

ATTO DELIBERATIVO N° 000955 DEL 08 SET. 2015ORIGINALE - COPIA - ALLEGATI N° Struttura Proponente: UOS Comunicazione U.R.P.596

(Proposta N°)

08-0615

(Data)

OGGETTO:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER
LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)L'Estensore: Dott.ssa Evangelisti Bianca Maria
(Nome e Cognome)

IL DIRETTORE GENERALE

(Isabella Mastrokuono)

Parere del Direttore Amministrativo
Dr. Mario Piccoli Mazzini FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE

Data

03 SET. 2015

Firma

Parere del Direttore Sanitario
Dr. Roberto Testa FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegate al presente atto)

Data

03 SET 2015

Firma

Il Funzionario addetto al controllo di budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non
comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui si imputa la spesa:

non comporta spese

(Descrizione)

Numero Conto Economico _____

Numero Sub autorizzazione _____

Visto del Funzionario addetto al controllo di budget:

Dr. Vincenzo Brusca

Data

(Nome e Cognome)

(Firma)

Il Dirigente e/o il responsabile del procedimento con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria
effettuata attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

Responsabile del Procedimento:

Dott. Francesco Giorgi

(Nome e Cognome)

08-06-15

(Data)

(Firma)

Il Dirigente

Dott. Francesco Giorgi

(Nome e Cognome)

08-06-15

(Data)

(Firma)

IL PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, art. 57

Vista la Legge 4 Novembre 2010 n. 183 Art. 21- misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A.

Vista la Direttiva 23 maggio 2007: misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Vista la Delibera Aziendale ASL/FR di Istituzione del CUG N° 801 del 17.06.2014.

PRESO ATTO che Le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**” che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati Per le Pari Opportunità (CPO) ed i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing.

PRESO ATTO che le P.A. garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, garantendo altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

TENUTO CONTO che il CUG tra le proprie finalità contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

PRESO ATTO che ogni Amministrazione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica costituisce un CUG che sostituisce i comitati per le pari opportunità (CPO) ed i comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing. Il CUG è unico ed espleta le proprie attività nei confronti di tutto il personale. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze dei CUG al fine di garantire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, le Amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente e non dirigente).

CONSIDERATO che Il CUG all'interno dell'amministrazione pubblica ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali idonee a garantire le finalità previste dalla Legge che l'Amministrazione metterà a disposizione. Le Amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

TENUTO CONTO che il CUG avvia la collaborazione con la Consigliera Nazionale quale significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni, avviando anche collaborazioni con Enti ed Istituzioni di significativo interesse e livello, per la realizzazione di progetti ed interventi specifici.

PRESO ATTO che la ASL di Frosinone con Deliberazione n° 801 del 17 giugno 2014 ha provveduto alla istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Azienda Sanitaria locale di Frosinone, ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n.183.

PRESO ATTO che con la medesima Deliberazione ed in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti in materia, sono stati individuati i componenti del CUG così distinti:

- di parte sindacale tra le persone indicate dalle OO.SS. rappresentative che hanno aderito alla iniziativa,
- di parte pubblica individuati tramite i curricula e dopo aver acquisito la propria disponibilità a partecipare alle attività del CUG,
- Presidente e Segretario individuati tra i componenti di parte pubblica.

TENUTO CONTO che così come da Deliberazione suindicata è stato disposto che il CUG si dotasse di apposito Regolamento al fine di disciplinare le attività dello stesso;



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**ASL
FROSINONE**



**REGIONE
LAZIO**

**REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.
(C.U.G.)**



REGOLAMENTO

ART. 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.)", dell'Azienda USL di Frosinone, istituito con Delibera della Direzione Generale n.801 del 17 giugno 2014, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art.21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n.134 dell'11 giugno 2011;

ART. 2

Finalità

Il C.U.G ha l'obiettivo di:

1. promuovere, favorire e adottare tutte le misure idonee a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, nella formazione professionale e nella progressione di carriera all'interno dell'Azienda;
2. valorizzare le differenze dei generi;
3. contrastare tutte le situazioni in cui una persona è trattata, in base al sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (discriminazione diretta nei confronti di donne e uomini);
4. far emergere tutte le disposizioni, i criteri o le prassi apparentemente neutrali che possono ripercuotersi negativamente su una persona in virtù della sua appartenenza etnica, di genere, religiosa e via dicendo, (discriminazioni indirette), fatta salva la situazione in cui l'appartenenza ad uno dei due sessi è requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa.
5. diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione;
6. promuovere una cultura del benessere organizzativo e della salute dei lavoratori.

