



**Unità Operativa Complessa proponente: U.O.C. Gestione Risorse Umane**

**OGGETTO: "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni". Presa d'atto Regolamento Organizzativo - Adempimenti . ( Dlgs 150/09).**

**IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE**

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla UOC Gestione Risorse Umane e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità tecnica ed amministrativa, anche in relazione ai principi espressi nel Codice della Privacy ed a tutte le linee guida deliberate dal Garante Privacy in relazione alla legittimità degli atti da pubblicare su Albo Pretorio Informatico, della stessa resa dal Dirigente del Servizio GRU a mezzo sottoscrizione della presente, si relazione quanto segue;

**VISTI:**

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009;

La Legge n. 183 del 4 novembre 2010, art. 21;

La Circolare 18 novembre 2010, n. 5 (punto 3.2) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Le Linee Guida emanate in data 4 marzo 2011 dal Ministro per la P.A. e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;

**PREMESSO che :**

- con delibera del Direttore Generale n. 152 del 28/12/2011, esecutiva nei modi di legge, è stato costituito il **Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Sanitaria Napoli 3 Sud** (successivamente denominato C.U.G.) e con delibera n.128 del 13/03/2012 sono stati integrati alcuni nominativi di componenti titolari e supplenti;
- nella stessa delibera n. 152/2011 veniva dato mandato al C.U.G. di predisporre uno specifico regolamento organizzativo , secondo quanto previsto dalle Linee Guida Ministeriali;
- il Comitato Unico di Garanzia, come previsto nella delibera n. 152/2011 di istituzione, si è insediato in data 18 gennaio 2012 ed ha eletto, a maggioranza dei voti dei componenti presenti, il Presidente nella persona della Dott.ssa Anna De Simone, componente di parte aziendale, già Presidente del Comitato per le Pari Opportunità dell'ASL Na3 Sud.

**DATO ATTO**

- che le Linee Guida Ministeriali emanate in data 4 marzo 2011 dal Ministro per la P.A. e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità individuano, tra i compiti del CUG, l'adozione di un regolamento per la disciplina e la modalità di funzionamento del CUG stesso recante, in particolare, disposizioni relative a convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto/i sulle attività, diffusione delle informazioni, casi di dimissioni, decadenze dall'incarico, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organi ed organismi ecc.;



## VISTA

- la proposta di "Regolamento per la disciplina e la modalità di funzionamento del CUG dell'ASL NA 3 Sud presentata dalla Presidente del C.U.G. dott.ssa Anna De Simone nella seduta di insediamento del Comitato; discussa, modificata ed approvata dai componenti nella seduta del 19/03/2012 (Al.1).

**RITENUTO** pertanto necessario ed opportuno:

- prendere atto del "Regolamento organizzativo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni" dell'ASL Napoli 3 SUD (Al.1)

**Propone al  
Direttore Generale**

- di prendere atto del "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni" dell'ASL Napoli 3 SUD (Al.1).

**Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane  
Dr.ssa Anna Alfieri**

**Il Direttore Generale**

Preso atto della dichiarazione di regolarità dell'istruttoria compiuta dal Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane, nonché della legittimità tecnica ed amministrativa resa dal direttore proponente con la sottoscrizione della proposta che precede ed acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario, nelle more della nomina del Direttore Amministrativo

**DELIBERA**

- Prendere atto del "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni" dell'ASL Napoli 3 SUD (Al.1).

L'UOC proponente sarà responsabile in via esclusiva della esecuzione della presente deliberazione curandone tutti i consequenziali adempimenti.

**Il Direttore Sanitario  
Dr. Giuseppe Russo**

**Il Direttore Generale  
Dr. Maurizio D'Amora**

regione campania   
**aslnapoli3sud**

*Via G. Marconi 66 – 80059- Torre del Greco*

## **REGOLAMENTO**

***DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***  
**per le Pari Opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**



## PREMESSA

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della *Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro")*, che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

L'obbligo di costituire il Comitato Unico di Garanzia è stato introdotto da detta Legge n.183/2010 che ha imposto tale adempimento a tutti i soggetti pubblici.

Con Delibera del Direttore Generale ASL Na 3 Sud n. 152 del 28/12/2011 è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominato CUG) , che unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le *Pari Opportunità* e del *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*.

