

COMUNE DI SALERNO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

COPIA

Num: 34

OGGETTO:COMITATO UNICO DI GARANZIA - PRESA D'ATTO REGOLAMENTO
(Pro. N. 2013/35)

L'anno duemilatreddici addi quindici del mese di Febbraio, alle ore 13:15, in Salerno e nella Sala delle adunanze del Palazzo di Citta; a seguito di avvisi, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti ed assenti:

DE LUCA VINCENZO
AVOSSA EVA
BUONAIUTO ALFONSO
CALABRESE GERARDO
CASCONI LUCA
DE MAIO DOMENICO
GUERRA ERMANNO
MARAIO VINCENZO
PICARONE FRANCESCO
SAVASTANO GIOVANNI

A
P
A
P
P
P
A
A
P
P

Presiede l'adunanza AVOSSA EVA Vice Sindaco, partecipa alla seduta il Segretario Generale MENNA ORNELLA.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, sentito il relatore AVOSSA EVA, chiusa la discussione, pone in votazione, per l'approvazione, la proposta formulata dal dirigente sottoscrittore della regolarità tecnica integralmente retro riportata, munita, ove previsti, dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 comma I del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 93 dello statuto comunale.

La votazione, espressa in forma palese, ha dato il seguente risultato:
Approvata ad unanimità.

Il Presidente pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera.
La votazione, espressa in forma palese, ha dato il seguente risultato:
Approvata ad unanimità.

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to MENNA ORNELLA

IL PRESIDENTE
F.to AVOSSA EVA



In continuazione di seduta

Premesso:

LA GIUNTA

- Che l'art.21 della legge n.183 del 4/11/2010 (entrata in vigore il 24/11/2010) prevede che ogni pubblica amministrazione costituisca al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri, un C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni);
- Che con determinazione del Settore Personale n.4957 del 14.12.2012 è stato istituito il C.U.G. e sono stati nominati i membri dello stesso;
- Che il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce ad ottimizzare la 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 dei lavoratori;

Considerato:

- Che il C.U.G. in ottemperanza alla Direttiva P. d. C. M. 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è tenuto ad adottare entro 60 gg. dalla costituzione, un regolamento che ne disciplini le modalità di funzionamento;

Vista:

- la nota del 5.2.2013 con la quale la Presidente del C.U.G. comunica che nella seduta del 30.1.2013 è stato approvato il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa, poiché l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia non deve comportare oneri aggiuntivi per la finanza pubblica;

Ritenuto di prendere atto del suddetto regolamento;

Visto i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. , rispettivamente dal Direttore del Settore Personale e dal Direttore del Settore Ragioneria, della presente proposta;

DELIBERA

- 1) Prendere atto del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato con verbale del Comitato nella seduta del 30/01/2013 e che fa parte integrante del presente provvedimento;
- 2) Disporre la pubblicizzazione del regolamento di funzionamento del C.U.G. sul sito internet istituzionale;

IL DIRETTORE DEL SETTORE PERSONALE

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE
ALLA SOLA REGOLARITA' TECNICA DELLA
PRESENTI PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Dott. Luigi Criscuolo

Si dichiara la regolarità contabile della
presente proposta di deliberazione
IL RAGIONIERE CAPO
Dr. Luigi Della Greca

Parere favorevole in ordine alla legittimità del
presente atto, ai sensi dell'art. 93 dello Statuto
Comunale, sulla base dei pareri tecnico e
contabile espressi.

Il Segretario Generale
Dot.ssa Ornella Menna

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La pubblicazione della presente deliberazione inizierà il 26-02-2013 e durerà per 15 giorni consecutivi, fino al 13-03-2013

LI 26-02-2013

p. IL SEGRETARIO GENERALE
Il Funzionario delegato
F.to - VALESE Ferdinando -

Copia conforme all'originale rilasciata in carta semplice ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

**Regolamento 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 del Comune di Salerno**

- Art. 1 – Oggetto del Regolamento
- Art. 2 – Attribuzioni
- Art. 3 – Composizione
- Art. 4 – Durata in carica
- Art. 5 – Il Presidente
- Art. 6 – Compiti del Comitato
- Art. 7 – Il Segretario
- Art. 8 – Funzionamento
- Art. 9 – Dimissioni dei componenti
- Art. 10 – Commissioni e gruppi di lavoro
- Art. 11 – Procedura informale da attivare in caso di segnalazione
- Art. 12 – Procedura formale da attivare in caso di denuncia
- Art. 13 – Relazione annuale
- Art. 14 – Rapporti con l'Amministrazione
- Art. 15 – Rapporti con altri organismi
- Art. 16 – Risorse strumentali ed economiche a disposizione del CUG
- Art. 17 – Trattamento dei dati personali
- Art. 18 – Validità e modifiche del Regolamento
- Art. 19 – Disposizioni di rinvio

[Handwritten signatures and initials]



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Art. 1 – Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito Comitato) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, del Comune di Salerno istituito, con Determinazione del Dirigente del Settore Personale n. 4957 del 14/12/2012, ai sensi dell'art.57 D.Lgs. 30/03/2001, n.165 e della Direttiva P. d. C.M. del 4/3/11.

