



**Corte dei Conti**  
**Sezione regionale di controllo per la Basilicata**  
**Potenza**

**Deliberazione n. 96/2011/PAR**

Parere n. 22 /2011

La Sezione regionale di controllo per la Basilicata così composta:

Presidente di Sezione	dr. Ciro Valentino	Presidente
Consigliere	dr. Rocco Lotito	Componente
Referendario	dr. Giuseppe Teti	Componente-relatore
Referendario	dr. Donato Luciano	Componente

nella Camera di consiglio del 25 novembre 2011

**Visto** l'art.100 della Costituzione;

**Visto** il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con R.D. 12 luglio 1934, n.1214 e successive modificazioni ed integrazioni;

**Vista** la legge 14 gennaio 1994, n.20 e successive modificazioni;

**Visto** l'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131;

**Vista** la deliberazione n. 14/2000 in data 16 giugno 2000 delle Sezioni Riunite della Corte dei conti, con la quale è stato deliberato il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, e successive modificazioni ed integrazioni;

**Visti** gli indirizzi ed i criteri generali per l'esercizio dell'attività consultiva approvati dalla Sezione delle Autonomie nell'adunanza del 27 aprile 2004 e le successive modifiche ed integrazioni approvate con deliberazione n. 9/SEZAUT/2009/INPR nell'adunanza del 4 giugno 2009;

**Vista** la delibera n. 54/CONTR/10 delle Sezioni Riunite in sede di controllo, depositata il 17 novembre 2010;

**Vista** la richiesta di parere ex art. 7, comma 8, della legge n. 131/2003 formulata dal Sindaco del Comune di Grassano con nota prot. n. 6620 del 14 luglio 2011;

**Vista** l'ordinanza del Presidente di questa Sezione regionale di controllo n. 128 del 25 novembre 2011, con la quale la questione è stata deferita all'esame collegiale della Sezione per l'odierna seduta ed è stato nominato relatore il Magistrato dr. Giuseppe Teti;

**Udito** nella camera di consiglio il relatore;

### **In fatto**

Con la nota sopra citata il Sindaco del Comune di Grassano rappresenta, in sintesi, quanto segue.

L'Ente istante, Comune con popolazione superiore a 5.000 abitanti e assoggettato al patto di stabilità, non sostiene attualmente alcuna spesa per l'attuazione dei controlli interni dal momento che il Segretario comunale svolge, senza maggiori oneri, anche la funzione aggiuntiva di Presidente del nucleo di valutazione. D'altra parte, poiché il medesimo Segretario comunale sostituisce, in caso di loro assenza, impedimento o incompatibilità, i responsabili di settore e di posizioni organizzative, non può redigere il referto sul controllo di gestione, che attualmente viene intestato ai singoli responsabili di settore.

Ciò posto, il Sindaco del Comune di Grassano, nell'ambito dell'attività consultiva attribuita alle Sezioni regionali di controllo dall'art. 7 L. n. 131/2003, sollecita indicazioni chiarificatrici dei seguenti punti:

- 1) in quali termini il Comune, dovendo coniugare il principio di separazione delle funzioni con il perseguimento dell'obiettivo di contenimento della spesa, debba adeguare il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, dal momento che, nell'attuale formulazione, il nucleo di valutazione è composto dal Segretario comunale, come Presidente, e da due esperti esterni, uno dei quali è l'organo di revisione (che per questa attività non percepisce alcun compenso aggiuntivo);
- 2) se vi sia l'obbligo di adeguare l'ordinamento comunale ai principi enunciati dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di organismi di valutazione;
- 3) quale condotta deve porsi in essere a fronte del prioritario principio di contenimento della spesa;
- 4) a quali sanzioni soggiace l'Ente se permane invariato lo *status quo*.

## **Considerato in diritto**

### **1. Ammissibilità**

**1.1** – Sotto il profilo soggettivo, la richiesta di parere, proveniente dal Sindaco del Comune, è senz'altro ammissibile, secondo quanto dispone l'art. 7, comma 8, della legge n. 131/2003.