L'istituzione del nuovo organismo prevede *l'ampliamento delle garanzie*, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

*L'obiettivo della norma, in buona sostanza, si concretizza in un ulteriore rafforzamento delle misure dettate per garantire la tutela delle pari opportunità e del benessere organizzativo.*

La normativa ha previsto, infatti, che l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passino necessariamente attraverso il miglioramento della organizzazione del lavoro. Della mancata osservanza di questo principio si dovrà tenere conto nella valutazione dei dirigenti.

Per i Ministri della Pubblica Amministrazione ed Innovazione e delle Pari Opportunità la dirigenza deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative, anche in relazione alla realizzazione di ambienti di

lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

**Impegno vincolante contenuto nella *Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro")* è, quindi, quello di assumere tutte le necessarie iniziative per conseguire risultati di benessere organizzativo.**

Per dare attuazione ai principi fissati dal legislatore in materia di pari opportunità il Ministero della "Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione" ed il Ministero delle "Pari Opportunità" hanno emanato il 4 marzo 2011, secondo le previsioni dettate dal legislatore, la Direttiva ad oggetto "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n.183)".

Le finalità delle nuove regole, sintetizzate dal legislatore in un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza, rappresentano un elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

## **QUADRO NORMATIVO**

- D. lgs. 165/2001 ( in particolare l'art 57);
- D. lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), come modificato dal D.lgs 5/2010 ;
- D.lgs 81/2008, come integrato dal D.lgs 106/2009;
- D.lgs 150/2009;
- D.lgs 196/03;
- Art.21 della L. 183/2010 (Collegato lavoro);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 4 marzo 2011;
- CCNLL.



## Articolo 1 **COSTITUZIONE**

A .E' costituito presso l'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, 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, il "Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (denominato CUG).

## Articolo 2 **COMPOSIZIONE**

A. Il Comitato è così composto:

- da un componente titolare e da un componente supplente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ASL Na 3 Sud;
- da un pari numero di rappresentanti titolari e supplenti nominati dal Direttore Generale dell'ASL Napoli 3 Sud;

B. Nella prima seduta di insediamento del Comitato, con quorum non inferiore alla metà dei componenti, vengono eletti: il **Presidente**, tra i componenti di parte aziendale ed il **Vice-Presidente**, tra i componenti di parte sindacale.

C. Assolve le funzioni di Segretario del Comitato un dipendente di ruolo, designato dal Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane, con individuazione anche del segretario supplente.

D. Il Presidente assume poteri di rappresentanza intra-aziendale ed extra-aziendale.

E. Il Presidente convoca e presiede le riunioni del CUG, stabilendone l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori.

F. Il Presidente cura i rapporti con altri Enti e soggetti esterni, stabilisce le modalità di attuazione delle iniziative deliberate dal CUG e coordina l'attività della segreteria del CUG.

G. In caso di assenza o impedimento del Presidente le funzioni sono svolte dal Vicepresidente, che coadiuva altresì il Presidente nell'attività di attuazione delle deliberazioni del CUG e di coordinamento dell'attività dell'ufficio di segreteria.



*H. L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro e dà diritto esclusivamente al rimborso delle spese di viaggio, indennità chilometriche, ove previste e dovute, secondo la normativa vigente in materia.*

### **Articolo 3** **COMPITI**

A. Al Comitato sono attribuiti tutti i **compiti propositivi, consultivi e di verifica**, di cui alla normativa vigente ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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.

**B. Al Comitato spettano, in particolare, le seguenti funzioni:**

- poteri propositivi in ordine alla predisposizione di piani di *Azioni Positive* a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- *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 tesi a contrastare qualunque forma di violenza e/o prevaricazione morale o psicologica - *mobbing* -
- interventi per concorrere alla *tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro* (artt. 8-9 D.L.vo 81/08 e succ. modifiche ed int.; lavoro stress correlato relativamente ai fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; *burn out* ecc.);
- iniziative per *conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa*;

La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta, infatti, un elemento centrale nel contesto delle nuove politiche di Welfare e di Pari Opportunità, anche ai fini della promozione di interventi per conciliare le condizioni di vita e di lavoro proponendo all'amministrazione di individuare strutture adeguate ad accogliere le fasce d'età dei bimbi in età prescolare.

Si dovrà, altresì, proporre, anche in raccordo con le Associazioni di Tutela dei Cittadini ed al Volontariato presente nella Comunità Locale, il 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.).

