ASILO SAVOIA
Lascito Achillini
Pio Istituto SS. Annunziata
II.PP.A.B.

OPERA PIA ASILO SAVOIA, PIO ISTITUTO DELLA SS. ANNUNZIATA, LASCITO GIUSEPPE E MARGHERITA ACHILLINI

Raggruppamento Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza
Legge 6972 del 17 luglio 1890 – D.G.R. 190 del 24 aprile 2018
ESTRATTO
DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERAZIONE DEL 10 LUGLIO 2018

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RAGGRUPPAMENTO

Proponente: SEGRETARIO GENERALE

Estensore dell'Atto
Dott. Daniele Chirico Firma_____ addì 25 GIU. 2018

Il Responsabile del Procedimento sotto riportato, a seguito dell'istruttoria svolta, con la sottoscrizione del presente Atto attesta che lo stesso è legittimo nella forma e nella sostanza;

Il Funzionario Dott.ssa Benedetta Bultrini Firma_____ addì 04 LUG. 2018

Parere del Funzionario Responsabile del Servizio Economico – Finanziario per la sola eventuale disponibilità dei fondi:

- X il presente Atto non comporta impegno di spesa;
- o FAVOREVOLE: il presente atto comporta impegno di spesa al Cap…... art…... del Bilancio per l'Esercizio finanziario 2018;
- o FAVOREVOLE: il presente atto comporta impegno di spesa su risorse già destinate e disponibili in conto Residui Passivi dell'anno ……;
- o NON FAVOREVOLE;

Il Funzionario Responsabile Dott. Daniele Chirico Firma_____ addì 25 GIU. 2018

Parere favorevole del Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica del presente Atto secondo la normativa Vigente:

Il Segretario Generale Domenico Giraldi Firma_____ addì 09 LUG. 2018

ASILO SAVOIA
Lascito Achillini
Pio Istituto SS. Annunziata
II.PP.A.B.

OPERA PIA ASILO SAVOIA, PIO ISTITUTO DELLA SS. ANNUNZIATA, LASCITO GIUSEPPE E MARGHERITA ACHILLINI

Raggruppamento Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza
Legge 6972 del 17 luglio 1890 – D.G.R. 190 del 24 aprile 2018

ESTRATTO

DAL VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il giorno 10 del mese di luglio dell'anno 2018 in seduta ordinaria come da convocazione prot.n. 1086 del 4 luglio 2018 si riunisce il Consiglio di Amministrazione Raggruppamento II.PP.A.B. Opera Pia Opera Pia Asilo Savoia, Pio Istituto della SS. Annunziata, Lascito Giuseppe e Margherita Achillini individuato con D.G.R. n. 190 del 24 aprile 2018 e nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00264 del 7 agosto 2014, pubblicato sul BUR n. 64 del 12 agosto 2014, Supplemento n. 1 ed integrato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00158 del 5 agosto 2016, pubblicato sul BUR n. 66 del 18 agosto 2016 e con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00057 del 7 febbraio 2018, pubblicato sul BUR n. 12 dell'8 febbraio 2018 così composto:

		PRESENTE	ASSENTE
Massimiliano MONNANNI	**Presidente**	**X**	
Sebastiano CANNELLA	**Consigliere**	**X**	
Luca FORNARI	**Consigliere**		**X**
Nadia SALVATORI	**Consigliere**	**X**	
Silvia SERI	**Consigliere**	**X**	

con il seguente voto:

	FAVOREVOLE	CONTRARIO	ASTENUTO
Massimiliano MONNANNI	**X**		
Sebastiano CANNELLA	**X**		
Luca FORNARI			
Nadia SALVATORI	**X**		
Silvia SERI	**X**		

Assistito dal Segretario Generale Domenico Giraldi ha adottato la seguente

DELIBERAZIONE N.07 DEL 10 LUGLIO 2018

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RAGGRUPPAMENTO

VISTA la D.G.R. n. 190 del 24 aprile 2018 che ha istituito il Raggruppamento delle II.PP.A.B. Opera Pia Asilo Savoia, Pio Istituto della SS. Annunziata e Lascito Giuseppe e Margherita Achillini, individuando quale Organo di Amministrazione dello stesso il Consiglio di Amministrazione dell'Opera Pia Asilo Savoia;

VISTO il Regolamento del Raggruppamento II.PP.A.B. Opera Pia Asilo Savoia, Pio Istituto della SS. Annunziata, Lascito G. e M. Achillini, approvato con D.G.R. del 26 giugno 2018 n. 335 pubblicata sul BUR n. 56 del 10 luglio 2018;

RICHIAMATI il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00264 del 7 agosto 2014, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 64 del 12 agosto 2014 Supplemento n. 1, nonché il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00158 del 5 agosto 2016, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio n. 66 del 18 agosto 2016 e con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00057 del 7 febbraio 2018, pubblicato sul BUR n. 12 dell'8 febbraio 2018 con i quali sono stati nominati il Presidente e il Consiglio di Amministrazione dell'Opera Pia Asilo Savoia;