ART. 3

Composizione

Il C.U.G è composto:

1. da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art.40 e 43 del D.Lgs 165/2001;
2. da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda USL individuati dal/ dalla Direttore Generale;
3. Il/la Presidente/ssa è nominato dal/dalla Direttore/Direttrice Generale della ASL;
4. Il/la Presidente del C.U.G designa un/una Vicepresidente/Vicepresidentessa;
5. I componenti supplenti partecipano alle sedute in caso di impedimento da parte dei componenti titolari. I componenti supplenti possono comunque partecipare a tutte le sedute ma partecipano alle votazioni soltanto in caso di assenza dei titolari.

ART. 4

Durata in carica

1. Il C.U.G rimane in carica per la durata di un quadriennio e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo;
2. i componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del C.U.G. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
3. I componenti o i loro sostituti che non risultino presenti ad almeno il 50% delle riunioni, fatte salve le situazioni di maternità legge 53/2000 e L. 151/01, malattia, aspettativa per motivi familiari e L. 104/92, e particolari esigenze di servizio, decadono automaticamente. Si procede alla loro sostituzione secondo gli stessi criteri occorsi per la prima nomina da parte dell'Azienda e delle OO.SS., con nominativi individuati dall'Azienda o dalle Organizzazioni Sindacali. Analogamente si procede per i componenti dimissionari, posti a riposo o in mobilità o per qualsivoglia altra ragione che comporti la risoluzione del contratto di lavoro con l'Azienda.


ART. 5
Compiti del Presidente

1. Il/la Presidente/Presidentessa rappresenta il C.U.G, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.
2. Il/la Presidente/Presidentessa provvede affinché l'attività del C.U.G si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Azienda USL di Frosinone.

ART. 6
Convocazioni

1. Il C.U.G si riunisce in convocazione ordinaria, di norma una volta al mese.
2. Il Presidente convoca il C.U.G in via straordinaria ogni volta sia richiesto da almeno il 40% dei suoi componenti effettivi.
3. La convocazione ordinaria viene effettuata via mail, all'indirizzo istituzionale, almeno 5 giorni lavorativi prima della data scelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità, e anche telefonicamente almeno 3 giorni lavorativi prima della data prescelta.
4. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

ART. 7
Deliberata

Il C.U.G può validamente proporre deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti:

1. si propone di assumere decisioni il più possibile convergenti, tuttavia, qualora dovesse essere necessario procedere a votazioni, le deliberazioni sono approvate a maggioranza dei voti espressi dai presenti, in caso di parità prevale il voto del/della Presidente/Presidentessa;
2. i componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne comunicazione, almeno 2 giorni prima, al/alla Presidente/Presidentessa e al/alla Componente supplente;
3. le riunioni del C.U.G devono essere verbalizzate in forma sintetica e il verbale è firmato dal/dalla Presidente/Presidentessa e dal Segretario/Segretaria;
4. i Componenti possono far risultare a verbale le loro dichiarazioni testuali;
5. le decisioni del CUG sono redatte a cura della Segreteria e trasmesse agli organi e soggetti di volta in volta individuati come destinatari, nonché, per conoscenza, alla Direzione Aziendale;
6. le decisioni del C.U.G costituiscono atti propositivi nei confronti della Direzione Aziendale;
7. il C.U.G può chiedere la sostituzione del componente titolare che si assenti reiteratamente, senza giustificato motivo per più di tre volte (art.4 comma 3 del presente regolamento).

ART. 8
Dimissioni dei componenti

1. Le dimissioni di un componente del C.U.G devono essere presentate per iscritto al/alla Presidente/Presidentessa stesso e sono immediatamente operative;
2. Il/la Presidente/Presidentessa avvia le procedure per la sostituzione del componente dimissionario e il C.U.G ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni;
3. Il/la Presidente/Presidentessa comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al C.U.G e alla Direzione della Azienda;
4. Nel caso di dimissioni del/della Presidente/Presidentessa il /la Vicepresidente/Vicepresidentessa ne assume, temporaneamente le funzioni.