**1.2** - Sotto il profilo oggettivo, la richiesta di parere è solo parzialmente ammissibile. A maggior chiarimento di ciò, si richiamano brevemente i principi, già ampiamente indicati da questa Sezione in precedenti deliberazioni (di recente, deliberazioni nn. 4, 5 e 21 del 2011), che regolano l'attività consultiva intestata alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti: i) in primo luogo occorre che il parere riguardi quesiti in materia di "contabilità pubblica", come da ultimo definita con Delibera 54/CONTR/10 delle Sezioni Riunite in sede di controllo, in epigrafe richiamata; ii) l'oggetto del parere deve poter essere svolto in termini generali, senza intromissioni nella sfera gestionale rimessa alla esclusiva potestà degli amministratori; iii) conseguentemente, la questione non deve interferire con altre funzioni intestate alla Corte dei conti o ad altre magistrature; iv) non deve riguardare attività amministrative già esaurite.

**1.2.1** – Così delineato il perimetro dell'attività consultiva, è da ritenere senz'altro inammissibile la richiesta di parere con riguardo ai quesiti subb. 3 e 4, con i quali si chiede di conoscere quale condotta assumere in concreto e quali sono le sanzioni alle quali sarebbe esposto l'Ente nell'eventualità restasse immutato lo *status quo*, descritto nella nota in epigrafe citata. Come innanzi esposto esulano dall'attività consultiva intestata alle Sezioni di controllo della Corte dei conti le richieste di pareri che comportino valutazioni o, come in questo caso, indicazioni e suggerimenti, di casi o atti gestionali specifici, come anche i quesiti che implicino valutazioni di comportamenti amministrativi sotto il profilo della legittimità/illegittimità o liceità/illiceità, che potrebbero formare oggetto di eventuali iniziative giudiziarie proprie della Procura regionale della Corte dei conti o da parte di organi di altra giurisdizione (ordinaria, amministrativa e tributaria), al fine di evitare interferenze.

**1.2.2** – La richiesta di parere è invece ammissibile con riferimento agli altri quesiti, nella parte in cui pongono, in termini generali, una questione di rilevanza

ermeneutica circa il modello al quale l'Ente locale deve conformare la propria organizzazione in tema di misurazione e valutazione, in particolare se vi sia l'obbligo di adeguarsi alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 (in appresso, per brevità, decreto "Brunetta") concernenti gli organismi indipendenti di valutazione, anche ai fini del contenimento dei costi di gestione dell'ente locale.

## **2. Nel merito**

**2.1** - Il dubbio interpretativo, che muove il Comune a interpellare questa Sezione regionale di controllo, ruota intorno al problema di come raccordare le norme e i principi introdotti dal citato D. Lgs. n. 150/1999 in tema di valutazione del personale con la riconosciuta sfera di autonomia organizzativa dell'Ente locale, in un quadro di coerenza con altri principi, espressi nella stessa o in altre discipline, e con gli obblighi e gli oneri che l'ordinamento prescrive in relazione alle misure di adeguamento richiesto a tutte le pubbliche amministrazioni.

L'incertezza può riassumersi nei seguenti interrogativi, nell'ordine logico in cui può essere ricomposto il quesito:

- a) se vi sia l'obbligo del Comune di adeguare l'ordinamento interno prevedendo la costituzione di un Organismo di valutazione indipendente (O.I.V.) strutturato secondo le prescrizioni di cui all'art. 14 del decreto "Brunetta";
- b) se, non operando detta disposizione in via diretta all'interno degli ordinamenti locali, perché non espressamente menzionata dall'art. 16 sopra riportato, vi sia comunque per il Comune l'obbligo di adeguarsi almeno ai principi che regolano e disciplinano l'attività e la composizione dell'O.I.V.;
- c) se non vi sia neppure la necessità di adeguarsi ai principi contenuti nella riforma "Brunetta", e se il Nucleo di valutazione, per come attualmente composto, sia idoneo a svolgere le funzioni di organo preposto alla valutazione del personale.

