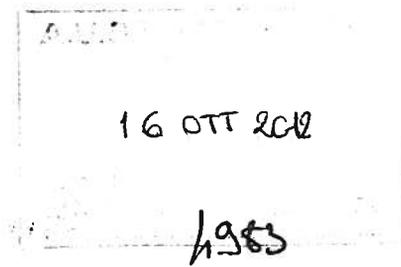




www.ausl.pe.it

COPIA



AZIENDA U.S.L. DI PESCARA
Via Paolini, 47 - 65124 - PESCARA

12 OTT. 2012

Il giorno _____, nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Claudio D'Amario, nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 46 del 30 gennaio 2012, acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento, su proposta del Dirigente Ufficio per le Relazioni con il Pubblico e Comunicazione Istituzionale, Accreditemento e Qualità/CUP Aziendale:

N. 1038

OGGETTO: Adozione del "Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

IL DIRETTORE GENERALE

- Premesso che con deliberazione n. 1126 del 17/10/2008 si è provveduto a costituire, in applicazione delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Comparto e delle rispettive Aree della Dirigenza Medica e Veterinaria nonché della Dirigenza S.P.T.A, il Comitato per le Pari Opportunità;
- Atteso che l'articolo 57 del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede l'istituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di un "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisca, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- Considerata la propria precedente deliberazione n. 340 del 22/03/2011 ad oggetto: Costituzione "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- Letta la relazione di cui all'allegato "A", che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- Vista la proposta di "*Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- Ritenuto di conferire alla presente deliberazione effetti di immediata esecutività, stante l'urgenza di provvedere in materia;

DELIBERA

- 1) **DI FARE PROPRIA** la proposta precitata, recependola integralmente nei termini indicati;
- 2) **DI CONFERIRE** al presente provvedimento effetti di immediata esecutività, stante l'urgenza di provvedere.



COPIA

Allegato A

Relazione del Presidente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)"

PREMESSO:

- che con deliberazione n. 1126 del 17/10/2008 si è provveduto a costituire, in applicazione delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Comparto e delle rispettive Aree della Dirigenza Medica e Veterinaria nonché della Dirigenza S.P.T.A., il Comitato delle pari Opportunità;

ATTESO:

- che l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede l'istituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisca, unificando le competenze in un solo Organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

CONSIDERATO:

- che, ai sensi della citata normativa, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", presieduto da un rappresentante dell'Azienda, ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, così come previsto dalla delibera n. 340 del 22 Marzo 2011, che ha individuato nella persona della Dott.ssa Maria Assunta Ceccagnoli il Presidente del CUG;

VISTA:

- l'esigenza di regolamentare il funzionamento di tale Organismo, un gruppo di lavoro, individuato all'interno del CUG, ha redatto una bozza di Regolamento, approvato all'unanimità dei membri presenti nella seduta del 14 Giugno 2012.

PROPOSTE

1. **DI ADOTTARE** il *“Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, di seguito riportato come Allegato 1;
2. **DI PRECISARE** che il predetto Regolamento potrà essere oggetto a revisione a seguito di modifiche normative o regolamentari (nazionali, regionali e aziendali) attinenti alla sfera di competenza;
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta oneri economici per l'Azienda;
4. **DI CONFERIRE** al presente provvedimento effetti di immediata esecutività, stante l'urgenza di provvedere.

Il Presidente CUG

F.to *Dott.ssa Maria Assunta Ceccagnoli*

REGOLAMENTO INTERNO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI".

Art. 1 - Costituzione

L'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito denominato CUG) è previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010 che, insieme all'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001 in ordine alle "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e al Decreto Legislativo n. 150/2009, riunisce in sé le competenze sia del Comitato delle Pari Opportunità che di quello Paritetico sul fenomeno del Mobbing.

L'Azienda Sanitaria Locale di Pescara, in conformità a quanto sopra, con Delibera n. 340 del 22/03/2011, costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Esso opera in continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti (Comitati Pari Opportunità e Comitati sul fenomeno del Mobbing) di cui unifica le competenze, assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni, affermandosi come soggetto del tutto nuovo a connotazione altamente preventiva.

È un organismo di tutela a composizione paritetica tra organizzazioni sindacali e livelli amministrativi, che svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Ha sede presso la ASL di Pescara, esercita le proprie funzioni nel rispetto dei principi di autonomia organizzativa ad esso riconosciuti ed esplica le proprie attività nei confronti di tutti i dipendenti dell'Azienda.

Art. 2 - Finalità

Attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il legislatore intende raggiungere più obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, anche al fine del miglioramento delle prestazioni lavorative e dell'ottimizzazione della produttività del lavoro.

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo n. 81/2008) e dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lettera d) del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Art. 3 - Obiettivi

Il Comitato persegue degli obiettivi generali riferiti a:

- garanzia del rispetto delle pari opportunità;
- benessere organizzativo;
- ottimizzazione della produttività del lavoro.

