 2011).

Tabella n. 3 – Unità di personale ai 31 dicembre, per gli anni dal 2009 al 2012

Organico complessivo (n. addetti)	2009	2010	Var. ass. 2010/09	2011	Var. ass. 2011/10	Var % 2011/10	2012	Var. ass. 2012/11	Var % 2012/11
Dirigenti	17	15	-2	20	5	33,33	21	1	5,00
Quadri	26	25	-1	31	6	24,00	34	3	9,68
Impiegati	31	30	-1	37	7	23,33	61	24	64,86
<b>Totale dipendenti</b>	<b>74</b>	<b>70</b>	<b>-4</b>	<b>88</b>	<b>18</b>	<b>25,71</b>	<b>116</b>	<b>28</b>	<b>31,82</b>
Collaboratori	29	31	2	39	8	25,81	38	-1	-2,56
<b>Totale</b>	<b>103</b>	<b>101</b>	<b>-2</b>	<b>127</b>	<b>26</b>	<b>25,74</b>	<b>154</b>	<b>27</b>	<b>21,26</b>
Comandi		6	6	8	2	33,33	10	2	25,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>103</b>	<b>107</b>	<b>4</b>	<b>135</b>	<b>28</b>	<b>26,17</b>	<b>164</b>	<b>29</b>	<b>21,48</b>

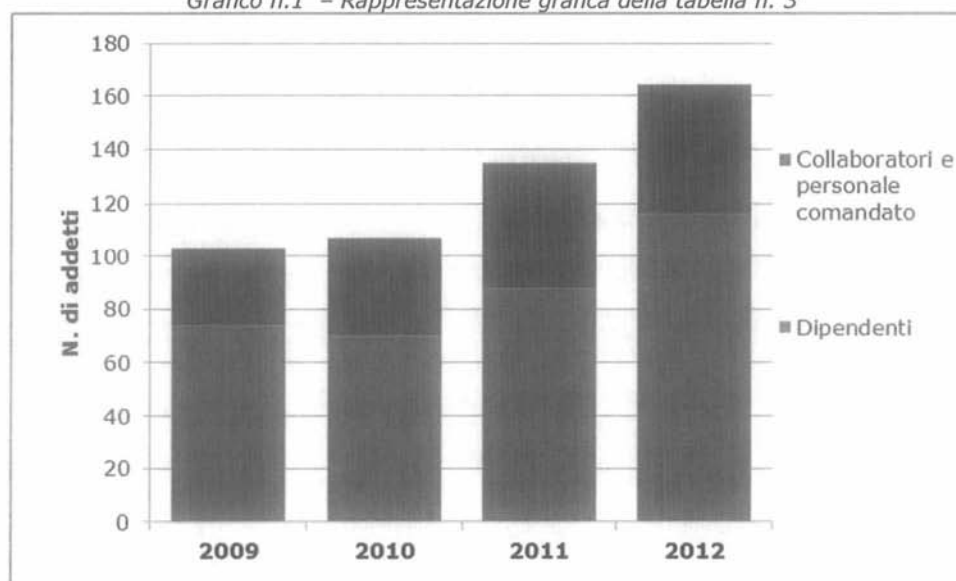
Fonte: Elaborazione Corte dei Conti da dati ricavati dalla Nota Integrativa ai bilanci 2011-2012

Va osservato, in proposito, che la struttura mostra un considerevole sbilanciamento verso i gradi più alti (dirigenti), che risultano in proporzione di circa 1 ogni 5 dipendenti.

Ciò è stato motivato dalla Società con la circostanza che il modello organizzativo, condiviso con il Consiglio di Amministrazione, prevede l'individuazione di Partners strategici esterni alla Società, per l'operatività dei progetti funzionali alla realizzazione dell'evento, mantenendo invece all'interno dell'azienda il governo e il coordinamento, in quanto si ritiene che la gestione di contratti e progetti che prevedono investimenti di milioni di euro necessiti di personale con una certa *seniority* e con competenze professionali rinvenibili più agevolmente tra personale dirigente e, nella migliore delle ipotesi, quadro *professional*. Diverso sarebbe stato se il modello fosse stato incentrato sulla esecuzione interna operativa. In tale ipotesi, allora, la 'piramide' sarebbe rovesciata.