Ritiene il Collegio che le perplessità rappresentate dal Comune non possano essere efficacemente dissipate ricorrendo a una mera operazione esegetica delle norme e delle disposizioni sopra richiamate. È necessario, invece, ricondurre queste ultime all'interno di un quadro sistematico più ampio, cosicché gli adempimenti richiesti acquistino significato il relazione alle finalità perseguite dal legislatore.

Da ciò nasce l'esigenza di ricostruire il quadro normativo entro il quale riportare le questioni sollevate in questa sede.

### 2.1.1. – Quadro normativo di riferimento anteriore al D. Lgs. n. 150/2009.

Il tema della valutazione del personale degli Enti locali è stato affrontato, ancora prima dell'entrata in vigore del decreto "Brunetta", sia da prescrizioni di legge, sia di contratto che qui giova segnalare, sia pure in estrema sintesi:

#### a) fonti legislative

La valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale era ed è espressamente prevista dal T.U.E.L., all'art. 147, c. 1, let. c). Alla valutazione dei dirigenti si applicavano i principi contenuti nell'art. 5, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 286/1999. Tale ultima fonte è stata abrogata dall'art. 30 del decreto "Brunetta" in coincidenza con la data ultima prevista per la costituzione degli O.I.V. (30.4.2010) che, nel disegno riformatore, avrebbero dovuto inserirsi in un più ampio e articolato sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa, la cui piena operatività era prevista con decorrenza 1.1.2011.

Il citato art. 147 T.U.E.L. individua i controlli interni indicandone le finalità, mentre la loro tipologia è ricalcata su quelli introdotti dal D. Lgs. n. 286/1999. La perdurante vigenza dell'art. 147 citato è fuori discussione dal momento che la organizzazione dei controlli è effettuata dagli Enti locali nell'ambito della loro autonomia organizzativa e normativa, con l'individuazione degli strumenti e delle metodologie adeguati, anche in deroga ai principi che regolano la progettazione di insieme dei controlli interni secondo il disposto dell'art. 1, c. 2, D. Lgs. n. 286/1999, ferma rimanendo soltanto la necessaria distinzione tra le funzioni di indirizzo e le attività di gestione e amministrazione (art. 147, c. 2, T.U.E.L.).

#### b) fonti contrattuali

Una spinta alla valutazione della prestazione lavorativa non più solo in termini di correttezza, sotto il profilo delle modalità esecutive osservate, ma soprattutto, almeno per il risvolto retributivo, in termini di utilità e adeguatezza, sotto il profilo del raggiungimento di risultati e obiettivi determinati, aveva già trovato ingresso nel CCNL di settore, sia per il personale dipendente non dirigente, sia per il personale dirigente.

Quanto al primo, il CCNL del quadriennio 2002-2005 (parte normativa), stabilisce, ad esempio, che gli enti debbano adottare atti organizzativi di diritto comune per:

(a) la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;

(b) la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;

(c) la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

L'importo della retribuzione di risultato, variabile in percentuale della retribuzione di posizione, *“può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente”* (art. 10).

Sempre il predetto contratto, all'art. 37, in modifica dell'art. 18 del CCNL 1.4.1999, stabilisce che *“I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

*La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno”.*

Per il personale dirigente, vale la pena qui ricordare il CCNL 1998-2001 (quadriennio normativo), che all'art. 14 stabilisce che gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti, *“definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del*

*controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica”.*

Quanto alla retribuzione di risultato, il successivo art. 26 prevede che gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui al citato art. 14.

Nel caso di accertamento negativo, l'art. 23 bis aggiunto al CCNL 10.4.1996 in forza dell'art. 13 del CCNL 2002-2005 (area dirigenza), stabilisce effetti sanzionatori sul piano della retribuzione e delle funzioni dirigenziali assegnate, fino al recesso dal rapporto di lavoro.

### **2.1.2 – la c.d. riforma “Brunetta”.**

Già in occasione della legge n. 15 del 2009, che ha delegato il Governo a riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, si è avuta chiara l'indicazione di quelli che sarebbero stati, tra gli altri, gli obiettivi della riforma, e cioè: 1) l'introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente (art. 2, co.1, let. c); 2) la valorizzazione del merito, col riconoscere meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative (let. e).

