

VERBALE N. 171

DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL' AGECONTROL S.p.A.

L'anno duemilaotto giorno ventisette del mese di maggio (27/05/2008), alle ore dieci (h. 10:00), in Roma, presso la sede sociale, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del Giorno

- 1. APPROVAZIONE DEI VERBALI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 6 MAGGIO 2008 E DEL 14 MAGGIO 2008;**
- 2. DETERMINAZIONI RELATIVE ALLA "PROPOSTA DELLE LINEE STRATEGICHE GENERALI ENTRO LE QUALI INQUADRARE LE RELATIVE FUTURE PROPOSTE DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE" PRESENTATA DAL DOTT. ROBERTO MONTESI;**
- 3. PROPOSTA DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI;**
- 4. ILLUSTRAZIONE DELL'APPROCCIO METODOLOGICO DELLA FUNZIONE AUDITING E CONTROLLO DIREZIONALE;**
- 5. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL C.D.A. IN MERITO ALL'ATTRIBUZIONE DELLE DELEGHE AL PRESIDENTE ED AL DIRETTORE GENERALE DI CUI ALLA DELIBERA N. 164 DEL 1° OTTOBRE 2008;**
- 6. DELIBERE DEL SOCIO UNICO AGEA E SUCCESSIVE DETERMINAZIONI;**
- 7. PROPOSTA DI MODIFICHE DA APPORTARE ALLO STATUTO;**
- 8. VARIE ED EVENTUALI.**

Assume la Presidenza dell'adunanza, il Prof. Avv. Cesare SAN MAURO, il quale constata la valida costituzione del Consiglio con la presenza dei Signori: On. Giuseppe ROSSIELLO Dott. Cosimo LACIRIGNOLA, Roberto MONTESI, Avv. Enrico PENNAFORTI e Dott. Tarcisio Costante ZOBBI, oltre che di se stesso.

Sono altresì presenti, per il Collegio Sindacale, il PRESIDENTE Dott. Antonio SCHETTINO, il Dott. Giovanni RAPANÀ ed il Prof. Francesco VENTURELLI. Assume la veste di Segretario la Dott.ssa Monica MARIANI. Assistono il DIRETTORE GENERALE, Dott. Claudio VERSIENTI e l'Avv. Maria Luisa MADERA, Responsabile della Funzione Legale.

1° punto all'O.d.G: “APPROVAZIONE DEI VERBALI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 6 MAGGIO 2008 E DEL 14 MAGGIO 2008”.

Il PRESIDENTE pone all'approvazione i verbali n. 169 e n. 170 adottati nelle sedute del 6 maggio e del 14 maggio 2008, distribuiti in copia ai presenti.

I detti verbali vengono letti, emendati ed approvati all'unanimità dei presenti.

2° punto all'o.d.g.: “DETERMINAZIONI RELATIVE ALLA “PROPOSTA DELLE LINEE STRATEGICHE GENERALI ENTRO LE QUALI INQUADRARE LE RELATIVE FUTURE PROPOSTE DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE” PRESENTATA DAL DOTT. ROBERTO MONTESI”.

L'obiettivo del presente lavoro spiega il Dott. MONTESI è quello di dare una descrizione precisa della situazione vigente in azienda in relazione alla gestione del personale. .

L'articolo 3 dello Statuto sociale “**Oggetto sociale**” ribadisce che l'attività viene esercitata sotto il controllo e la vigilanza di AGEA “*alla quale spetta di stabilire, anche in attuazione della normativa comunitaria, l'indirizzo generale della società stessa*”.

L'articolo 11 – “**Consiglio di Amministrazione**” stabilisce che: “*Antecedentemente all'adozione di ogni atto gestorio il Consiglio di Amministrazione:*

- *Predisporre il Progetto del Programma di attività con relativo bilancio di previsione da sottoporre all'adozione dell'Agea ai sensi del D.Lgs. 29 marzo 2004 n. 99*
- *Determina il numero dei dipendenti effettivi della Società ed in particolare del personale ispettivo e di controllo, adottando criteri di assunzione e modi di formazione professionale che ne garantiscono l'idoneità per lo svolgimento dei compiti previsti dall'oggetto sociale. A tal fine la Società può avvalersi di organizzazioni specializzate nella ricerca di personale e nello svolgimento di corsi di formazione”.*