Il totale complessivo delle unità impiegate, dirigenziali e non, con collaborazione e "in comando", è progressivamente aumentato anche nel biennio 2011-2012, confermando la naturale tendenza, avviata dal 2009, ad impiegare un numero via via maggiore di unità lavorative, in coerenza con l'implementazione delle attività della Società: da 103 a 107 tra il 2009 e il 2010, a 135 a fine anno 2011 (+26,17%) e 164 al 31 dicembre 2012 (+21,48%).

Grafico n.1 – Rappresentazione grafica della tabella n. 3



La Tabella 4 riporta le risorse, distinte per uffici, al 31/12/2011.

Tab. n. 4 – Personale per ufficio di appartenenza al 31 dicembre 2011

	A tempo indeterminato	A tempo determinato (contratti a progetto, a tempo, etc...)	Totale
Amministratore Delegato / Direzione Generale	0	4	4
Legale	5	1	6
Affari Generali (Amministrazione, Finanza e Controllo, Pianificazione, Acquisti, Risorse Umane e Organizzazione, Audit)	22	1	23
External Relations (ex Comunicazione)	11	1	12
Affari Istituzionali e Eventi	/	/	
Affari Internazionali	12	5	17
Marketing (ex Corporate Partners e Sponsors)	7	0	7
Constructions & Operations (Opex)	6	1	7
Spazi Tematici	3	1	4
Tecnologie	6	3	9
Incarico presso Commissario Straordinario	2	0	2
<b>SUB TOTALE</b>	<b>74</b>	<b>17</b>	<b>91</b>
Constructions & Operations (Capex)	13	31	44*
<b>TOTALE</b>	<b>87*</b>	<b>48</b>	<b>135</b>

Fonte: Expo 2015

\*Nella Tabella riportata a pag. 20 della nota integrativa di bilancio il totale di dipendenti e collaboratori capitalizzati (51) risulta più alto perché conteggia anche una quota di risorse di Affari Internazionali imputata a Capex.

La Tabella n. 5 che segue riporta le risorse, distinte per uffici, al 31/12/2012

Tab. n. 5 – Personale per ufficio di appartenenza al 31 dicembre 2012

	A tempo indetermin.	A tempo determinato (contratti a progetto, a tempo, etc...)	Comandi/ distacchi	Totale
Amministratore Delegato	1	1	3	5
Direzione Generale Business Operations (Amministrazione, Finanza e Controllo, Pianificazione, Acquisti, Risorse Umane e Organizzazione, Audit, Legale, Comunicazione ed Eventi)	37	2	2	41
External Relations	4			4
Direzione Generale Affari Internazionali	15	3		18
Direzione Generale Sales & Marketing	7	2		9
Direzione Generale Constructions & Site Management (Opex)	5			5
Direzione Generale Technologies & Technical Services (opex)	9	2		11
Direzione Park Operations	5	2		7
Incarico presso Commissario Straordinario	2			2
<b>SUB TOTALE</b>	<b>85</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>102</b>
Direzione Generale Constructions & Site Management Constructions & Operations (Capex)	18	26	3	47
Thematic Spaces	2	2	1	5
Direzione Generale Technologies & Technical Services (capex)	7	2	1	10
<b>TOTALE</b>	<b>112*</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>164</b>

Fonte: Expo 2015

Nella Tabella n. 6 che segue è esposto il raffronto tra i costi medi unitari per categorie contrattuali, salvo per ciò che concerne i CO.CO.PRO., che sono ripartiti all'interno delle altre categorie, al lordo del target bonus.

Di seguito la tabella di riconciliazione dei dati reali con indicazione di RAL (retribuzione annua lorda), Bonus (variabile) e RGA (retribuzione globale annua) per categoria, ove la RAL include gli oneri contributivi (previdenziali e assicurativi) e fiscali a carico del dipendente, la RGA include, oltre la RAL, anche la retribuzione variabile (target bonus) lorda (quindi con oneri contributivi e fiscali a carico del dipendente) e il Costo reale anche il TFR a carico della Società (accantonamento trattamento fine rapporto). In altri termini, la differenza tra un lordo (sia esso RAL che RGA) e un costo azienda è riconducibile al delta dato dagli oneri contributivi (previdenziali e

assicurativi) e TFR a carico azienda. La cifra lorda include anche oneri contributivi e fiscali a carico dipendente (e corrisposti dalla Società).