Tanto si evince anche sulla scorta del Decreto Dirigenziale Regione Campania n.48 del 04.04.2011(BURC n.23 dell'11.04.2011) ad oggetto "*Approvazione del programma attuativo di cui all'intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sottoscritta nella seduta della Conferenza Unificata del 29 aprile 2010*";

- 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, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli;
- 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 rispetto ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali, da delibere nazionali, regionali e/o aziendali;
- poteri consultivi su progetti di riorganizzazione dell'ASL (piani programmatori, atti aziendali, ecc., piani di formazione del personale, orari di lavoro, ecc.);
- redazione di un programma di attività semestrale ed acquisizione dati conoscitivi dei luoghi di lavoro;
- poteri di verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

*L'Amministrazione, come da Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, parttime, congedi, formazione, progressioni di carriera, ecc.). Le modalità saranno predeterminate dal Vertice Aziendale, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive)*



#### Articolo 4 **MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO**

A. Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 4, art. 57, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e, ove non incompatibili con le stesse linee guida, alle seguenti modalità di funzionamento:

- Il Comitato dura in carica quattro anni e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato;
- I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato;
- Le sedute del Comitato sono valide purché alla riunione intervenga almeno la metà più uno dei suoi componenti (compreso il Presidente);
- **Il Comitato è convocato**, d'ordine del Presidente, dal Segretario e la convocazione, con l'indicazione dei punti di discussione, deve avvenire *a mezzo posta elettronica almeno 5 giorni lavorativi prima della seduta ed almeno 24 ore prima nei casi di convocazione d'urgenza*;
- Il CUG si riunisce almeno sei volte in un anno;
- Il CUG può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto. Hanno diritto al voto i componenti titolari ovvero, in loro assenza, i componenti supplenti;
- I Componenti titolari, qualora impediti, sono tenuti a darne comunicazione al Presidente ed a delegare direttamente e tempestivamente il proprio componente supplente;
- Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti palesi espressi dai presenti. In caso di parità di voti, si rimodula la proposta fino ad ottenere approvazione da parte della maggioranza. Le votazioni inerenti persone possono essere espresse in forma segreta su istanza anche solo di un membro del CUG. -L'approvazione e le modifiche al presente regolamento devono essere approvate a maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti del CUG aventi diritto di voto.
- I componenti supplenti partecipano alle riunioni con pieno diritto di voto solo in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare;
- Il CUG può convocare alle riunioni i componenti supplenti in relazione a specifiche trattazioni all'ordine del giorno;
- Il CUG può ammettere a partecipare alle sedute soggetti o esperti esterni, senza diritto di voto.

B. Nello svolgimento della sua attività, data la complessità dell'ambito di interesse e secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il CUG dell'ASL Na 3 Sud costituisce **tre Commissioni**, alle quali è ammessa la



partecipazione anche dei componenti supplenti, per specifiche competenze:

- la **Commissione per le Pari Opportunità**;
- la **Commissione di contrasto al fenomeno del *Mobbing***;
- la **Commissione per il Benessere organizzativo**.

C. Le Commissioni così costituite saranno impegnate all'approfondimento delle tematiche di competenza al fine di formulare proposte al CUG.

D. La decisione finale sulle tematiche curate dalle Commissioni è di esclusiva competenza del CUG nella sua interezza, che ha facoltà di entrare nel merito.

E. Per ciascuna delle tre Commissioni il CUG individuerà un Coordinatore responsabile che relazionerà periodicamente al Comitato sui risultati delle attività svolte.

F. Il CUG inoltre potrà disporre, secondo necessità, la costituzione di altri *gruppi di lavoro*, formati da componenti effettivi o supplenti, per lo svolgimento di specifiche funzioni o per l'approfondimento di questioni emergenti.

G. Delle sedute del Comitato verrà tenuto un apposito verbale sottoscritto dal Segretario e dal Presidente.

Per ogni seduta si darà lettura del verbale all'inizio della seduta successiva ai fini dell'approvazione.

Gli originali dei verbali, con gli eventuali allegati, saranno depositati e custoditi dal Segretario, anche ai fini dell'accesso agli atti, presso la U.O.C. GRU, gli stessi verbali saranno trasmessi all'UOC Relazioni con il Pubblico per la pubblicazione sul link Comitato Unico di Garanzia Home page [www.aslnapoli3sud.it](http://www.aslnapoli3sud.it).

Copia dei verbali è inviata al Direttore Generale dell'ASL.