PREMESSO che il Raggruppamento, costituitosi con la citata D.G.R. n. 190/2018 risulta allo stato attuale sprovvisto di un Regolamento per la misurazione e valutazione della performance del personale dipendente;

VISTO il Piano Triennale della Performance dell'Asilo Savoia 2018-2020 approvato con Deliberazione n.5 del 20 febbraio 2018;

PREMESSO CHE:

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "*attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*" prevede, tra l'altro, che le Amministrazioni Pubbliche adottino con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso il quale valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale;

- come precisato dalla CIVIT nell'anno 2010, in risposta ad un quesito circa l'applicabilità del D.Lgs. 150/2009 alle IPAB non ancora trasformate in APSP od in persone giuridiche di diritto privato, le IPAB non sono ad oggi tenute ad adeguarsi ai meccanismi di misurazione delle performance aziendali previste dal citato Decreto ma solamente ad adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei propri dipendenti;

- al personale dipendente dell'Ente vengono applicati i Contratti Nazionali di Lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

- l'art. 6 del citato CCNL 31.03.199 introduce i "sistemi di valutazione permanente" del personale e che il ruolo di detta valutazione è stato rafforzato altresì con CCNL del 22.01.2004;

CONSIDERATO che il sistema di misurazione della produttività dei singoli dipendenti è strumento indispensabile, oltre che contrattualmente previsto, per stimolare l'avvio di processi di miglioramento continuo che possano incrementare l'efficienza e la qualità delle prestazioni e dei processi dell'Ente;

DATO ATTO che in data 26 giugno 2018 si sono tenute le opportune concertazioni sindacali afferenti il regolamento in oggetto che hanno restituito esito positivo;

RITENUTO pertanto opportuno e necessario approvare un sistema di valutazione che, pur rispondendo ai principi di meritocrazia, risulti adeguato alle caratteristiche della struttura organizzativa esistente sia in termini di efficienza che di efficacia operativa;

RITENUTO di poter procedere all'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance allegato alla presente Deliberazione sotto la lettera "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;

VISTA la Legge 17 luglio 1890 n. 6972;

VISTO il Decreto Legislativo del 4 maggio 2001 n. 207;

SU PROPOSTA del Segretario Generale del Raggruppamento;

ASILO SAVOIA
Lascito Achillini
Pio Istituto SS. Annunziata
II.PP.A.B.

per i motivi esposti in narrativa

DELIBERA

1. di procedere all'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance del Raggruppamento nella stesura di cui all'allegato "A" alla presente Deliberazione;

2. di trasmettere la presente Deliberazione ai competenti Uffici Regionali per i seguiti di competenza;

3. di demandare ai competenti uffici del Raggruppamento l'adozione di tutti gli atti necessari alla esecuzione della presente Deliberazione.

Il Presidente	f.to Dott. Massimiliano Monnanni
Il Consigliere	f.to Dott. Sebastiano Cannella
Il Consigliere	f.to Dott.ssa Nadia Salvatori
Il Consigliere	f.to Dott.ssa Silvia Seri

Il Segretario Generale
f.to Domenico Giraldi

Copia conforme all'originale pubblicata per conoscenza all'Albo dell'Ente nella giornata dell'11 luglio 2018.

Il Segretario Generale
Domenico Giraldi

ASILO SAVOIA
Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

ASILO SAVOIA
Lascito Achillini
Pio Istituto SS. Annunziata
II.PP.A.B.

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione
n.07 del 10 luglio 2018

ASILO SAVOIA
Lascito Achillini
Pio Istituto SS. Annunziata
II.PP.A.B.

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 (Oggetto)

Art. 2 (Contesto normativo)

Art. 3 (Fasi del processo di valutazione della performance individuale)

Art. 4 (Metodologia adottata)

Art. 5 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

Art. 6 (Gli obiettivi)

Art. 7 (Competenze e comportamenti organizzativi)

Art. 8 (Aspetti tecnici della valutazione)

Art. 9 (Sistema di attribuzione delle premialità)

Art. 10 (Rinvio dinamico)

Art. 11 (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)

Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina e organizza la misurazione e la valutazione della performance del Raggruppamento delle II.PP.A.B. Asilo Savoia – Pio Istituto della Santissima Annunziata – Lascito Giuseppe & Margherita Achillini (di seguito denominato Raggruppamento).