Tab. n. 6 – Retribuzioni per categorie e tipologia di retribuzione per il 2011 e il 2012 (importi in euro)

	2011					2012				
	COSTO DOSSIER	RAL	Bonus	RGA	COSTO REALE	COSTO DOSSIER	RAL	Bonus	RGA	COSTO REALE
DIRETTORI GENERALI / 1 LINEA	298.654	NA	NA	NA	NA	304.628,08	198.300	25%	247.875	349.252
DIRETTORI DI FUNZIONE / 2 LINEA		177.917	24,5%	221.506	314.108		142.545	23%	175.331	252.567
DIRIGENTI	200.342	128.905	19,4%	153.900	223.004	204.349,13	113.813	18,5%	134.822	198.578
QUADRI	87.331	62.605	14,8%	71.883	99.150	89.078,01	66.020	14,6%	75.659	104.355
IMPIEGATI	48.104	35.114	/	35.114	48.355	49.066,30	35.701	/	35.701	49.159

Fonte: Expo 2015

Note:

- Gli importi relativi al dossier si riferiscono a dati previsionali inclusivi del bonus che non è possibile suddividere tra fisso e variabile. I dati sono attualizzati applicando il 3% di incremento annuo del costo del lavoro così come mediamente rilevato dalle indagini retributive condotte da primarie società di analisi retributiva (criterio utilizzato anche per gli anni 2009-2010). I dati riferiti ai Direttori e Direttori Generali non sono direttamente comparabili con le previsioni del dossier essendo variata la struttura organizzativa.
- RAL e Bonus e RGA si riferiscono al dato reale secondo l'effettivo mix retributivo tra fisso e variabile per categoria.
- Le differenti aggregazioni sono la conseguenza delle riorganizzazioni aziendali che hanno definito nuove strutture e posizioni di vertice prima non esistenti. Il confronto tra i dati pertanto risente di alcune disomogeneità derivate da tali riaggregazioni. Il 2012 è lo scenario più coerente in termini di rappresentazione reale, evidenziando che la struttura organizzativa sta colmando il "vuoto" organizzativo dei quadri intermedi posti a governo dell'esecuzione dei progetti.

Va precisato, in proposito, che per l'anno 2011 – come indicato nelle note della tabella 4 che precede – l'organizzazione aziendale non prevedeva la presenza di Direttori Generali, che pertanto non sono stati riportati nella tabella sottostante. Erano presenti solo due "fasce" dirigenziali. Per agevolare il confronto tra gli anni 2011 e 2012 – non essendo possibile paragonare le due voci – la Società ha ritenuto opportuno calcolare una media ponderata (sul numero delle persone per ciascuna categoria A) e B) del costo azienda, così da rendere omogeneo il confronto, pur in assenza di una delle due categorie), sottolineando che si tratta del costo azienda e non della RGA, così come anche in passato riportato nelle tabelle della precedente Relazione.

Ciò premesso, si ricavano, al riguardo, le seguenti variazioni della retribuzione.

Tab. n. 7 – Costo aziendale per categoria per il biennio 2011-12 con variazioni percentuali (importi in euro)

	2011	2012	Variazione % ponderata*
<b>A) DIRETTORI GENERALI / 1 LINEA</b>	NA	349.252	-
<b>B) DIRETTORI DI FUNZIONE / 2 LINEA</b>	314.108	252.567	-19,60%
<b>MEDIA COSTO DIRETTORI GENERALI E DIRETTORI 2 LINEA (A e B)</b>	314.108	282.781	-11,10%
<b>C) DIRIGENTI</b>	223.004	198.578	-11,40%
<b>D) QUADRI</b>	99.150	104.355	5,20%
<b>E) IMPIEGATI</b>	48.355	49.159	1,70%

\* Ponderata con il numero di unità appartenenti alla categoria

Fonte: Expo 2015

La Società ha motivato il *trend* retributivo con fattori legati sostanzialmente alla particolarità dell'Evento, che comporta l'esigenza di dotarsi di elevate prestazioni in termini qualitativi, nonché alla necessità di rapportarsi al mercato privato per attrarre professionalità in grado di rispondere alle esigenze connesse all'Esposizione, senza trascurare la circostanza dei limiti temporali connessi all'arco di vita della Società medesima, che si esaurisce con il raggiungimento dello specifico scopo per cui è sorta.

Nonostante tale ultima circostanza, per quanto riguarda la tipologia di contratti la Società ha ritenuto opportuno adottare prevalentemente contratti di lavoro a tempo indeterminato<sup>22</sup>, ai sensi del disposto di cui all'art. 1 del D.Lgs, n. 368/01 (così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247), che prevede che il contratto di lavoro subordinato è stipulato 'di regola' a tempo indeterminato.

