



*Comune di Sant'Angelo a Cupolo*  
*Provincia di Benevento*

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

*Regolamento di Istituzione e di*  
*funzionamento dell'Organismo monocratico*  
*indipendente di valutazione della performance*

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n. del**

ART. 1- DEFINIZIONI

ART.2 -AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 3 - COMPOSIZIONE ENOMINA L'O. I .V.

ART. 4 - REQUISITI GENERALI, DI COMPETENZA, ESPERIENZA E INTEGRITA'

ART. 5 -ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO

ART. 6 - FUNZIONI E COMPITI

ART. 7 - SEDE, COMPOSIZIONE E

FUNZIONAMENTO

ART. 8 - NOMINA, DECADENZA

ART. 9-DURATA E SOSTITUZIONI

ART. 10 - COMPENSO DELL'O.I .V.

ART. 11-RAPPORTI CON I RESPONSABILI DI SETTORE

ART. 12- CONTROLLO STRATEGICO

ART.13 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMACE ORGANIZZATIVA

ART. 14 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE

ART. 15 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO

INDIPENDENTE

ART. 16 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

ART. 17 - CONTROLLO DI GESTIONE

ART. 18- DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 19-ENTRATA IN VIGORE

---

## **ART. 1 - DEFINIZIONI**

La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso o la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la missione dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi dirigenti sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

Il controllo di gestione è l'insieme delle procedure, riferite all'intera attività dell'Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l'analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

## **ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Comune di Sant'Angelo a Cupolo, di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

## **ART. 3 - COMPOSIZIONE E NOMINA L'O.I.V.**

1. L'O.I.V. è composto da un componente monocratico esterno all'Amministrazione, scelto per le sue conoscenze teorico pratiche nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

2. Il componente è individuato fra soggetti che, abbiano presentato istanza all'Amministrazione comunale.

3. La nomina del componente è effettuata dal Sindaco attraverso la valutazione dei *curricula* presentati dai candidati in possesso dei requisiti per l'iscrizione nell'Elenco istituito, in attuazione dell'art. 6, commi 3 e 4 del DPR 9/05/2016 n. 105, con D.M. del 2/12/2016 (G.U. - S.G. - n. 14 del 18/01/2017).

#### **ART. 4 - REQUISITI GENERALI, DI COMPETENZA, ESPERIENZA E INTEGRITA'**

Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) generali:

1. essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
2. godere dei diritti civili e politici;
3. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale. Le cause di esclusione di cui al presente numero operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga l'applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale;

b) di competenza ed esperienza:

1. essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
2. essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;

c) di integrità:

1. non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;
2. non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
3. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
4. non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura.

#### **ART. 5-ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO**

1. Il Componente dell'O.I.V. può contemporaneamente appartenere a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione, nei limiti stabiliti dalla vigente normativa.

2. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autocertificazione.

#### **ART. 6 - FUNZIONI E COMPITI**

L'organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- a. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai Responsabili di Settore;
  - b. svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
-

- c. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- d. supporta il Sindaco nella valutazione dei responsabili di settore nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione dei Responsabili di Settore;
- e. propone la pesatura delle alte professionalità;
- f. sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g. svolge funzioni di certificazione di cui all'art.18 del CCNL del Comparto Regioni - Enti Locali del 1.04.1999, come sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
- h. fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- k. comunica tempestivamente le criticità riscontrate a gli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- l. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
- m. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- n. valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta;
- o. cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale volte a rilevare:
  - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - il grado di condivisione del sistema di valutazione;

Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

#### **ART. 7 - SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da un soggetto esterno all'Ente, in possesso dei requisiti prescritti all' art.4.

Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente, i Responsabili di Settore.

Il Segretario Comunale partecipa alle attività dell'Organismo, su richiesta e senza diritto di voto, con funzioni referenti, nel caso in cui l'organismo si trovi a trattare di argomenti inerenti la graduazione e valutazione dei Responsabili di Settore delle alte professionalità, nonché i processi di misurazione e valutazione del personale dipendente. Il Segretario Comunale può partecipare, altresì, sempre senza diritto di voto, su invito dell'OIV, in tutti gli altri casi, al fine di contribuire a raccordare l'attività dell'OIV con la struttura organizzativa dell'Ente.

#### **ART.8 - NOMINA, DECADENZA**

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. La nomina dell'OIV spetta al Sindaco. Tale nomina è compiuta con criteri fiduciari scegliendo tra quanti abbiano partecipato alla relativa procedura.