Il Comitato ha sede in via Roma presso gli uffici del Comune di Salerno.

Art. 2 – Attribuzioni

Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art. 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'art. 21 della L. 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni demandavano in precedenza ai Comitati per le Parti Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

1. Compiti propositivi su:

- a. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- b. promozione e/o 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;*
- c. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- d. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- e. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;*



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

f. diffusione delle 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 la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

g. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

h. azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

2. Compiti consultivi, formulando pareri su:

a. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

b. piani di formazione del personale;

c. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

d. criteri di valutazione del personale,

e. contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

3. Compiti di verifica su:

a. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

b. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

c. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;

d. assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Comitato 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. 3 – Composizione

Ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010 il Comitato è composto da appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Art. 4 – Durata in carica

- 1. Il Comitato ha durata quadriennale e i suoi Componenti continuano a svolgere funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.*
- 2. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.*
- 3. I Componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.*

Art. 5 – Il Presidente

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

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti Organi dell'Amministrazione comunale di Salerno."

Art. 6 – Compiti del Comitato

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'art. 57, comma 3, del d. lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 della L. 183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità.

- 1. I componenti del Comitato:*



C. U. G.

Comitato **Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- a. partecipano alle riunioni e comunicano alla segreteria, entro tre giorni dal ricevimento della convocazione, l'avvenuta ricezione e/o eventuali impedimenti alla partecipazione. Il componente titolare ha la facoltà di far partecipare alle riunioni, previo tempestivo preavviso al segretario, il componente supplente, nei casi di assenza o impedimento;
- b. partecipano ai gruppi di lavoro, eventualmente costituiti, cui vogliano far parte;
- c. segnalano argomenti di carattere specifico da inserire nell'o.d.g.
- d. elegge il vice presidente che avrà i compiti attribuiti al Presidente in caso di sua assenza, e il segretario che potrà essere scelto anche tra i membri supplenti. In tal caso il Segretario parteciperà alle riunioni senza diritto di voto.

2. Nello svolgimento delle loro funzioni sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

Art. 7 – Il Segretario

1. Il Segretario del Comitato cura il supporto necessario al suo funzionamento.

2. Il Segretario:

- a. cura l'invio, tramite la posta elettronica, delle convocazioni e del materiale relativo agli argomenti delle riunioni;
- b. tiene l'archivio del Comitato (verbali delle sedute, corrispondenza interna, etc.);
- c. redige il verbale di ogni seduta e ne cura l'invio a tutti i membri effettivi e supplenti.

3. In caso di assenza del Segretario il verbale viene redatto da uno dei presenti di volta in volta incaricato dal Presidente per la redazione del verbale.

Art. 8 – Funzionamento

1. Convocazione delle riunioni.

- a. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno una volta ogni tre mesi.
- b. Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno n. 2 (due) dei suoi componenti effettivi.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

c. La convocazione ordinaria viene effettuata via e-mail almeno n. 5 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione.

d. La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità con preavviso di 48 ore.

e. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno ed eventualmente la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

f. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della metà più uno dei componenti.

g. I/le componenti supplenti parteciperanno alle riunioni del Comitato in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

h. I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione motivata scritta, anche a mezzo e-mail, al Presidente ed al Componente supplente.

2. Verbale.

a. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

b. Il verbale provvisorio è sottoscritto al termine di ogni riunione da tutti i Componenti presenti e dal Segretario.

c. Lo stesso viene trasmesso, a cura del Segretario, ai componenti effettivamente presenti alla seduta cui si riferisce il verbale, i quali possono presentare osservazioni o proposte di modifica entro 48 ore, decorse le quali il verbale provvisorio diverrà definitivo.

d. La versione (definitiva) firmata del verbale sarà trasmessa, a cura del Segretario, sia ai Componenti effettivi sia ai supplenti, al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati.

3. Deliberazioni.

a. Per l'adozione delle delibere occorre il voto favorevole dei due terzi dei componenti presenti.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

b. Il Comitato può prevedere la partecipazione alle sedute, su richiesta del Presidente o dei Componenti, di soggetti esterni al Comitato o dei membri supplenti senza diritto al voto;

c. Le deliberazioni approvate sono inoltrate all'Amministrazione per le successive valutazioni.

d. Il Comitato può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti senza giustificato motivo per più di tre volte consecutive; la delibera verrà tempestivamente comunicata al Dirigente del Settore Personale.

Art. 9 – Dimissioni dei componenti

1. Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà anche comunicazione al Dirigente del Settore Personale per consentirne la sostituzione.

2. Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

3. Il presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e al Dirigente del Settore Personale.

Art. 10 – Commissioni e gruppi di lavoro

1. Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro.

2. Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato 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 Comitato e formula proposte di deliberazione.

Art. 11 – Procedura informale da attivare in caso di segnalazione

Chiunque ritenga di essere vittima di mobbing e/o di altre situazioni di disagio e di non rispetto delle condizioni di pari opportunità, può rivolgersi informalmente al Presidente o ad un componente del Comitato.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'P', 'L', 'C', 'U', 'G', 'D', 'M', 'R'.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente informa i componenti del Comitato e, previo consenso dell'interessato, prende in carico il caso ed attiva una procedura informale per la risoluzione.

Sente il presunto autore/autrice del comportamento di mobbing/situazioni di disagio ed acquisisce eventuali testimonianze.

Il Comitato, qualora lo ritenesse necessario, per la tutela della vittima, può proporre all'amministrazione il trasferimento di una delle persone implicate.

Il Comitato non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e ricevuto l'espresso consenso scritto.

Art. 12 - Procedura formale da attivare in caso di denuncia

In caso di denuncia, qualora la persona lesa non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale, potrà essere avviata la procedura formale.

La procedura formale si apre con apposita segnalazione scritta della vittima del mobbing e/o altre situazioni di disagio al Comitato.

Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno uno specifico protocollo riservato.

Il Comitato dovrà garantire l'assoluta difesa della persona offesa e prevenire pericoli di ritorsione o penalizzazione.

Il Comitato una volta esaminato il caso, sente le parti interessate anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone all'Amministrazione tutti i provvedimenti necessari alla cessazione del comportamento.

Qualora emergano comportamenti disciplinarmente perseguibili, il Comitato ne dà immediata e formale comunicazione al titolare del provvedimento disciplinare che avvierà il procedimento ai sensi della normativa vigente.

Il Comitato potrà proporre all'Amministrazione un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione ed il Comitato operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima sereno tra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

Art. 13 – Relazione annuale

1. Il Comitato redige entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante 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.

2. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

a. Dall'Amministrazione, ai sensi della 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;

b. Dal Responsabile di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione.

3. Detta relazione, dopo l'approvazione di almeno due terzi dei componenti, viene trasmessa ai vertici politici e amministrativi del Comune di Salerno.

Art. 14 – Rapporti con l'Amministrazione

1. Per assolvere i propri fini istituzionali il Comitato Unico di Garanzia instaura con l'Amministrazione una fattiva collaborazione, assicurando l'informazione costante circa le iniziative poste in essere.

2. Il Comitato vigila sull'osservanza degli obblighi gravanti sull'Amministrazione, previsti dalla normativa vigente. Tra questi vi è l'obbligo, prescritto dalla direttiva succitata, di consultare preventivamente il Comitato ogniqualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera, etc.).

3. Può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

4. Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e Uffici dell'Amministrazione, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

5. Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB del Comune di Salerno.

Art. 15 – Rapporti con altri organismi

1. Per la realizzazione delle attività di competenza il Comitato, si raccorda, qualora necessario, con i sotto indicati organismi interni all'Istituto:

a. con il Responsabile della prevenzione e sicurezza sul lavoro;

b. con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance.

2. Si raccorda altresì, qualora necessario, con i sotto indicati organismi esterni indicati dalla direttiva succitata del 4 marzo 2011:

a Ufficio Consigliere/a Nazionale di Parità istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale collaborazione, anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di Parità, è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati.

b Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) istituito per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 16 – Risorse strumentali ed economiche a disposizione del CUG

Come previsto ex lege l'attività istituzionale del CUG dovrà essere svolta dai componenti del Comitato senza alcun onere aggiuntivo a carico dell'Amministrazione comunale.



C. U. G.

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Per tale motivazione le attività di segreteria, l'organizzazione di incontri, la corrispondenza esterna ed interna ed ogni altro onere organizzativo dovranno essere svolti dai componenti in orario di servizio e presso i propri Uffici.

Per la realizzazione di iniziative e progetti, al di fuori di quanto previsto dal primo comma del presente articolo, il CUG potrà avvalersi di finanziamenti mirati previsti ex lege, stanziamenti eventualmente disposti dal Comune per altri progetti inerenti le materie di competenza, contributi regionali e comunitari.

Per la realizzazione di eventi ed incontri, l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del Comitato l'uso gratuito delle Sale e dei locali comunali e a fornire gli strumenti necessari per l'espletamento della sua attività istituzionale, nell'ottica di una fattiva collaborazione.

Art. 17 – Trattamento dei dati personali

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 18 – Validità e modifiche del Regolamento

- 1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Salerno ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.*
- 2. Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato.*
- 3. Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale del Comune di Salerno ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione*

Art. 19 – Disposizioni di rinvio

Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.