Art. 4 - Compiti

Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Compiti propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato, e/o atipici con forme varie di collaborazione;
- promozione e potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, temi che rientrano nella propria competenza, ai fini della contrattazione collettiva;
- promozione di iniziative derivate dalle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere, che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da

altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di Parità del territorio di riferimento;

- promozione di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- promozione di azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni, molestie, violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing;

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

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 (tra cui il mobbing);
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso, trattamento e condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG richiama la continua attenzione alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, riferendosi al Testo Unico 81/2008 nonché la lettera Circolare 18 novembre 2010, n. 5 (punto 3.2) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 5 - Funzioni

Al Comitato spettano le seguenti funzioni:

- proposte in ordine di predisposizione dei piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori ed a misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- misure di contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro (genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale, impegnandosi a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale);
- interventi per concorrere alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- iniziative e proposte per conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa;
- promozione del ricorso all'orario flessibile ed al telelavoro, qualora ciò si renda necessario, per venire incontro alle difficoltà presentate dal personale in stato di bisogno temporaneo e/o permanente (terapie oncologiche, famiglie problematiche, ecc.);
- iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, relative alle buone prassi in materia di pari opportunità e di efficienza nelle organizzazioni degli Enti;
- indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- interventi specifici rispetto ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali, da delibere nazionali, regionali e/o aziendali;
- consultazione su progetti di riorganizzazione della ASL (piani programmatori, atti aziendali, piani di formazione del personale, orari di lavoro, ecc.);
- redazione di un programma di attività semestrale o annuale in ordine alle priorità individuate.

Art. 6 - Relazioni

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ogni anno, apposita relazione sulla situazione del personale dell'Azienda riferita all'anno precedente, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro (mobbing).

La relazione viene trasmessa alla Direzione Aziendale.

Al Comitato è consentita la visione dell'elenco delle Delibere e delle Determine e la richiesta via posta elettronica degli atti attinenti.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Art. 7 - Composizione

Il CUG è unico, esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale ed include rappresentanze di tutto il personale strutturato, dirigente e del comparto; è paritetico, sia in termini di rappresentanze aziendali e sindacali, che di genere.

Il Presidente viene nominato direttamente dal Direttore Generale previa Delibera istitutiva e/o di rinnovo del Comitato.

Egli assume poteri di rappresentanza intra-aziendale ed extra-aziendale, rappresenta il Comitato, coordina i lavori, disciplina le sedute e la discussione.

Il Presidente, a garanzia della continuità delle funzioni di competenza, designa al suo interno un Vicepresidente, un Coordinatore dell'area tematica per le pari opportunità ed un Coordinatore dell'area tematica per il mobbing.

Per ogni componente titolare è previsto un componente supplente.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, salvo indicazioni diverse.

E' fatta salva la possibilità di ammettere alla partecipazione dei lavori del CUG, senza diritto di voto, soggetti esterni al CUG stesso, (ad esempio, rappresentanti di collaboratori con contratti atipici, esperti nelle materie di volta in volta trattate) la cui partecipazione è stata approvata dal Comitato.

I compiti di Segreteria vengono svolti da persona appositamente nominata dall'Amministrazione, su proposta del Presidente del CUG, per la durata dell'incarico del Comitato.

Compiti della/del Segretaria/o sono la redazione del verbale delle sedute, l'inoltro ai componenti del verbale, delle convocazioni e di altra documentazione, la conservazione degli atti e dei documenti del CUG.

I componenti rimangono in carica quattro anni e, comunque, fino alla costituzione del nuovo Comitato.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

Art. 8 - Modalità di funzionamento delle riunioni

Le riunioni del Comitato si svolgono in orario di lavoro, fermo restando per ciascun componente la necessità della preventiva comunicazione al Responsabile del Servizio di rispettiva appartenenza.

L'orario verrà individuato possibilmente in modo compatibile con gli impegni lavorativi e di conciliazione vita-lavoro.

Le riunioni del Comitato sono convocate dal Presidente, la convocazione dovrà contenere il giorno, l'ora e il luogo dove si terrà la seduta, l'elenco degli argomenti in discussione e l'eventuale documentazione ritenuta utile.

La comunicazione della convocazione viene inviata tramite e-mail almeno dieci giorni prima dell'incontro.

Le convocazioni sono inviate ai membri titolari; qualora il componente effettivo sia impossibilitato a partecipare, deve darne tempestiva comunicazione, a mezzo e-mail, sia all'indirizzo e-mail della segreteria del CUG (info.urp@ausl.pe.it) sia al proprio supplente a cui dovrà estendere la convocazione.

Il presidente, una volta accertata la presenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione gli argomenti indicati nell'ordine del giorno.

La presenza dei componenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni differenti, vengono verbalizzate per ogni riunione.

Il verbale è pubblico e viene approvato nella seduta successiva.

Esso viene redatto, anche nel caso che la riunione non possa aver luogo per mancanza del numero legale, a cura del Segretario.

Esso deve contenere i dati relativi ai partecipanti, gli esiti delle votazioni e quanto avvenuto nel corso della riunione.

Il verbale, firmato dal Presidente e dal Segretario, viene inoltrato contestualmente alla convocazione ai componenti del CUG e sottoposto all'approvazione del Comitato nella seduta successiva; si intende approvato quando sul testo non siano state formulate osservazioni.