Funzionale allo scopo è l'ulteriore delega, contenuta nell'art. 4, lettere e) e g) volta a:

- riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

- 1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;
- 2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;
- 3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;
- 4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dal previsto organismo

centrale di valutazione, in posizione autonoma e indipendente, al quale si riferisce la successiva lettera f);

5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;

- prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera f), e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione.

L'orientamento riformistico volto a introdurre valutazioni per obiettivi e risultati ha trovato il suo compimento nelle misure economiche di riconoscimento del merito e della produttività introdotte in sede di attuazione della delega.

L'art. 18 del D. Lgs. n. 150/1999 (Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance) prevede che le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Al riconoscimento selettivo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione sono legate le progressioni economiche (art. 23, commi 1 e 2), mentre al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze professionali interne è pure riservata l'attribuzione di posti nelle progressioni di carriera (art. 24, commi 1 e 2). A questo riguardo, l'art. 40, comma 3-*quinques*, D. Lgs. n. 165/2001, stabilisce che le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.



Sempre alle professionalità sviluppate e attestate dal sistema di misurazione e valutazione ci si riferisce per l'attribuzione di incarichi e professionalità (art. 25) e dei premi di efficienza (art. 27).

**2.2** – Rispetto al quadro normativo sopra delineato, senza pretesa di completezza, le perplessità manifestate dal Comune istante si appuntano sull'estensione applicativa da riconoscere alle prescrizioni dell'art. 16 del c.d. "decreto Brunetta", secondo il quale negli ordinamenti degli Enti locali trovano diretta applicazione solo le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3 (che concernono il dovere di garantire la massima trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, ivi compreso il risultato dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti), mentre gli stessi ordinamenti si "adeguano" ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 co. 2, 7, 9, e 15 co. 1 (detto adeguamento doveva attuarsi entro il 31 dicembre 2010; decorso il termine si sarebbero applicate le disposizioni previste dal Titolo II del citato decreto legislativo fino all'emanazione della disciplina locale).

Ritiene il Collegio che il mancato rinvio operato dall'art. 16, decreto "Brunetta", all'art. 14, che espressamente prevede la costituzione e il funzionamento degli Organismi indipendenti di valutazione (OO.II.VV.), non sia, di per sé, argomento decisivo per dare corretta soluzione ai quesiti sopra posti.

Rispetto al primo quesito (se vi sia l'obbligo del Comune di adeguare l'ordinamento interno prevedendo la costituzione di un Organismo di valutazione indipendente strutturato secondo le prescrizioni di cui all'art. 16 del decreto "Brunetta"), l'aver lasciato fuori l'art. 14 dalle disposizioni di diretta applicazione per gli Enti locali senz'altro esclude che gli OO.II.VV. rappresentino, per questi Enti, la soluzione organizzativa obbligata. Resta fermo, ovviamente, che l'eventuale scelta di una siffatta modalità obbliga l'Ente al rispetto di tutte le prescrizioni che regolano l'istituzione e il funzionamento di tale Organismo (C. conti, Sez. controllo Lombardia/325/2011/PAR). In particolare, si pone attenzione alla circostanza che, *ex art. 14, comma 2*, l'O.I.V. sostituisce i servizi di controlli interni, comunque denominati, ed esercita, in piena autonomia, le sue attività, oltre a esercitare le attività di controllo strategico.

In ogni caso, la scelta di mantenere in vita i Nuclei interni di valutazione, o organismi similari costituiti precedentemente, non esclude ma, anzi, impone, che gli Enti adeguino gli ordinamenti propri e anche i predetti organismi ai principi di misurazione e valutazione delle performance previsti dal D. Lgs. n. 150/1999, artt. 7 e 9, espressamente richiamati dall'art. 16, affinché siano raggiunti e garantiti gli obiettivi di "sistema" che si sono prima illustrati.