Secondo tale criterio, l'eventuale adozione del contratto di lavoro a tempo determinato avrebbe sofferto di limiti temporali (5 anni per i dirigenti, 36 mesi per le altre categorie non appartenenti al ruolo dirigenziale), e di limiti quantitativi (non potendo superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, così come stabilito dall'art. 63 CCNL Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi).

<sup>22</sup> considerato che il contratto di lavoro è comunque legato all'oggetto sociale di Expo 2015 S.p.A.

Sul versante dell'eventuale rischio di contenzioso del lavoro, la Società ha motivato la scelta anche in virtù degli approdi giurisprudenziali sempre più inclini ad interpretare in senso restrittivo i casi di ricorso al contratto a tempo determinato.

E' stato, poi, ritenuto necessario considerare che il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto oltre che per giusta causa anche per giustificato motivo (soggettivo od oggettivo), diversamente dal contratto di lavoro a tempo determinato il quale prevede solamente l'ipotesi di risoluzione per giusta causa.

In ogni caso, nei contratti di lavoro stipulati è stato chiaramente specificato che l'Evento espositivo avrà termine il 31 ottobre 2015 e che, quindi, l'attività della Società è destinata progressivamente a ridursi, in misura importante, dopo tale data, fino a cessare del tutto entro un congruo periodo dalla stessa.

Tab. n. 8 – Costo del personale per qualifica funzionale nel biennio 2011-2012 (importi in euro)

	2011	2012	Var % 2012/11
<b>A) Direttori generali</b>		790.019	NA
<b>B) Direttori di funzione / 2 linea</b>	2.178.533	1.521.431	NA
<b>Confronto SOMMA A+B</b>	2.178.533	2.311.450	+6,10
<b>Dirigenti</b>	1.917.150	1.770.448	-7,65
<b>Quadri</b>	2.620.580	2.319.210	-11,50
<b>Impiegati</b>	1.435.938	1.990.746	38,64
<b>Totale</b>	<b>8.152.201</b>	<b>8.391.854</b>	<b>2,94</b>

Fonte: Expo 2015

Come già precisato, la categoria di Direttori Generali non esisteva nel 2011. Tale costo va imputato alla sola categoria Direttori di Funzione / 2 linea per il 2011. Un confronto più realistico tra i dati si ottiene sommando le due categorie di spesa A) e B) come sotto riportato e calcolando la variazione percentuale.

Per quanto riguarda il numero di unità di Direttore Generale e di funzione, esso è:

Nel 2011 categoria A) = 0 persone, B) = 9.

Nel 2012 categoria A) 3 persone, B) 7 persone.

Come più sopra riportato, i costi a bilancio includono le frazioni d'anno per ingressi e uscite e i cessati, e pertanto dagli stessi non si ricava il costo medio annuo della retribuzione annuale. Inoltre tali dati afferiscono al solo personale con contratto di lavoro subordinato (no contratti di collaborazione) ed escluse le capitalizzazioni (solo Conto Economico).

### 3.2 - La formazione

Nel corso del primo semestre 2011, a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, con il supporto della funzione *Internal Audit* e della società di consulenza esterna, sono stati avviati i corsi di formazione ex D.Lgs. n. 231/2001, strutturati sia mediante una sessione in *e-learning* che mediante lezioni in aula (*workshop*).

È stata completato il programma di estensione progressiva delle attività formative a tutti i dipendenti.

Alle attività ha partecipato anche il Presidente dell'Organismo di vigilanza, per illustrare le funzioni e le responsabilità di tale organo.

Le attività formative sono state comunicate al CdA che ne ha preso atto e l'Amministratore delegato ne ha curato l'informazione a tutta la struttura aziendale.

### 3.3 - La sicurezza sul lavoro

I responsabili della gestione delle procedure di Salute e Sicurezza sul Lavoro, appartenenti a varie Direzioni aziendali, hanno coordinato la loro attività con l'Organismo di Vigilanza, ed hanno redatto il documento "*Master Plan D.Lgs. 231/2001. Aggiornamento attività di risoluzione GAP (Salute e Sicurezza sul Lavoro)*", volto a commentare i *gap* ancora aperti individuati nel documento di *action plan* del *management* con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, integrando e precisando le azioni previste e fornendo altresì suggerimenti in ordine alle modalità di gestione delle stesse.