ART. 9
Gruppi di lavoro/studio

1. Nello svolgimento della sua attività il C.U.G può operare in gruppi di lavoro/studio;
2. Il C.U.G può approvare la partecipazione alle sedute, su richiesta del/della Presidente/ Presidentessa o della maggioranza dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto;



3. Il/la Presidente/Presidentessa sentito il C.U.G. può designare tra i componenti un responsabile per i singoli settori o competenze del C.U.G. stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al C.U.G. e formula proposte di deliberazione;
4. Il C.U.G. può autorizzare un suo rappresentante a partecipare ai convegni formativi inerenti gli argomenti d'interesse del C.U.G.;
5. La partecipazione alle riunioni ordinarie, straordinarie e dei gruppi di studio/lavoro viene considerata, per i componenti del C.U.G., attività di servizio a tutti gli effetti.

ART. 10
Compiti del C.U.G.

1. Il C.U.G. assume le attribuzioni già previste dalle leggi e dai contratti collettivi per il Comitato delle pari opportunità e il Comitato sul mobbing ed esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.
2. Il C.U.G. promuove le Pari Opportunità per tutte le componenti che lavorano nell'Azienda, proponendo misure ed azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sui generi, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la lingua, le convinzioni personali, politiche e religiose, eventuali disabilità, l'età.
3. Il C.U.G. promuove, in particolare, la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nell'accesso alla ricerca, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisponde piani triennali di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato.
4. Il C.U.G. sostiene la diffusione della cultura delle Pari Opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale.
5. Il C.U.G. propone azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere, contrastando qualsiasi forma di disagio, discriminazione e di violenza morale, psichica e l'utilizzo di linguaggio verbale e non verbale discriminante e/o offensivo la dignità individuale.
6. Il C.U.G. assume, nell'ambito di competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio:
 - a. Esercita compiti propositivi nel promuovere il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo e a tal fine:
 - svolge un'azione di comunicazione, formazione e sensibilizzazione su pari opportunità;
 - promuove iniziative dirette ad attuare e diffondere una cultura delle pari opportunità
 - promuove l'adozione di codici etici e di condotta che prevedano norme che mirino a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazione, di disagio, di violenza o mobbing, in modo particolare con riguardo alle discriminazioni legate ai generi;
 - propone azioni dirette a favorire politiche di conciliazione vita/lavoro;
 - propone iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie e la legislazione nazionale per l'affermazione sul lavoro della pari dignità.
 - b. Esercita compiti di verifica su:
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
 - assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa ai generi, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alle convinzioni personali, politiche e religiose, alla disabilità, all'età nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

ART. 11
Relazione annuale

1. Il C.U.G. redige entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Azienda, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro- mobbing;

2. La relazione viene trasmessa alla Direzione Generale dell'Azienda e pubblicata, nell'apposita pagina, del sito web dell'Amministrazione.

ART. 12*Rapporti tra il C.U.G e l'Amministrazione dell'Azienda*

1. I rapporti fra il C.U.G e l'Amministrazione Aziendale sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione;
2. Il C.U.G provvede ad aggiornare periodicamente, sul sito web dell'Amministrazione, la pagina ad esso dedicata;
3. Il C.U.G può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti;
4. Il C.U.G mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli Uffici e Servizi dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie di competenza del C.U.G. stesso.

ART. 13*Individuazione degli incaricati del Trattamento dati personali ed ambito del trattamento*

1. Ai fini del presente regolamento, sono incaricati del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.4, comma 1 lettera h e dell'art. 30 del citato decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, tutti i componenti del C.U.G., il personale preposto al servizio di segreteria, il personale preposto all'archiviazione informatica dei dati trattati dal C.U.G. ed eventuali altri soggetti individuati dall'Amministrazione;
2. L'incarico ha inizio a seguito del perfezionamento del relativo atto di nomina quale componente del C.U.G. e termina al momento della cessazione dallo stesso;
3. I dati personali trattati dagli incaricati sono quelli di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle loro funzioni;
4. I dati sensibili trattati e conservati dagli incaricati sono quelli individuati dall'Amministrazione, in applicazione delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196;
5. L'Azienda si impegna a fornire, al CUG, tutti i dati, le informazioni e la documentazione necessari a garantirne l'effettiva operatività.

ART. 14*Validità e Modifiche al Regolamento*

1. Il presente Regolamento approvato dalla Direzione Generale dell'Azienda, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua emanazione con Delibera Aziendale;
2. Le eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate con il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti del C.U.G.

ART. 15*Rinvii*

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle norme vigenti e ai regolamenti aziendali.



Prot. n. 10196
del 6 LUG. 2015

Al Direttore Generale
Azienda USL Frosinone
Dott.ssa Isabella Mastrobuono

E, p.c.