## Articolo 5

### **DECADENZA**

I Componenti del Comitato che risultano assenti *senza giustificato motivo per tre riunioni consecutive sono dichiarati decaduti con provvedimento del Comitato stesso*.

Qualora un componente venisse a mancare per dimissioni o decadenza, viene integrato dallo stesso organo che lo aveva designato precedentemente.

Il Comitato è automaticamente sciolto quando, convocato per quattro volte consecutive, non raggiunge il quorum richiesto per la validità delle sedute.



## Articolo 6

### COLLABORAZIONI E RISORSE

A. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, con altri Enti, con Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
- promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
- si avvale della *collaborazione di esperti interni ed esterni* (Medico competente; Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione; Direttore GRU; Consigliera di Parità Provinciale; Ordini Professionali; INAIL; Assessore Provinciale al Lavoro; Assessore Provinciale Politiche Sociali; Associazioni di Tutela; ecc.). Detti esperti potranno essere coinvolti previa determinazione del Comitato ed invitati dal Presidente, volta per volta, secondo la specificità delle tematiche da trattare.
- si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;
- opera in collaborazione con il Nucleo di Valutazione dell'ASL Na 3 Sud nell'attesa dell' Organismo Indipendente di Valutazione, (O.I.V.) previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009 nell'attesa delle disposizioni regionali, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle *performance*.

**B. L'ASL NA 3 SUD, anche per il tramite dei propri delegati all'interno del CUG, fornirà allo stesso tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.**

C. Per la realizzazione di progetti e l'attuazione delle decisioni prese, il CUG promuove l'utilizzo di eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato, dalla Regione Campania o dalla Provincia di Napoli e/o finanziamenti previsti da leggi o derivanti da contributi erogati da soggetti di diritto pubblico e/o privato.

D. Il CUG individua quale *sede temporanea* per la Presidenza la sede legale dell'ASL Na 3 Sud.

E. Il Segretario, con sede operativa presso la U.O.C. GRU, provvede alla ricezione della corrispondenza, alla protocollazione degli atti, alla trasmissione delle note ed alla archiviazione e custodia di ogni relativa documentazione presso la U.O.C. GRU (come previsto dal D.L.vo 196/03).

F. Il Direttore della UOC Affari Generali:



riserva, presso l'Ufficio del Protocollo Generale dell'ASL Na 3 Sud, una cassetta postale per la ricezione/trasmissione della relativa corrispondenza;

- G. Il Direttore della UOC Relazioni con il Pubblico, anche in qualità di responsabile della Trasparenza e dell'Integrità :
- provvede alla pubblicazione sul sito aziendale [www.aslnapoli3sud.it](http://www.aslnapoli3sud.it) di un link dedicato al CUG, comprensivo di uno "sportello informativo aperto al personale ASL", per offrire un servizio di ascolto, anche al fine di rilevare i disagi e le relative cause.
  - Il CUG individuerà i componenti che gestiranno la redazione del link dedicato .

## Articolo 7

### RELAZIONE ANNUALE

- A. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'ASL Na 3 Sud riferita all'anno precedente; tale relazione riguarderà l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dalla UOC Prevenzione e Protezione ai sensi del d. lgs. 81/2009.
- B. La relazione verrà trasmessa al Direttore Generale dell'ASL Na 3 Sud
- C. Il CUG, così come indicato nelle Linee Guida ( *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/ 2011*) collabora con il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane per la stesura della relazione annuale prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante " *misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*". Tale relazione sarà firmata dal Direttore della UOC GRU e dal Presidente del CUG.

## Articolo 8

### OBBLIGO DI RISERVATEZZA

- A. Tutti i componenti del CUG sono *incaricati al trattamento dei dati* che afferiscono al CUG.
- B. Le informazioni ed i documenti utilizzati dal CUG nel corso dei suoi lavori verranno utilizzati nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196,

nonché ai sensi del Regolamento organizzativo adottato dall'ASL Na 3 Sud con Delibera n.435 del 31/03/2010, visibile sul *link* "la Privacy" homepage [www.aslnapoli3sud.it](http://www.aslnapoli3sud.it).

## **Articolo 9**

### **RAPPORTO TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

- A. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal C.U.G. formeranno oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente ed OO.SS.
- B. Le proposte del CUG sono indirizzate anche alle OO.SS. qualora contengano contenuti di miglioramento della organizzazione del lavoro.