L'Atto di Indirizzo trasmesso da Agea il 29 febbraio 2008 definisce *“le linee guida alle quali codesta Società dovrà scrupolosamente attenersi”.*

In particolare:

- a. *Tutte le iniziative di carattere strutturale ed organizzativo devono, in linea con le opportunità offerte dal modulo societario e nel quadro delle attuali politiche restrittive della spesa pubblica, essere strettamente legate e funzionali alle attribuzioni ispettive e devono privilegiare criteri di flessibilità nell'impiego delle risorse, idonei a ridurre i costi di gestione legandoli strettamente, nei tempi e nelle quantità, alle specifiche esigenze dei controlli da effettuare;*
- χ. *Le procedure di selezione del personale dovranno scontare rigorosi criteri di selezione che, nel rispetto della doverosa distinzione tra la funzione di controllo e l'attività di gestione, dovranno essere fissati dal Consiglio di Amministrazione e garantire la più ampia partecipazione mediante procedure di evidenza pubblica.*
- g. *La posizione assunta in questi giorni dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Agenzia delle entrate – sulla assoggettabilità al regime IVA*

delle prestazioni dell'Agecontrol in esito al quesito formulato dall'Agea introduce elementi di grave incertezza sulla tenuta finanziaria della Società; per queste ragioni, in attesa di valutare le iniziative da assumere per fronteggiare la situazione si invita codesta Società a bloccare tutte le procedure di assunzione eventualmente in corso ed a non procedere ad alcuna assunzione, come, peraltro, raccomandato in occasione della nota di osservazioni prot. n. 27710 del 31 gennaio 2008 a firma del Titolare dell'Ufficio Monocratico sulle proposte del budget 2008. Quest'ultimo ritrasmesso da codesta Società con nota n. 2036 del 22 febbraio 2008, viene approvato nella parte in cui si conforma alle presenti direttive e dovrà essere rielaborato nella parte in cui se ne discosta.

Alla luce di quanto sopra riportato i criteri di organizzazione e gestione del personale dovranno pertanto essere:

1. prioritariamente approvati da Agea;
2. formulati dal CdA o da Organo da questi delegato;
3. ispirati a criteri di flessibilità idonei a ridurre i costi di gestione;
4. in grado di garantire nella selezione del personale la più ampia partecipazione mediante procedura di evidenza pubblica.

In merito al **punto 1.** si ritiene che l'approvazione del Budget 2008, da parte dell'Agea, costituisce *autorizzazione antecedente* da parte del Socio unico prevista dallo Statuto sociale.

Il **punto 2.** già prevede che sia il Presidente ad *assumere, sospendere e licenziare Dirigenti, in ottemperanza all'articolo 11 dello Statuto sociale vigente* ed il Direttore Generale ad *assumere, sospendere e licenziare il personale di ogni ordine e grado ad eccezione dei dirigenti, adottando i relativi provvedimenti*

di carriera e disciplinari, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 11 dello Statuto sociale; dirigere la struttura organizzativa aziendale.

Il **punto 3.** tende a far sì che non si creino all'interno della Società posizioni rigide e che venga utilizzato il personale disponibile anche per funzioni diverse prima di ricorrere ad altre assunzioni. Il CdA ha definito ed approvato il nuovo Modello Organizzativo, la Funzione Risorse Umane provvederà al rispetto dei criteri di flessibilità.

Il **punto 4.** assume una particolare rilevanza in quanto determina la necessità che per ogni assunzione la selezione del personale sia effettuata mediante procedure di evidenza pubblica.

Sul punto il PRESIDENTE ritiene che la dizione *procedure di evidenza pubblica* non si addica al modello di società per azioni, quale è l'Agecontrol; reputa più opportuno sostituirla con *avviso pubblico e/o pubblicità*, da intendersi quale procedura che garantisca la massima trasparenza.

Le linee generali per la gestione e l'organizzazione del personale possono così riassumersi:

- il CdA fissa, in accordo con le indicazioni del Socio unico, le linee strategiche generali dalle quali discende il modello e la struttura organizzativa idonea a perseguire l'attività sociale;
- la struttura organizzativa ed i suoi effetti economici vengono riflessi nella Pianta Organica, contenuta nel Programma di Attività e relativo Budget previsionale approvato dall'Agea;

i criteri generali di assunzione definiti dal CdA con i quali procedere alla selezione del personale devono essere conformi ai seguenti principi generali:

1. compatibilità economico-finanziaria con la previsione approvata dal CdA;

2. criterio di flessibilità;
3. coerenza con il titolo di studio e dell'esperienza maturata con il tipo di attività da svolgere;
4. selezione mediante avviso pubblico (pubblicità, pubblicazione sul sito internet della Società, etc.).

