



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
Via Renato Paolini, 47 - 65124 Pescara (PE)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA**

ANNO: 2021

N. 1904

Data 07/12/2021

**OGGETTO: REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LE MODALITA' DI
FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.**

IL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LE MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DEL C.U.G.

Preso atto della relazione del Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale che qui si riporta integralmente

PREMESSO

- con deliberazioni n°1433 del 10.09.2021, n°1571 del 04.10.2021 e n°1794 del 18.11.2021 si è provveduto a costituire, in applicazione delle disposizioni dei C.C.N.L. del Comparto, dell'Area Sanità nonché dell'Area Funzioni Locali, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da qui in poi denominato C.U.G.) della A.S.L. di Pescara;

- con deliberazione n° 1038 del 12.10.2012 è stato adottato il Regolamento Interno della 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;

CONSIDERATO che il documento adottato è da riferirsi ad epoca ormai risalente e che il Comitato riunitosi nelle giornate del 04 e del 19 novembre 2021 ha proceduto a discussione e all'approvazione unanime del funzionamento del medesimo C.U.G. rinnovato nei contenuti ed attualizzato alle esigenze dell'attuale contesto aziendale e reso coerente alle attuali e vigenti disposizioni e regolamenti disciplinanti la materia;

DATO ATTO che in data 19 novembre 2021 il C.U.G. ha trasmesso il suddetto Regolamento di funzionamento approvato nella seduta tenutasi nella medesima data, mediante comunicazione inoltrata a mezzo posta elettronica alla Direzione Strategica ed al Direttore *ad interim* dell'U.O.C. Dinamiche del Personale;

RITENUTO di condividere i contenuti del suddetto Regolamento e, conseguentemente, di proporre di procedere all'approvazione del documento di che trattasi, allegato al presente provvedimento in parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole in merito espresso dal Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale, ai sensi della legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i. che ne attesta la regolarità e la completezza;

DATO ATTO dell'attestazione resa dai competenti Responsabili in ordine alla regolarità amministrativo-contabile e tecnica del presente provvedimento:

1. Direttore ad interim della U.O.C. Dinamiche del Personale;

nonché la registrazione al centro di costo:

2. Dirigente della U.O.C. Controllo di Gestione;

e al conto economico dell'esercizio di competenza:

3. Dirigente della U.O.C. Bilancio e Gestione Economico-Finanziaria;

ACQUISITI, per quanto di competenza, i pareri favorevoli espressi in merito dal Direttore Amministrativo d'Azienda e dal Direttore Sanitario d'Azienda;

D E L I B E R A

Per tutto quanto sopra indicato e che qui si intende integralmente richiamato

DI APPROVARE il Regolamento di funzionamento del C.U.G. Aziendale, allegato al presente provvedimento in parte integrante e sostanziale, specificando che l'allegato documento sostituisce il Regolamento precedentemente adottato con atto deliberativo n. 1038 del 12.10.2012;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento al Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), al Collegio Sindacale, alla U.O.C. Dinamiche del Personale, alla Direzione Strategica Aziendale, alla U.O.C. Affari Legali e Generali ed ai membri del C.U.G. della A.S.L. di Pescara;

DI CONFERIRE al presente provvedimento immediata esecutività;

DI DISPORRE che il presente atto venga pubblicato nell'Albo Pretorio on-line aziendale ai sensi del D. L.vo n. 33/2013.



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

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

Articolo 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 denominato C.U.G.) della A.S.L. di Pescara, ricostituito con deliberazioni n°1433 del 10.09.2021 e n°1571 del 04.10.2021, in attuazione dell'art. 57 D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183 e tiene conto sia delle *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia”* di cui alla Direttiva 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Funzione Pubblica e dal Ministro per le Pari Opportunità (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011) che della Direttiva 2/2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità il 26 giugno 2019 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.184 del 7 agosto 2019), nonché di ogni altra disposizione che riguardi competenze e funzionamento del C.U.G. emanata fino alla data di approvazione del presente Regolamento.

Articolo 2 - Obiettivi e attribuzioni

Il C.U.G., in attuazione della normativa citata all'art. 1, contribuisce al perseguimento di obiettivi strategici all'interno della Amministrazione quali, ad esempio:

- 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;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e contribuire al riconoscimento della rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'A.S.L. di Pescara anche in materia di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici;

- introdurre i principi di valorizzazione delle differenze, a partire dal genere, nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- adottare strumenti favorevoli alla trasparenza, all'etica ed al benessere organizzativo;
- promuovere e realizzare attività di analisi e valutazione finalizzate alla individuazione, attraverso studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo del C.U.G.;
- sviluppare una cultura organizzativa evoluta, basata sul rispetto e la dignità delle persone che lavorano all'interno dell'Amministrazione.

Il C.U.G. persegue degli obiettivi generali riferiti a:

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

Art. 3 - Compiti

Il C.U.G. 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;
- propone progetti e interventi di prevenzione e rimozione delle situazioni di discriminazione o violenze fisiche, morali psicologiche, mobbing, disagio organizzativo;
- formula proposte in ordine ai criteri di valutazione del personale e ai bilanci di genere;
- promuove azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo quali indagini di clima, codici etici e di condotta;
- predisporre progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;
- promuove progetti tesi ad adottare un linguaggio rispettoso del genere anche negli atti amministrativi.

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 ai fini della prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione;

- 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;
- l'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso.