Articolo 2 - Contesto Normativo

1. Il sistema di valutazione della performance individuale si colloca all'interno della Riforma della Pubblica Amministrazione delineata dalla *Legge 15/09*. Il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** di *"Attuazione della Legge 15/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche adottino con apposito provvedimento il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** attraverso il quale valutare annualmente la performance organizzativa e individuale. Tale Sistema è collocato all'interno di un più ampio processo chiamato ***"Ciclo di gestione della performance",*** un impianto metodologico finalizzato a dotare le amministrazioni pubbliche di un concreto strumento di organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico.
Il Ciclo di gestione della performance è costituito dalle seguenti fasi:
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il "*Ciclo di gestione della performance*" discende da una programmazione strategica che definisce, attraverso un processo a cascata, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, i rispettivi indicatori e i valori attesi di risultato su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance.
Questo documento programmatico è il ***"Piano della Performance"***, documento che Il Raggruppamento, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblica sul sito; da esso deriva il presente elaborato che attiene al processo di valutazione della performance individuale.

Articolo 3 - Fasi del processo di valutazione della performance individuale

1. Il processo di valutazione della performance individuale è un processo continuo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare. Esso si esplica mediante una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, come mostra il seguente crono-programma:

FASI DI ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

a) **Declinazione degli obiettivi** strategici contenuti nelle Linee Programmatiche del CdA, dai quali discendono gli obiettivi annuali di ciascuna sub Unità Organizzativa che il Segretario Generale individua attraverso una relazione/nota in cui evidenzia in particolare i risultati attesi e gli indicatori di prestazione.

b) **Colloquio informativo**: assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile della Struttura e/o del Segretario Generale per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.

c) **Monitoraggio intermedio**: verifica in itinere dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione dell'obiettivo.

d) **Colloquio finale**: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente) da parte del Responsabile della Struttura e/o Segretario Generale.

e) **Rendicontazione dei risultati** di performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo per i provvedimenti di competenza (premialità) e pubblicazione dei dati complessivi sulla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito".

Articolo 4 - Metodologia adottata

1. La metodologia adottata si fonda su criteri di oggettività, trasparenza e pubblicità, a tutela e garanzia del valutato e del sistema nel suo complesso. Infatti:

- Pone i colloqui di feedback alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto e la comunicazione funzionale fra responsabili e collaboratori;
- Riconduce la valutazione a situazioni concretamente identificabili e, all'occorrenza, richiamabili;
- Istituisce un organo di valutazione super partes, il Segretario Generale assistito dall'OIV (Comitato di Valutazione);

Articolo 5 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne:

a) il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal responsabile della struttura di concerto col Segretario Generale;
b) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;
c) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'OPAS.
L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le *modalità* e le *capacità* con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di esplicare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua

capacità di incidere sulla performance della struttura e dell'Ente di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.
Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione.

Articolo 6 - Gli obiettivi

1. L'individuazione degli obiettivi avviene di norma nei primi mesi dell'anno, durante il "**Colloquio informativo**", in cui il valutatore concorda con il valutato gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con gli obiettivi dell'unità organizzativa.

2. Assegnazione degli obiettivi
Per l'assegnazione degli obiettivi individuali, il valutatore utilizzerà l'apposita **scheda-obiettivo** nella quale indicherà gli obiettivi proposti attraverso una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza. Inoltre, specificherà gli indicatori quali/quantitativi individuati per la sua misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.
Con la consegna del modulo al valutato, gli obiettivi si considerano formalmente assegnati, ferma restando la possibilità di "rimodularli", qualora le mutate condizioni li abbiano resi non più perseguibili.

3. Le caratteristiche di un obiettivo
Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli "*qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza*", devono possedere i seguenti **requisiti**:
a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'OPAS;
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, sfidanti ma allo stesso tempo conseguibili;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili".

4. Gli indicatori di performance
La valutazione finale si propone di stabilire se gli obiettivi assegnati siano stati conseguiti e in quale misura rispetto ai risultati attesi. Affinché un obiettivo sia misurabile è necessario che contenga gli indicatori di misurazione quali/quantitativi ed i relativi valori programmati.
Gli indicatori individuano le dimensioni della qualità riferite all'obiettivo. A ciascun indicatore dovrà essere associato un valore programmato, ossia una misura che indica i livelli quantitativi e/o qualitativi attesi per la performance oggetto di valutazione.

Articolo 7 - Competenze e comportamenti organizzativi

Riguardano **tutto il personale** e si riferisce all'insieme delle competenze dimostrate attraverso le azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza, funzionali al raggiungimento di obiettivi individuali, di struttura e/o del Raggruppamento.

Articolo 8 - Aspetti tecnici della valutazione

1. In base al D.Lgs. 150/09, **l'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi.** Ciò significa che il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve sempre contestualizzare la performance del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori.