In particolare, dovranno essere pubblicati sul portale della performance e sul sito istituzionale del comune l'avviso di richiesta di manifestazione di interesse alla nomina, che dovrà essere pubblicato per minimo sette giorni. Sul sito istituzionale dovranno essere pubblicati, inoltre, gli atti di nomina, il curriculum ed il compenso.

L'OIV decade per cause naturali o per il verificarsi delle ipotesi di incompatibilità di cui sopra. Il provvedimento di decadenza è adottato dal Sindaco che provvede alla sostituzione con successivo atto, utilizzando l'elenco dei soggetti partecipanti all'avviso relativo al triennio.

#### **ART. 9-DURATA E SOSTITUZIONI**

L'Organismo dura in carica tre anni a decorrere dalla data del provvedimento di nomina e, comunque. La mancata accettazione della nomina ha efficacia risolutiva ex tunc.

Si applicano le norme relative alla prorogatio degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma I, 4 comma I, 5 comma I, e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444.

#### **ART. 10- COMPENSO DELL'O.I.V.**

Il compenso previsto è di €. 3.000,00 lordi annuo, onnicomprensivi di ogni e qualsivoglia incumbente a carico dell'Ente, e sarà erogato dietro presentazione di regolare fattura o altro titolo, non è previsto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio.

Il compenso sarà liquidato previa presentazione di idonea attestazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento.

## **ART. 11 - RAPPORTI CON I RESPONSABILI DI SETTORE**

Per lo svolgimento delle attività, all'OIV è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

L'Organismo è coadiuvato nell'esercizio delle sue funzioni dai Responsabili di Settore.

In particolare, i dirigenti sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso.

I Responsabili di Settore, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo Indipendente; il quale, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del dirigente interessato.

## **ART. 12 - CONTROLLO STRATEGICO**

In coerenza con il vigente Regolamento del sistema dei controlli interni ex art.147 comma 4 del D.L.gs.267/2000, il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente. In particolare, rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti delle linee programmatiche di mandato del Sindaco e nella relazione previsionale e programmatica, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli aspetti socio-economici ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Esso in particolare dovrà articolarsi nelle seguenti fasi e modalità:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di data base o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;
- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.

In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

## **ART.13- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e svolgono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
  
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo

## **ART. 14 · VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE**

L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance, allorchè operativo, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle performance individuali dei Responsabili di Settore relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- b) qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

- e) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- f) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- g) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

La valutazione dei Responsabili di Settore è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei Responsabili dei settori.

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi di Responsabili di Settore.

Alla valutazione del Segretario Comunale, dipendente in rapporto organico del Ministero dell'Interno, ed il cui rapporto di servizio con il Comune si incardina a seguito della nomina da parte del Sindaco, da cui il Segretario dipende funzionalmente ai sensi dell'art. 99 Tuel, provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto dell'Organismo Indipendente, in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, etc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) Tuel.

#### **ART. 15- COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE**

L'Organismo partecipa, altresì, alla valutazione delle performance delle altre risorse umane supportando i singoli Responsabili di Settore nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottata per gli stessi Responsabili di Settore.

## **ART.16 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'**

L'Organismo indipendente, per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente Regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i Responsabili di Settore.

Può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.

Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo indipendente acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, i seguenti elementi:

- a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
- b) i programmi di lavoro annuali e di attività dei settori, dei servizi e degli uffici;
- c) il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
- d) il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
- e) relazioni annuali redatte dal Segretario Comunale;

Gli elementi di riferimento cui ai precedenti comma devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione ed approvati dalla Giunta, nonché portati a conoscenza dei Responsabili di Settore;

L'Organismo riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;

Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.12, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;

La Giunta Comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dall'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà adeguatamente motivare tale variazione. La liquidazione è disposta con determina del Responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun Responsabile di Settore e inserita nel relativo fascicolo personale.

## **ART.17 - CONTROLLO DI GESTIONE**

Il Controllo di Gestione è disciplinato dal vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 comma 4 del D.l.gs.267/2000 . L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura burocratica.

L'Organismo, con una continua azione di guida, di strategia e di orientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione:

- a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano della Performance;
  - b) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
  - c) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
-

## **ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

Il presente Regolamento integra, senza sostituirlo, il vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 del D.Lgs.267/2000 le cui disposizioni si intendono parti integranti. A decorrere dalla data della entrata in vigore del presente Regolamento, coincidente con l'immediata eseguibilità della deliberazione di approvazione, è da ritenersi abrogata ogni altra regolamentazione e/o disposizione vigente in materia in contrasto con quanto previsto negli articoli precedenti.

## **ART. 19- ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Regolamento, divenuta esecutiva la deliberazione di approvazione, sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per 15 giorni consecutivi ed entrerà in vigore al termine della pubblicazione.