Il C.U.G., in esito alle attività menzionate segnala le situazioni critiche rilevate ai soggetti/organismi funzionalmente e territorialmente competenti.

Art. 4 - 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 A.S.L. (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. 5 - 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), considerato che la ricomposizione del C.U.G. è avvenuta con atto deliberativo n°1433 del 10.09.2021 e che l'anno 2021 ormai volge al termine e,

pertanto, il C.U.G. di nuova nomina ha iniziato le proprie attività solo nel mese di novembre 2021 la prima relazione sarà presentata a chiusura dell'esercizio 2022 e, comunque, entro il 31.03.2023.

La relazione verrà 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 C.U.G. 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. 6 - Composizione e Nomina

Il C.U.G. ha composizione paritetica ed è composto da:

- il/la Presidente;
- un/una rappresentante designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative effettivamente presenti all'interno dell'Amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- un ugual numero di componenti in rappresentanza dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

Il/la Presidente e i componenti del Comitato sono nominati con provvedimento del Direttore Generale dell'A.S.L. di Pescara, secondo i criteri previsti dalle citate Direttive della Presidenza del Consiglio dei ministri.

La nomina dei/le Componenti rappresentanti dell'Amministrazione viene effettuata dall'Amministrazione in esito all'espletamento di una procedura comparativa trasparente alla quale è invitato a partecipare il personale in servizio presso l'Amministrazione, interessato a ricoprire l'incarico. Al fine di garantire la scelta di soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, viene pubblicato un interpello con l'indicazione dei requisiti di preferenza.

Il mandato dei componenti dura quattro anni, in ogni caso fino alla costituzione del nuovo C.U.G. ed è rinnovabile, al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, a condizione che le persone risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, particolarmente qualificate allo svolgimento dell'incarico.

Il/la Presidente ed i Componenti nominati nel quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato. I/le Componenti designati/e da ciascuna delle organizzazioni sindacali individuate ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, sono nominati dalle organizzazioni medesime e la durata del mandato è rinnovabile.

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

È fatta salva la possibilità di ammettere alla partecipazione dei lavori del C.U.G., senza diritto di voto, soggetti esterni al C.U.G. 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.

Il Presidente, in relazione alle proprie necessità sostitutive, si riserva di procedere ad individuare e comunicare prima della seduta di convocazione a mezzo e-mail, il nominativo, determinato tra i componenti del Comitato, che Egli stesso individuerà quale proprio sostituto in caso di assenza o impedimento.

Il Presidente potrà individuare a seconda delle necessità eventuali ed al fine di un migliore e più corretto funzionamento del Comitato coordinatori per aree tematiche specifiche (es. Coordinatore dell'area tematica per le pari opportunità, Coordinatore dell'area tematica per il mobbing, ecc.).

Il Presidente individua n°2 dipendenti cui affidare le attività di supporto organizzativo/amministrativo quali, ad esempio, 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 C.U.G..

Art. 7 - 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 orario mattutino compatibilmente agli 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 C.U.G. (comitatounicodigaranzia@asl.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.

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 dai membri presenti è sottoposto all'approvazione del Comitato nella seduta successiva; si intende approvato a maggioranza dei presenti. Eventuali osservazioni difformi dai contenuti approvati vengono messe a verbale.

I verbali approvati vengono inviati 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 del mese a cadenza trimestrale con un preavviso di almeno 10 giorni, salvo convocazioni straordinarie ed in caso di ulteriori e diverse necessità. Si terrà conto, inoltre, nella calendarizzazione degli incontri della minore presenza in servizio del personale nei periodi delle festività natalizie, pasquali o nel mese di agosto.

In tal caso, la riunione deve essere richiesta da almeno il 30% dei componenti del C.U.G. 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 C.U.G. nell'esprimere i propri pareri e decisioni tenderà ad ottenere il consenso unanime dei suoi componenti, ma 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 C.U.G. 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 C.U.G. 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.

Art. 8 - Rapporti con la Direzione Strategica

Per assolvere i propri fini istituzionali, il C.U.G. 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 materie di competenza.

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

Art. 9 - 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:

- Consiglieria nazionale di parità e Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro: l'apporto del C.U.G. può essere quello di invio di descrizione di nuove prassi, attenendosi alla modulistica messa a disposizione dalla Consiglieria stessa;
- Consiglieria 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. 10 - 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 04 novembre 2021, entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione da parte dell'Azienda mediante deliberazione del Direttore Generale.

Art. 11 - 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 C.U.G. e comunicate alla Direzione aziendale, nonché alle rappresentanze sindacali.

Art. 12 - Disposizioni finali e di rinvio

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

Il Dirigente Amministrativo, con la presente sottoscrizione, attesta la regolarità tecnica e amministrativa nonché la legittimità del provvedimento

Il Dirigente Amministrativo

Dott. Giuseppe Barile

firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Controllo di Gestione attesta che la spesa risulta corrispondente al bilancio di previsione dell'anno corrente.

Il Direttore

Dott.

firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Trattamento Economico del Personale Dipendente e Convenzionato attesta che la spesa risulta imputata sulla voce di conto del Bilancio n.

Anno 2021

Il Direttore

Dott.

firmato digitalmente

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

Parere favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Vero Michitelli

firmato digitalmente

Parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Antonio Caponetti

firmato digitalmente

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Antonio Caponetti ff

firmato digitalmente