A) Come valutare gli obiettivi individuali

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il valutatore attribuirà un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica, corrispondente a 5 gradi di realizzazione degli stessi:

Descrizione del grado di realizzazione dell'obiettivo/i individuale

NEGATIVO

- L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è molto distante dal valore atteso **Scarso = 1**
- L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso **Insufficiente = 2**

POSITIVO

- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso **Adeguato = 3**
- L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso ma si distingue per la modalità di realizzazione **Buono = 4**
- L'obiettivo è stato superato: il risultato è superiore al valore atteso **Ottimo = 5**

Il punteggio totale degli obiettivi individuali sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

B) Come valutare i comportamenti organizzativi

Per la valutazione di ciascun comportamento, il valutatore assegnerà un punteggio all'interno di una scala di valutazione pentametrica corrispondente a 5 livelli di adeguatezza della prestazione:

Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi

NEGATIVO

- I comportamenti non sono adeguati **Scarso = 1**
- I comportamenti sono solo parzialmente adeguati **Insufficiente = 2**

POSITIVO

- I comportamenti sono adeguati **Adeguato = 3**
- I comportamenti sono più che adeguati **Buono = 4**
- I comportamenti sono eccellenti **Ottimo = 5**

Il punteggio totale dei comportamenti organizzativi sarà dato dalla media dei singoli punteggi.

C) Come valutare il contributo alla performance organizzativa di OPAS

Nella valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa del Raggruppamento, il valutatore assegnerà un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.
Descrizione della valutazione del contributo individuale alla p.o. di OPAS

NEGATIVO

- L'obiettivo di performance del Raggruppamento non è stato conseguito **Scarso = 1**
- L'obiettivo di performance del Raggruppamento è stato solo minimamente conseguito **Insufficiente = 2**

POSITIVO

- L'obiettivo di performance del Raggruppamento è stato adeguatamente conseguito **Adeguato = 3**
- L'obiettivo di performance del Raggruppamento è stato conseguito in maniera più che adeguata **Buono = 4**
- L'obiettivo di performance del Raggruppamento è stato conseguito in maniera eccellente **Ottimo = 5**

2. *La valutazione finale.* Al termine della valutazione avremo dunque un punteggio medio ponderato relativo a ciascuno dei seguenti **fattori**:
1. raggiungimento degli obiettivi individuali (40%)
2. comportamenti organizzativi (40%)
3. contributo alla performance del Raggruppamento (20%)
Ne consegue che il punteggio finale della valutazione della performance individuale è il risultato della media ponderata dei suoi Fattori, secondo la seguente formula:

Performance= (Tot. A*40%) + (Tot. B *40%) + (Tot. C*20%)
La **valutazione è considerata positiva se le prestazioni sono almeno "adeguate", ossia se il punteggio finale è > 2,0.**
Per convenienza e semplicità chiameremo "A" il fattore obiettivi individuali; "B" il fattore comportamenti organizzativi; "C" il fattore contributo alla p.o. OPAS.

Articolo 9 – Sistema di attribuzione della premialità

1. Il Segretario Generale determina ed approva annualmente gli obiettivi individuali, definendo anche i relativi indicatori per la valutazione del loro raggiungimento nonché l'eventuale premio nella misura massima erogabile nel rispetto dei vincoli del bilancio di Previsione dell'esercizio in corso.
2. ai fini della corresponsione della premialità di cui al Comma precedente, il personale viene suddiviso in fasce, corrispondenti alle categorie contrattuali del vigente CCNL ciascuna delle quali dotata di un parametro di incentivo massimo ad esso dedicato, come da parametri di seguito determinati:

FASCIA	categoria	importo in €uro massimo erogabile
Fascia 1	Cat. B	..... €
Fascia 2	da Cat. C1 a Cat. C3	..... €

Fascia 3	da Cat. C4 a Cat. C6	..... €
Fascia 4	Cat. D	..... €

3. L'erogazione del premio viene poi parametrata, superata la valutazione minima di premialità meglio sotto indicata, in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo atteso valutato in termini di grado percentuale di raggiungimento del punteggio medio finale di valutazione, come da tabella seguente:

MEDIA FINALE VALUTAZIONE		**% EROGAZIONE PREMIO**
Compresa fra 1,0 e 2,0	---------->	**0%**
Compresa fra 2,1 e 3,0	---------->	**fino al 60%**
Compresa fra 3,1 e 4,0	---------->	**fino all' 80%**
Maggiore di 4,1	---------->	**fino al 100%**

Articolo 10 - Rinvio dinamico

1. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono modificate per effetto di sopravvenute norme nazionali e regionali. Nelle more dell'adeguamento del presente Regolamento si applica immediatamente la normativa sopravvenuta.

Articolo 11 - (Abrogazione, entrata in vigore e rinvio)

1. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni precedente Regolamento ed ogni altro provvedimento interno che disciplinava la materia in tutti gli Enti Raggruppati;

2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione della deliberazione di approvazione sul sito internet del Raggruppamento;

3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso rinvio alle disposizioni contenute alla normativa vigente in materia.