## **Articolo 10**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Regolamento assume efficacia all'atto della adozione con atto deliberativo ASL Na 3 Sud e sarà soggetto a revisioni periodiche sulla scorta di intervenute modifiche e/o integrazioni nazionali, regionali e/o aziendali. La Delibera di adozione del Regolamento CUG ASL Na 3 Sud sarà inviata agli organismi di cui alla normativa vigente ed alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ed alle Strutture Aziendali interessate.

Per quanto non compiutamente contenuto nel presente Regolamento si rinvia alle norme ed alle disposizioni nazionali, regionali ed aziendali.

Il Regolamento è soggetto a periodiche revisioni sulla scorta di direttive nazionali, regionali ed aziendali e di norme inerenti la materia.

Eventuali modifiche normative intervenute successivamente all'adozione di detto Regolamento sono da applicare nei termini dalle stesse stabilite, ciò nelle more della revisione del Regolamento.



Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE SUPPLENTE  
(Sig.ra. Angela De Rosa)



*Angela De Rosa*

**TRASMISSIONE AL COLLEGIO SINDACALE**

La presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale della A.S.L. ai sensi dell'art. 35 comma 3 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. 11869 in data 20 FEB. 2013

**TRASMISSIONE AL COMITATO DI RAPPRESENTANZA DELLA CONFERENZA DEI SINDACI**

La presente deliberazione è stata trasmessa al Comitato di Rappresentanza dei Sindaci ai sensi dell'art. 35 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

**TRASMISSIONE ALLA GIUNTA REGIONALE**

La presente deliberazione è stata trasmessa alla Struttura Regionale di Controllo della G.R.C. ai sensi dell'art.35 della L.R.03.11.94 n. 32 con nota n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

**PROVVEDIMENTO DELLA GIUNTA REGIONALE**

Deliberazione della G.R. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Decisione: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO

*[Signature]*

**INVIATA PER L'ESECUZIONE IN DATA \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ A:**

DIRETTORE SANITARIO D'AZIENDA	SERV. Progr. PIAN. VAL. ATTIV. SAN	
COLLEGIO SINDACALE	SERV. RELAZIONE CON IL PUBBLICO	
SERV. GABINETTO	SERV. RISK MANAGEMENT	
SERV. AFFARI GENERALI	COORD.TO COMITATO ETICO	
SERV. AFFARI LEGALI	COORD.TO GESTIONE LIQUIDATORIA	
SERV. ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	COORD.TO PROGETTI FONDI	DISTRETTO N. 59
SERV. EPIDEMIOLOGIA VALUTATIVA	COORD.TO SOCIO SANITARIO AZIEND	OO.RR. AREA NOLANA
SERV. ASSISTENZA DISTRETTUALE	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	OO.RR. AREA STABIESE
SERV. ASS.ZA RIABILITATIVA AREA A	DIPARTIMENTO PREVENZIONE	OO.RR. GOLFO VESUVIANO
SERV. ASS.ZA RIABILITATIVA AREA B	DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	OO.RR. PENISOLA SORRENTINA
SERV. ASSISTENZA SANITARIA	DISTRETTO N. 34	
SERV. CONTROLLO DI GESTIONE	DISTRETTO N. 48	<b>EX A.S.L. NA 4</b>
SERV. FORMAZ. E AGGIORN. PROF.	DISTRETTO N. 49	
SERV. GESTIONE ECONOMICO FINAN	DISTRETTO N. 50	SERV. FASCE DEBOLI
SERV. GESTIONE RISORSE UMANE	DISTRETTO N. 51	SERV. PATOLOGIA CLINICA
SERV. GEST.TECN.PATR.IMMOB.OSP.	DISTRETTO N. 52	
SERV. GEST.TECN.PATR.IMMOB.TERR.	DISTRETTO N. 53	
SERV. GEST.TECN.SISTEMI INFORMAT	DISTRETTO N. 54	<b>EX A.S.L. NA 5</b>
SERV. MATERNO INFANT. OSPEDAL.	DISTRETTO N. 55	
SERV. MATERNO INFANT. DISTRET.	DISTRETTO N. 56	SERV. ASSISTENZA OSPEDALIERA
SERV. MEDICINA LEGALE PUBBL.VAL.	DISTRETTO N. 57	
SERV. PREVENZIONE E PROTEZIONE	DISTRETTO N. 58	