Il PRESIDENTE ringrazia il Consigliere MONTESI per il lavoro svolto e l'impegno profuso e coglie l'occasione per segnalare che le deleghe conferite dal Presidente ad alcuni Consiglieri di Amministrazione debbano essere compensate, così come l'attività svolta dal Vice Presidente On. Giuseppe ROSSIELLO.

Il PRESIDENTE chiede ai Consiglieri di esprimere le proprie considerazioni in merito alla proposta formulata dal Dott. MONTESI.

Il Consigliere ZOBBI condivide pienamente la relazione di cui sopra ed evidenzia in particolare due punti sui quali il CdA dovrà avere piena conoscenza.

1. **Pianta Organica:** rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per la Società, finalizzato all'attribuzione di maggiore funzionalità e flessibilità territoriale.
Sarebbe auspicabile in una prossima riunione poter valutare ed approvare la Pianta Organica della Società, suddivisa in base alle risorse sul territorio ed alle esigenze di operatività.
2. **La definizione delle emergenze di personale:** è necessario che il CdA, su indicazione del Direttore Generale, valuti le eventuali assunzioni di personale, in particolare ispettivo, che vada a svolgere le proprie funzioni presso quei Punti di Controllo e/o Uffici Operativi carenti di risorse.

Il Consigliere LACIRIGNOLA ritiene che l'attività del CdA può essere solo che d'ausilio al Direttore Generale. L'ottimizzazione delle risorse sul territorio può comportare, tra l'altro, un risparmio in termini economici sui costi di missione.

Il Consigliere ROSSIELLO concorda con le questioni sollevate dal Consigliere Zobbi. E' opportuno infatti ottimizzare la presenza del personale ispettivo in loco.

Il Consigliere PENNAFORTI d'accordo con i suoi Colleghi ribadisce la centralità delle attività svolte dal Direttore Generale, che saranno periodicamente relazionate al CDA..

In relazione alla Pianta Organica il DIRETTORE GENERALE segnala l'esigenza di poter disporre in piena autonomia delle risorse, soprattutto quelle ispettive, nel caso in cui si presenti un'esigenza operativa impellente.

Il PRESIDENTE conferma che l'approvazione della Pianta Organica da parte del CdA non pregiudica l'attività decisionale del Direttore Generale che può disporre in piena autonomia gestionale delle risorse assegnate alla Società.

Il Collegio Sindacale avvalora l'autonomia dell'attività del Direttore Generale in qualità di responsabile della struttura organizzativa e del suo funzionamento.

Il Consigliere MONTESI è d'accordo nell'approvazione della Pianta Organica da parte del CdA; infatti tra le competenze dello stesso CdA è compresa l'approvazione della macro struttura organizzativa dell'azienda. Resta inteso che l'ottimizzazione delle risorse anche secondo i criteri di flessibilità sia un'attività specifica svolta dal Direttore Generale in collaborazione con le Funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione all'unanimità,

delibera

l'approvazione del documento delle *linee strategiche* così emendate.

Il PRESIDENTE invita il DIRETTORE GENERALE a predisporre per la prossima riunione una bozza di Pianta Organica comprensiva delle risorse suddivise sul territorio nazionale.

Inoltre fin da oggi stabilisce che nella prossima delibera dovrà esser fatta menzione che l'approvazione della Pianta Organica non inficia in nessun modo l'autonomia del Direttore Generale che potrà disporre lo spostamento delle risorse secondo le esigenze operative.

In questo modo non vengono violati i principi di flessibilità di cui sopra.

Il Dott. LACIRIGNOLA chiede di poter anticipare il punto 6 all'o.d.g. in quanto per esigenze istituzionali dovrà lasciare la seduta alle ore 11:30.

Il PRESIDENTE ed i consiglieri acconsentono alla richiesta e, conseguentemente, alla trattazione del punto che segue.