È stata necessariamente operata una distinzione tra azioni relative alla "fase cantiere" (rif. normativo : Titolo IV DLS 81/08) , ossia la fase di costruzione e preparazione del sito e le azioni relative alla fase operativa corrente e alla successiva fase di gestione operativa del sito durante l'evento (rif. normativo art.26 DLS 81/08) (fasi queste che, seppur complementari, presentano alcuni tratti distintivi in termini sia di normativa specifica applicabile sia di direzioni di riferimento; inoltre, è stato precisato che la valutazione delle disposizioni normative applicabili e la conformità degli *standard* tecnico - qualitativi alle medesime, dovranno essere costantemente monitorati, in virtù dei continui cambiamenti sia normativi che nel perimetro delle attività stesse.

In particolare:

- con riferimento alla gestione delle emergenze quali incendi e primo soccorso, sono state effettuate prove anti incendio presso le tre sedi della società (via San Tomaso, via Rovello e Bovina);

- per quanto attiene la formazione, tutti i dipendenti sono stati adeguatamente formati; la Direzione Risorse Umane sta valutando eventuali integrazioni in relazione al fabbisogno specifico degli operatori in particolare in riferimento all'evoluzione delle attività. Il materiale inerente alla formazione è disponibile sulla rete *intranet* aziendale; a tal proposito, è previsto che tutta la documentazione prescritta dalla normativa sarà anch'essa a breve tracciata e disponibile sulla rete *intranet* aziendale e che presto sarà ivi introdotto anche una sistema di segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali anomalie, e necessità di intervento.

### 3.4 - Le consulenze

Ai sensi dell'art. 54, comma 3, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, anche gli incarichi di consulenza esterna, così come i contratti di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, e quelli di collaborazione a progetto, devono essere deliberati unicamente dal Consiglio di amministrazione della Società.

A tale riguardo la Società, anche sulla scorta delle delibere della Sezione Regionale di controllo di questa Corte per la Lombardia (del. n. 227/PAR del 29 aprile 2011 e del. 37 dell'11 marzo 2008), ha ritenuto di ricondurre nell'alveo delle consulenze, di cui all'art. 54 comma 3, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli incarichi concettualmente distinti dalla materia degli appalti di servizi.

Nel corso del 2009 i costi per consulenze, risultanti dal conto economico, erano pari a circa € 940.000, mentre nel 2010 sono stati di circa € 969.323. Nel 2011 e nel 2012 come da tabella che segue:

Tab. n. 9 - Consulenze (in mgl di euro) per tipologia

	2011	2012	Var % 2012/11
Studi tecnici legate alle diverse tematiche aziendali	504	3.815	656,94
Studi e assistenza pianificazione strategica	217	130	-40,09
Assistenza societaria e/o fiscale	121	175	44,63
Pareri legali in materia giuslavoristica	107	369	244,86
Assistenza per la ricerca del personale	62	185	198,39
Studi e attività di ricerca sul tema dell'Evento	42	256	509,52
Varie di importi minori	2	66	3.200,00
<b>Totale</b>	<b>1.055</b>	<b>4.996</b>	<b>373,55</b>

Fonte: Elaborazione Corte dei Conti su dati di bilancio dell'Ente

Si è già osservato, nella precedente Relazione, che l'elevato costo dei servizi oggetto di consulenza dovrebbe suggerire costanti verifiche periodiche sulla possibilità di ottimizzare le risorse interne – ad eccezione degli ambiti che richiedano professionalità altamente specializzate in campo tecnologico, architettonico e artistico per l'allestimento del progetto espositivo - eventualmente anche attraverso periodici interventi di riorganizzazione aziendale, con adeguata pianificazione dei fabbisogni, secondo una prospettazione a medio termine.

Gran parte dei costi per consulenze sono stati capitalizzati e l'elevata valenza degli stessi risulta connessa alla tipica natura di "società di scopo" della Expo 2015, la cui prevalente attività, anche in campo consulenziale, è finalizzata alla realizzazione dell'Evento del 2015, e pertanto capitalizzabile.

### **3.5 - Il contenzioso.**

Il contenzioso intervenuto fino alla data corrente è costituito da n. 8 controversie, relative:

- a) alla mancata aggiudicazione per l'affidamento di lavori (4);
- b) alla mancata ammissione a concorso internazionale di progettazione (1);
- c) al diniego di accesso all'interno del Sito per collocamento di impianti di gestore di telecomunicazioni (1);
- d) alla risoluzione di contratto di subappalto a seguito di informazione interdittiva emessa dal Prefetto di Milano (1);
- e) all'esclusione da gara per affidamento di lavori sulla base di informazione atipica (1).