I verbali approvati vengono inviati a cura del Segretario, a tutti i membri del Comitato, al Direttore Generale, al Direttore Sanitario ed al Direttore Amministrativo.

Per l'invio di documentazione è consentito l'uso della posta elettronica, con l'impegno dei componenti di dare conferma dell'avvenuta ricezione.

Il Comitato si riunisce in via ordinaria il primo martedì di ogni trimestre (a partire dal mese di Settembre 2012) con un preavviso di almeno 10 giorni, salvo convocazioni straordinarie ed in caso di necessità.

In tal caso, la riunione deve essere richiesta da almeno il 30% dei componenti del CUG e la convocazione avviene con un preavviso di almeno 3 giorni.

Le riunioni sono valide se sono presenti almeno la metà + 1 dei componenti.

In seconda convocazione il quorum da raggiungere per rendere valida una riunione è del 30% dei componenti del Comitato.

Per la validità delle assunzioni delle decisioni viene richiesta la maggioranza dei presenti.

Il CUG nell'esprimere i propri pareri e decisioni tenderà ad ottenere il consenso unanime dei suoi componenti, qualora ciò non fosse possibile ricorrerà ad un'espressione di voto a maggioranza e saranno messi a verbale anche i pareri dissenzienti.

Le votazioni, se necessarie, avvengono di norma per alzata di mano, secondo le modalità disposte dal Presidente e le relative determinazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.

A parità di voto decide il voto del Presidente.

Le sedute del CUG non sono pubbliche e tutti i partecipanti hanno l'obbligo della riservatezza sui dati personali di cui vengono a conoscenza.

Nei casi di dimissioni, decadenza o cessazione di un Componente, l'Amministrazione o le parti sindacali provvederanno ad individuare e sostituire il Componente del CUG entro 60 giorni.

Dopo tre assenze non giustificate di una persona titolare o supplente incaricato, il componente decade ed il Presidente segnala all'Amministrazione la necessità della sostituzione.

In caso di dimissioni di uno o più componenti o del Presidente o del Vicepresidente, il CUG richiede una nuova designazione all'Amministrazione.

Art. 9 - Rapporti con la Direzione Strategica

Per assolvere i propri fini istituzionali, il CUG instaura con la Direzione Strategica un rapporto di reciproca collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo circa atti, proposte, dati statistici, attuazioni di iniziative attinenti direttamente o indirettamente alle materia di competenza.

Il CUG per lo svolgimento delle proprie funzioni, può richiedere dati ed informazioni ai competenti uffici/organismi aziendali che sono tenuti a rispondere nei termini di legge.

Il CUG può sottoporre proposte alla Direzione Strategica e alle Organizzazioni sindacali che, in sede di contrattazione integrativa, sono tenuti a valutarle, comunicandone al CUG l'accoglimento o la decisione difforme, con le relative motivazioni in forma espressa.

Art. 10 - Collaborazione con altri organismi

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" può avvalersi della collaborazione, in particolare, di:

- *Consigliera nazionale di parità e Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro*: l'apporto del CUG può essere quello di invio di descrizione di nuove prassi, attenendosi alla modulistica messa a disposizione dalla Consigliera stessa;

- *Consigliera Regionale e Provinciale di parità*: il Comitato può valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive;

- *UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali*.

Art. 11 - Entrata in vigore

Il presente regolamento, discusso e approvato dal “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” nella seduta del 14 Giugno 2012, entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione da parte dell’Azienda mediante deliberazione del Direttore Generale.

Art. 12 - Modifiche al regolamento

Il presente regolamento sarà soggetto a revisioni a seguito di modifiche normative o regolamentari (nazionali, regionali e aziendali) attinenti alla sfera di competenza.

Le modifiche al presente regolamento verranno approvate con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti del CUG e comunicate alla Direzione aziendale, nonché alle rappresentanze sindacali.

Art. 13 - Disposizioni finali e di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.



Allegato B

Si attesta la regolarità tecnica ed amministrativa, nonché la legittimità del presente provvedimento.

Pescara, _____

**IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO
PER LE RELAZIONI CON IL PUBBLICO
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
ACCREDITAMENTO E QUALITA'
CUP AZIENDALE
F.to Dott.ssa Maria Assunta Ceccagnoli**

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, il sottoscritto esprime il seguente parere sul presente provvedimento:

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Avv. Domenico Carano**

**IL DIRETTORE SANITARIO
F.to Dott. Fernando Guarino**



COPIA

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. CLAUDIO D'AMARIO

Publicato all'albo dell'Ente per 15 giorni dal 15 OTT. 2012 al 29 OTT. 2012

Inviata per l'esecuzione a: Gestione economica finanziaria

Per conoscenza a: _____ *Relaz. con il Pubbl.*

Inviata alla Giunta Regionale in data..... prot. n.....

Inviata al Presidente Conferenza dei Sindaci in data..... prot. n.....

Inviata al Collegio Sindacale in data..... prot. n.....

IL FUNZIONARIO

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo

Pescara li 15 OTT. 2012

IL FUNZIONARIO

Atti Generali AAGG