6° punto all'o.d.g.: “DELIBERE DEL SOCIO UNICO AGEA E SUCCESSIVE DETERMINAZIONI”.

Il PRESIDENTE pone all'esame del CdA la delibera di Agea n. 297, dell'8 maggio 2008, distribuita a i presenti.

La lettera b) così recita:

“... omissis ... attribuendo alla SIN i controlli di primo livello, quelli, cioè, diretti ad accertare il diritto di aiuto ai fini del pagamento, ed all'Agecontrol quelli c.d. di secondo livello, a prevalente natura ispettiva richiedenti specifiche competenze amministrativo-contabili”.

Il DIRETTORE GENERALE, in merito alla delibera in esame, invita i presenti a leggere la sua relazione distribuita in copia.

Segnala in proposito che con l'approvazione del Programma di Attività 2008 e del Bilancio Previsionale per quanto attiene all'attività operativa si ritengono risolti i dubbi, scaturiti dall'interpretazione dell'Atto di indirizzo deliberato da AGEA nel

CdA del 28 febbraio u.s., sulla base dei quali non si è ancora proceduto all'adeguamento dell'organico ispettivo stimato come necessario per assicurare il raggiungimento degli obiettivi operativi c.d. "istituzionali.

Un cenno va fatto sulla mancata approvazione dell'incremento dell'organico c.d. "amministrativo" per rappresentare che una parte delle risorse richieste andrebbero a compensare le cessazioni per quiescenza ed altre causali.

Infine la situazione economica al 31 marzo 2008, distribuita in copia ai presenti, evidenzia le economie sostenute dalla Società.

Il PRESIDENTE per quanto riguarda l'assunzione di personale ispettivo con contratto a tempo determinato segnala la riunione tentatasi con il Prof. Vallebona, il Prof. Maresca, l'Avv. Madera e la Dott.ssa Pugliese, relativa alla ermeneutica giuridica sui contratti a termine.

In esecuzione poi alle sentenze che interessano i Signori Liserre e Lo Surdo, ed in attesa dell'esito dei ricorsi in appello depositati presso la competente Corte di Appello di Catanzaro, si prevede, prudenzialmente, l'utilizzo delle risorse citate presso il Punto di Controllo di Verona, o comunque presso uno dei Punti di Controllo dislocati nel territorio del centro-nord, a fronte delle esigenze operative legate allo svolgimento dei controlli di cui al Progetto Reg. CEE n. 4045/89, attualmente in corso. Dovranno essere assegnate ulteriori due risorse al Progetto di cui sopra che coprano l'area territoriale del centro-nord, sempre secondo i criteri pubblicistici approvati dal CdA.

Il CdA, prendendo atto delle delibere di Agea, all'unanimità

delibera quanto segue:

1. per quanto attiene le assunzioni di personale ispettivo (30 risorse circa) di procedere come consigliato dal Prof. Maresca e dal Prof. Vallebona; quindi di assumere le unità ispettive scegliendole tra le

risorse aventi titolo di agronomo e perito agrario che hanno già maturato esperienza professionale presso l'Agenzia senza demerito.

2. per quanto attiene l'assunzione del personale amministrativo (6 risorse circa) di compensare le risorse che hanno cessato per quiescenza ed altre causali il rapporto di lavoro con la Società. Per tali unità la procedura di selezione e assunzione da adottare sarà quella deliberata in data odierna tramite pubblicità e/o avviso pubblico;
3. di istituire una Commissione presieduta dall'On. ROSSIELLO, composta dal Dott. ZOBBI e dall'Avv. PENNAFORTI che valuteranno i *curricula* e sosterranno i colloqui di selezione del personale. La Commissione, se necessario, verrà coadiuvata dal DIRETTORE GENERALE e dal Dirigente delle RISORSE UMANE;
4. di costituire la Segreteria del DIRETTORE GENERALE con due risorse interinali (somministrazione di lavoro) così come deliberato nel corso della riunione del 4 aprile u.s.

5° punto all'o.d.g.: "INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CdA IN MERITO ALL'ATTRIBUZIONE DELLE DELEGHE AL PRESIDENTE ED AL DIRETTORE GENERALE DI CUI ALLA DELIBERA N. 164 DEL 1° OTTOBRE 2008".