Con ciò si vuol dire che non è sufficiente che l'Ente si adegui formalmente alla prescrizione di legge, ma occorre che valuti l'idoneità del suo sistema di misurazione e valutazione del personale, sia sotto il profilo organizzativo, sia sotto il profilo dell'adeguatezza professionale dei suoi componenti, sia per il necessario raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti (art. 7, comma 3, let. c) e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio (let. d). Vale la pena ricordare che già l'abrogato articolo 5 D. Lgs. n. 286/1999, nella parte che qui interessa, disponeva che le prestazioni (e delle competenze organizzative) dei dirigenti sarebbero state valutate tenendo particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione e in coerenza con quanto stabilito dai CCNL.

È del tutto evidente, così, che non può dirsi correttamente adempiuta la prescrizione di legge nell'ipotesi in cui il soggetto preposto alla valutazione del personale, quale che sia il nome e la figura organizzativa prescelta per tale funzione, si esprima senza che vi sia stato il necessario raccordo con il sistema di controlli interni dell'Ente e, in particolare, col controllo interno di gestione e con il referto fornito dalla struttura a ciò preposta (art. 198 TUEL).

Diversamente le misurazioni e le valutazioni rese si risolvono in un mero ossequio formale alla norma, inidonee a realizzare quelle finalità premiali che rappresentano l'obiettivo al cui raggiungimento ancorare un meccanismo adeguato di valutazione.

**2.3** – Conclusivamente, quanto ai quesiti sopra posti, ritiene la Sezione che non vi è l'obbligo, ma solo la facoltà, del Comune di costituire un Organismo di valutazione indipendente (O.I.V.) strutturato secondo le prescrizioni di cui all'art. 14 del decreto "Brunetta".

Tuttavia, pur non operando detta disposizione in via diretta all'interno degli ordinamenti locali perché non espressamente menzionata dall'art. 16 sopra riportato,

vi è comunque per il Comune l'obbligo di adeguare la struttura di valutazione esistente almeno ai principi che regolano il sistema di misurazione e valutazione delle performance, secondo il dettato dell'art. 7, D. Lgs. n. 150/2009.

Quanto alla composizione dell'organismo, occorre che sia comunque garantita l'indipendenza e la professionalità di chi è chiamato a farne parte. Non si ritiene, infatti, che dalla diversa struttura organizzativa prescelta, se O.I.V. strutturato *ex art.* 14 decreto "Brunetta", ovvero diverso organismo autonomamente organizzato *ex art.* 147 TUEL, possa farsi derivare un diverso regime di idoneità e incompatibilità, dal momento che identica è la funzione e la finalità che i predetti organismi devono garantire.

Esclusa la possibilità che l'organo di revisione contabile dell'Ente possa assumere altri incarichi (art. 236 TUEL; cfr. C. conti, Sez. Controllo Campania, parere n. 107/2010), la valutazione di idoneità del/dei soggetto/i chiamato/i a farne parte, è questione da risolversi in concreto, sulla quale non può questa Sezione esprimersi. Quanto alla invarianza della spesa, la Sezione si riporta, condividendolo, a quanto sul punto deliberato dalla Sezione regionale di Controllo per il Piemonte, con delibera 4/2011/SRCPIE/PAR.

**2.4** - Resta, infine, confermata l'inammissibilità dell'ultimo punto controverso, quello relativo alle sanzioni alle quali potrebbe soggiacere l'Ente se permane invariato lo *status quo*.

#### **P.Q.M.**

Nelle sopra esposte considerazioni è il parere della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Basilicata in relazione alla richiesta formulata dal Sindaco del Comune di Grassano con la nota in epigrafe riportata.

#### **DISPONE**

Che copia della presente deliberazione sia trasmessa, a cura della segreteria della Sezione, all'Amministrazione richiedente ed al presidente del coordinamento delle Sezioni regionali di controllo della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti.

Così deciso in Potenza, nella Camera di consiglio del 25 novembre 2011

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE  
F.to dott. **Ciro VALENTINO**

I Componenti  
F.to Dott. Rocco LOTITO

F.to Dott. Giuseppe TETI – relatore

F.to Dott. Donato LUCIANO

Depositata in Segreteria il 25 novembre 2011

IL FUNZIONARIO  
PREPOSTO AI SERVIZI DI SUPPORTO  
F.to dott. Giovanni CAPPIELLO