Le controversie tuttora pendenti sono 6 (a, c, d), di cui 1 respinta in sede cautelare e 1 su cui è intervenuto provvedimento di autotutela da parte della Società, che lascia prevedere la rinuncia al ricorso.

## CAPITOLO IV

### La gestione

#### 4.1 - I risultati dell'esercizio 2011

La Società ha chiuso il 2011, terzo esercizio di attività, con una perdita di € 4.161.351 rispetto alla perdita di fine 2010 pari ad € 10.466.288, ed un Patrimonio Netto di € 14.478.824 rispetto ad € 8.080.176 di fine 2010.

La perdita è dovuta, come già osservato nel precedente Referto, al modello economico-finanziario del progetto Expo Milano 2015, che implica necessariamente una concentrazione degli investimenti e dei costi nel periodo precedente l'evento, mentre la gran parte dei ricavi sarà ottenuta in prossimità dello stesso.

Il miglioramento della perdita 2011, rispetto a quella del 2010, è peraltro ricollegabile alla parziale copertura delle spese di gestione della Società, per effetto del versamento di quota parte (4% dell'intero finanziamento di cui all'art. 14 del DL n. 112/2008) dei contributi statali, a ciò destinati ai sensi dell'art. 54, comma 1, del DL n. 78/2010.

Nel 2011 sono stati effettuati i seguenti versamenti da parte degli Azionisti:

- Capitale sociale: -
- Contributi in conto capitale: € 10.560.000
- Contributi in conto esercizio: € 12.960.000.

Gli obiettivi su cui si è concentrata l'attività della Società nel 2011 sono sintetizzati nel quadro che segue.

- Conseguimento della disponibilità delle aree del Sito espositivo – per il tramite della società Arexpo S.p.A., al 31 dicembre 2011 interamente controllata dal Socio Regione Lombardia. A tal fine, la Società ha partecipato all'Accordo di Programma sottoscritto in data 12 luglio 2011 e finalizzato a definire la variante urbanistica delle aree medesime;
- Pubblicazione dei primi bandi di gara per gli appalti dei lavori sul Sito, con l'assistenza di Infrastrutture Lombarde (ILSPA S.p.A.) e di Metropolitana Milanese (MM S.p.A.), società *in house*, rispettivamente, della Regione Lombardia e del Comune di Milano;

- Avvio dei lavori per la risoluzione delle interferenze insistenti sul Sito espositivo;
- Completamento della progettazione degli aspetti tematici e contenutistici dell'Esposizione Universale;
- Aumento delle adesioni dei Paesi partecipanti, che a dicembre 2011 sono arrivati a n. 70;
- Organizzazione dell'International Participant Meeting, per la raccolta delle adesioni degli altri Paesi;
- Iniziative di promozione, per sostenere la visibilità internazionale dell'Evento, tra cui "Expo incontra", serie di *roadshow* che hanno toccato varie città italiane, l'"Expo Day" e la campagna stampa su alcuni quotidiani internazionali (Financial Times, Wall Street Journal e Le Monde);
- Completamento del progetto preliminare delle opere di urbanizzazione (c.d. Piastra Espositiva) da parte degli uffici di progettazione interna della Società, ed avvio della progettazione definitiva ed esecutiva delle stesse opere da parte di Metropolitana Milanese (MM S.p.A);
- Ideazione e progettazione della Expo digitale (Smart City), con l'obiettivo di coinvolgere aziende internazionali, leader nei settori dell'innovazione tecnologica;

A completamento del quadro degli eventi più rilevanti verificatisi nel corso del 2011, va segnalata la sottoscrizione, nel mese di luglio, dell'Accordo di programma – promosso ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) concluso tra Comune di Milano, Regione Lombardia, Provincia di Milano, Comune di Rho, Società Poste Italiane S.p.A., e con l'adesione della Società Expo S.p.A. e della Società Arexpo S.p.A., finalizzato a consentire la realizzazione dell'Esposizione Universale del 2015, anche attraverso la definizione di idonea disciplina urbanistica e la riqualificazione dell'area successivamente allo svolgimento dell'evento.

Per un maggiore approfondimento dell'Accordo si rinvia al successivo par. 4.8.1.