Al Direttore UOC Affari Generali
Contratti e Supporto Attività Legale
Azienda USL Frosinone

LORO SEDI

Prot. n. 6533
del 10-07-2015
Procedimento Assegnato a:

Copione g

OGGETTO: proposta n.596 del 08.06.2014.

Con la presente si comunica che alla data odierna, a seguito dell'informativa effettuata con nota prot.n.9491 del 18.06.2015, relativamente alla proposta di atto deliberativo in oggetto specificato, non risultano pervenute alla scrivente Unità Operativa Complessa osservazioni in merito da parte dei soggetti destinatari dell'informativa stessa.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE UNITA' OPERATIVA COMPLESSA
Amministrazione e Gestione del Personale
Dott.ssa M. Beatrice CIARAMELLA

M. Beatrice Ciaramella

Estensore e Responsabile del
Procedimento: Dott. Augusto Iaboni

A. Iaboni

Lettera Informativa Risposta / 33

PRESO ATTO che dal mese di luglio 2014 sono stati avviati incontri tra tutti i componenti del CUG per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- definizione di un Regolamento del CUG;
- definizione di una organizzazione interna;
- avvio di attività di collaborazione con la Consigliera di pari opportunità Provinciale.

TENUTO CONTO che alla attività di definizione e stesura del Regolamento CUG è stata fornita la massima collaborazione e partecipazione da parte di tutti i componenti del CUG.

PRESO ATTO che dal mese di ottobre 2014 sono stati avviati altresì concreti rapporti di collaborazione con la Consigliera di pari opportunità Provinciale rappresentata dalla **Prof.ssa Fiorenza Taricone** della Università di Cassino, con la quale si è provveduto alla definizione e condivisione del Regolamento CUG.

CONSIDERATO che in virtù della collaborazione avviata con la Consigliera di Pari opportunità Provinciale Prof.ssa Fiorenza Taricone, si è concordato di promuovere sul territorio Provinciale attività congiunte di informazione e di approfondimento sul tema delle pari opportunità, di avviare iniziative volte a promuovere un sistema di rete tra i CUG già costituiti in ambito Provinciale, anche attraverso il coinvolgimento di CUG provenienti da altri territori e di significative esperienze, ma anche l'attivazione di concreti percorsi formativi in materia ed in favore dei componenti del CUG.

PRESO ATTO che in data **09 dicembre 2014, alle ore 15.30**, preso atto del numero legale assicurato dai componenti del CUG, come da verbale e foglio firme allegato, con la presenza della Consigliera di Pari opportunità della Provincia di Frosinone, è stato approvato alla unanimità il presente Regolamento CUG.

- **Visto** il verbale di approvazione del regolamento del CUG;
- **Visto** il parere del Direttore Amministrativo e di quello Sanitario;
- **Visto** il parere del Dirigente responsabile del procedimento attestante che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico;

PROPONE

- 1) Di approvare il Regolamento CUG della ASL di Frosinone, allegato alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di sostenere ed implementare l'attività di collaborazione con la Consigliera di Pari Opportunità Provinciale.

IL DIRETTORE GENERALE

[Firma]
Dr. F. GIORDI

- **VISTA** la relazione-proposta precedente;
- **VISTO** il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;
- **VISTO** il parere del Dirigente e/o Responsabile del procedimento attestante che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico;

DELIBERA

- di approvare la proposta così formulata rendendola disposta.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to (Dott.ssa Isabella Mastrobuono)

IL DIRIGENTE AMM. UOC AFF. GENERALI, CONTRATTI e SUPPORTO ALLA ATTIVITÀ LEGALE
~~Il Dirigente Amministrativo S.S. Unità Atti Deliberativi e Contratti Azienda USL Frosinone~~

ATTESTA CHE

000955

08 SET. 2015

La deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio nell'elenco N° _____ del _____

- è stata trasmessa al Collegio Sindacale il 08 SET. 2015 prot. n° 125
- è pubblicata all'albo Pretorio dal 08 SET. 2015 al 23 SET. 2015
- è esecutiva dalla data di adozione.



~~S.S. UNITA' ATTI DELIBERATIVI E CONTRATTI~~

~~Il Dirigente Amministrativo~~

~~(Dr.ssa M. Beatrice Ciaramella)~~

Direttore
U.O.C. Affari Generali, Contratti
e supporto all'attività Legale
Dr.ssa Ornella PALIVENE