Il Collegio Sindacale, nella persona del PRESIDENTE, in merito alla problematica delle assunzioni di personale presso la Società, ha riscontrato delle incoerenze nelle deleghe attribuite in materia dal CdA nella seduta del 1° ottobre 2007, con delibera n. 164, e chiede un necessario chiarimento.

Infatti, mentre da un lato il CdA delega il Presidente ed il Direttore Generale ad effettuare assunzioni di personale, dall'altro si riserva l'approvazione delle proposte che Presidente ed il Direttore Generale dovrebbero formulare. L'articolo 11 dello Statuto sociale, richiamato nella delibera di conferimento delle deleghe,

non prevede la formulazione al CdA di proposte di assunzione, bensì dispone che il CdA determina il numero dei dipendenti ed approva i criteri di assunzione, e di formazione del personale. Un'interpretazione in linea con il disposto dell'articolo dello Statuto dovrebbe indurre a ritenere che il CdA abbia voluto riservare a se stesso solo la determinazione del numero dei dipendenti e dei criteri di assunzione/formazione, delegando al Presidente ed al Direttore Generale il potere di assumere, sospendere e licenziare i dirigenti ed i dipendenti.

Il Dott. MONTESI ritiene che la delibera assunta al punto 2 all'o.d.g. relativamente alle procedure di selezione e assunzione di personale che garantiscano la massima trasparenza superi l'interpretazione data dal Collegio Sindacale.

Il CdA stabilisce le procedure che devono essere adottate in tema di selezione/assunzione di personale ed il numero dei dipendenti attraverso l'adozione del Modello Organizzativo.

Avvenuta la selezione con i criteri sopra descritti il Presidente ed il Direttore Generale procederanno formalmente alle assunzioni di personale per quanto di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione all'unanimità approva l'interpretazione formulata in merito al punto all'o.d.g.

3° punto all'o.d.g.: "PROPOSTA DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI".

Il PRESIDENTE invita a partecipare alla riunione la Dott.ssa Ermelinda PUGLIESE, Responsabile della Funzione Risorse Umane.

La Dott.ssa PUGLIESE illustra il documento distribuito in copia. E' la prima volta che si procede nell'individuare dei criteri di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.

E' necessario porre la dovuta attenzione all'attività dei Dirigenti per garantire il massimo di economicità ed efficienza della gestione. Si ritiene che tutti i Dirigenti debbano essere invitati a migliorare le proprie prestazioni, in riferimento alle risorse assegnate a ciascun servizio, secondo target prestabiliti (MBO) nell'ottica del più ampio processo di innovazione e miglioramento qualitativo. Pertanto si pone in evidenza la necessità di definire, per ciascuna Funzione, gli indicatori ed i parametri cui i Dirigenti dovranno fare riferimento per gli obiettivi di miglioramento.

Il PRESIDENTE ringrazia la Dott.ssa PUGLIESE per la relazione tenuta ed il lavoro svolto.

Il PRESIDENTE conferma l'attribuzione delle deleghe in capo al DIRETTORE GENERALE "*dirigere la struttura organizzativa aziendale*" così come formulato dall'articolo 11 dello Statuto Sociale.

Segnala che la **Gestione per obiettivi** (in inglese *Management by objectives*, da cui l'acronimo **MBO**) è un metodo di [valutazione del personale](#) che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati, e non sulle competenze espresse.

I Responsabili di ogni Funzione aziendale sono chiamati ad operare per il conseguimento degli obiettivi concordati con la Direzione Generale.

Il DIRETTORE GENERALE quindi nella prossima riunione illustrerà al CdA quali dovranno essere gli obiettivi da assegnare a ciascun Dirigente, suddivisi per area di competenza; il PRESIDENTE a sua volta illustrerà gli obiettivi in capo al Dirigente della Funzione di Audit, attività delegata dal CdA al PRESIDENTE.

L'Avv. PENNAFORTI riterrebbe opportuno inserire tra i criteri di valutazione per i Dirigenti il *curriculum* aziendale e la formazione svolta nel periodo. E' importante, ribadisce il PRESIDENTE, premiare coloro che senza gravare sull'azienda frequentino corsi di formazione per l'arricchimento professionale e garantire una certa dinamicità al curriculum aziendale.

Il Collegio Sindacale ribadisce che i Dirigenti sono autorizzati ad assumere i provvedimenti che rientrano nella competenza dell'Ufficio cui sono preposti ad eccezione di quelli rientranti nelle materie delegate dal CdA al Presidente ed al Direttore Generale.

4° punto all'o.d.g.: "ILLUSTRAZIONE DELL'APPROCCIO METODOLOGICO DELLA FUNZIONE AUDITING E CONTROLLO DIREZIONALE".

Il PRESIDENTE invita a partecipare alla riunione il Dott. Davide DI CAPUA, Dirigente della Funzione Audit e Controllo Direzionale.

Il Dott. DI CAPUA illustra la relazione consegnata ai Consiglieri nella precedente seduta avente, ad oggetto l'aggiornamento del Modello Organizzativo, di gestione e di controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. In dettaglio informa che il precedente Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/7/2006 approvò il Modello di organizzazione, gestione e controllo e contestualmente decise di rinviare la costituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Da allora, atteso che il tema non ha avuto evoluzioni, l'Organo Amministrativo non si trova nelle condizioni di poter valutare, come richiesto, se il suddetto Modello può considerarsi idoneo.

Per rendere efficace il Modello occorre dunque analizzare le attività sensibili ai vari livelli della struttura della società, con riferimento agli impatti normativi e delle nuove attività svolte dalla Società.

Per l'esecuzione delle attività e il raggiungimento degli obiettivi indicati è stato istituito un Gruppo di lavoro (Internal Audit, Legale e Risorse Umane). Sul punto , specifica l'Avv. MADERA, ci si avvarrà del supporto professionale del Prof. Avv. Fiorella e dei suoi collaboratori.

Le attività, per le quali saranno prodotti specifici risultati, saranno le seguenti:

- Predisposizione della "Mappa delle attività sensibili";
- Individuazione degli aspetti di miglioramento (gap analysis dei protocolli di controllo) delle procedure aziendali;
- Aggiornamento del Codice etico;
- Definizione del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- Programma di Formazione e Informazione ai dipendenti;

Con l'approvazione della versione aggiornata del Modello, il Consiglio di Amministrazione procederà alla istituzione dell'Organismo di Vigilanza e valuterà se mantenere in attività il Gruppo di lavoro.

Il PRESIDENTE ringrazia per il lavoro svolto il Dott. DI CAPUA e l'Avv. MADERA. Ritiene che l'Organismo di Vigilanza dovrà essere costituito da tre risorse. Due dovranno essere esterne, scelte dal Consiglio di Amministrazione tra professionisti; la terza sarà una professionalità interna al Consiglio di Amministrazione, rispondente ai requisiti previsti dalla legge. L'Organismo di Vigilanza sarà retribuito e si avvarrà di una Segreteria interna, costituita da una risorsa. E' affidata al Dott. DI CAPUA la responsabilità della suddetta Segreteria dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione all'unanimità **approva** il documento in esame e prende atto della costituzione del Gruppo di Lavoro.

7° punto all'o.d.g.: "P ROPOSTA DI MODIFICHE DA APPORTARE ALLO STATUTO".

Il PRESIDENTE ritiene opportuno verificare l'adeguatezza dello Statuto Sociale; in particolare, dovrà essere cambiata la denominazione della Società in "Agecontrol S.p.A. – Agenzia pubblica per i controlli in agricoltura". Inoltre, per motivi di necessità e di urgenza dovrà essere data la possibilità di assistere alle riunioni attraverso la *call conference*.

Il Consiglio di Amministrazione delega il PRESIDENTE a recepire tali modifiche allo Statuto sociale per analizzarle ed approvarle in una prossima riunione.

8° Punto all'o.d.g.: "VARIE ED EVENTUALI".

Il DIRETTORE GENERALE informa che in data odierna inizierà le visite presso gli Uffici ed i Punti di Controllo dell'area nord, accompagnato dal Dirigente dell'Area Ispettiva, Dott. Giuseppe CONFALONI.

Il PRESIDENTE ringrazia i presenti per i suggerimenti e per il lavoro congiunto fin qui svolto.

Non essendovi altro da discutere la seduta viene sciolta alle ore 13:10.

FIRMATO

II SEGRETARIO

(Monica MARIANI)

II PRESIDENTE

(Prof. Avv. Cesare SAN MAURO)

Avv. Maria Luisa Madera