

***UNIONE MONTANA DEI
COMUNI DEL MONVISO***

Provincia di

CUNEO

REGOLAMENTO

AREA

DELLE

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

INDICE

<u>Art. 1 - Disposizioni generali</u>	<u>3</u>
<u>Art. 2 - Metodologia</u>	<u>3</u>
<u>Art. 3 - Area delle posizioni organizzative</u>	<u>3</u>
<u>Art. 4 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative</u>	<u>4</u>
<u>Art. 5 - Individuazione delle funzioni</u>	<u>6</u>
<u>Art. 6 - Attribuzione del punteggio</u>	<u>7</u>
<u>Art. 7 - Graduazione della retribuzione di posizione</u>	<u>9</u>
<u>Art. 8 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico</u>	<u>10</u>
<u>Art. 9 - Attribuzione incarico in deroga</u>	<u>10</u>
<u>Art. 10 -Incarico ad interim</u>	<u>11</u>
<u>Art. 11 - Retribuzione di posizione e di risultato</u>	<u>11</u>
<u>Art. 12 - Valutazione e retribuzione di risultato</u>	<u>11</u>
<u>Art. 13 - Durata dell'incarico</u>	<u>11</u>
<u>Art. 14 - Revoca dell'incarico</u>	<u>11</u>
<u>Art. 15 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative</u>	<u>12</u>
<u>Art. 16 – Disposizioni finali</u>	<u>12</u>

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, pesatura, graduazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2 Metodologia

1. Le disposizioni del nuovo CCNL prevedono (art. 13) l'istituzione dell'Area delle posizioni organizzative con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum

2. Negli Enti privi di dirigenza, le posizioni organizzative sono riconosciute "ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente" (art. 17).

3. L'art. 15, comma 2 dello stesso C.C.N.L., inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. L'art. 15, comma 3 dello stesso C.C.N.L. prevede che nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

5. La scelta metodologica proposta è quella della "graduazione" delle posizioni attraverso la "graduazione" delle funzioni che le compongono che si ottiene attraverso l'individuazione delle funzioni principali, la valorizzazione numerica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri e conseguentemente, il valore economico delle posizioni organizzative si ottiene collegando il punteggio ottenuto alla tabella contenente i range minimi e massimi delle posizioni organizzative

Art. 3-Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, l'Unione Montana dei Comuni del Monviso istituisce le posizioni di lavoro

di cui al punto a) comma 1 dell'art 13 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.

2. Le posizioni organizzative dell'amministrazione dell'Unione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati SERVIZI che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. **Il Segretario dell'Unione può essere incaricato dal Presidente della titolarità di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d) del D. Lgs. 267/2000.**
4. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nella categoria D, nominati dal Presidente, quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (SERVIZI) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.
5. In applicazione delle disposizioni degli artt.13, comma 3, 14, comma 2 e 15, comma 3 e 17, commi 3, 4 e 5, del C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali, l'Unione Montana dei Comuni del Monviso può eccezionalmente conferire incarichi di posizioni organizzative a dipendenti inquadrati nella categoria C, per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali e per assicurare la funzionalità dell'organizzazione delle strutture burocratiche in relazione alla particolare configurazione istituzionale- amministrativa dell'Unione, composta da 10 Comuni dislocati su di una superficie territoriale la cui estensione determina l'esigenza della più ampia flessibilità nella gestione delle risorse umane , anche al fine di garantire l'adozione dei provvedimenti amministrativi (delibere, determinazioni, atti di impegno e liquidazione, ecc.) necessari per il mantenimento dei livelli standard nell'erogazione dei servizi dell'Ente. L'assolvimento delle predette esigenze istituzionali potrà, altresì, comportare deroghe alla previsione dell'art. 17, comma 4 del C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali, qualora la reiterazione dell'incarico di posizione organizzativa risulti necessario per garantire la stabilità e la continuità nello svolgimento delle funzioni così affidate.

Art.4 Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative

1. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
2. l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore, in ragione dei seguenti fattori:
 - 1) **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'ente.
 - 2) **Complessità operativa ed organizzativa**, sono considerate:
 - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane

assegnate alla propria diretta e/o indiretta responsabilità, con conseguente complessità gestionale;

b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività

3) Esposizione a rischio o contenzioso sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

4) Specializzazione professionale, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione

5) Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita, corrispondente alle dimensioni economiche di cui si risponde, sia in via diretta che indiretta, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.

3. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria D è di € 16.000,00.
4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria C è di € 9.500,00.
5. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
6. I limiti massimi delle retribuzioni di posizione sono determinati tenuto conto delle risorse finanziarie previste in Bilancio.
7. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

Art. 5 Individuazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione alle singole posizioni organizzative, la Giunta dell'Unione individua ogni anno le funzioni omogenee da assegnare ai SERVIZI dell'Unione (*funzionigramma*). Nel caso di invarianza delle funzioni, rimane valida ed efficace l'individuazione effettuata nel precedente anno.

2. In fase di prima applicazione del presente Regolamento e fatta salva diversa successiva deliberazione della Giunta dell'Unione, nell'ambito dei SERVIZI e delle Posizioni Organizzative assegnate a personale della Categoria D, sono individuate le seguenti "Funzioni" oggetto di competenza di ogni SERVIZIO dell'Unione:

ELENCO DELLE FUNZIONI
1- Affari generali e amministrativi
2 - Supporto organi istituzionali
3 - Direzione e coordinamento Servizi
4 - Contratti
5 - Concorsi, Selezioni e inserimenti lavorativi
6 - Gestione Personale - Trattamento economico, Stipendi, Accessori
7 - Gestione Personale - Trattamento Giuridico
8 - Sviluppo risorse umane
9 - Sviluppo Organizzativo dell'Ente
10 - Finanze e Bilancio
11 - Ragioneria
12 - Programmazione economico-finanziaria
13 - Economato
14 - Tributi, Pubblicità, Pubbliche Affissioni
15 - Controllo di Gestione
16 - Servizio Progettazione Lavori Pubblici
17 - Servizio Appalti
18 - Centrale Unica di Committenza
19 - Manutenzioni beni dell'Unione
20 - Sicurezza sul Lavoro
21 - Gestione Strade, Cimiteri, Acquedotto
22 - Bonifica e Sviluppo Montano
23 - Trasporto Pubblico Locale
24 - Servizio Pianificazione
25 - Servizio VIA e VAS
26 - Servizio Tutela Paesaggio
27 - Sportello Unico Edilizia
28 - Sportello Unico Attività Produttive
29 - Patrimonio
30 - Espropri
31 - Ambiente
32 - Anagrafe
33 - Stato Civile

34 - Elettorale
35 - Concessioni Cimiteriali
36 - Censimenti e Statistiche
37 - Toponomastica
38 - Istruzione
39 - Turismo
40 - Sport e Tempo Libero
41 - Cultura
42 - Sostegno sociale e solidarietà
43 - Eventi e manifestazioni - aspetti organizzativi
44 - Viabilità e Traffico
45 - Gestione Spettacoli, Eventi, Manifestazioni- aspetti normativi e di sicurezza
46 - Commercio
47 - Attività di Vigilanza generale ed in settori specifici
48 - Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa
49 - Servizio tutela e gestione della riservatezza dei dati

3. In fase di prima applicazione del presente Regolamento e fatta salva diversa successiva deliberazione della Giunta dell'Unione, nell'ambito dei SERVIZI e delle Posizioni Organizzative assegnate in deroga, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del presente Regolamento, a personale della Categoria C, sono individuate le seguenti "Funzioni" oggetto di competenza di ogni SERVIZIO dell'Unione:

1 - Protezione Civile
2 - Catasto
3 - Gestione applicativi
4 - Gestione atti e provvedimenti

Art. 6 Attribuzione del punteggio

1. A ciascuno dei SERVIZI sopra individuati viene attribuito un punteggio variabile (Basso: 1; Medio: 3; Alto: 5) ogni fattore individuato all'art. 4 . La classificazione è attuata sulla base dei seguenti fattori:

Trasversalità	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

Complessità operativa ed organizzativa	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

Esposizione a rischio o contenzioso	Punteggio
Basso	1
Esposizione in area di rischio di medio livello/media probabilità di contenzioso	3
Esposizione in area di rischio di alto livello/alta probabilità di contenzioso	5

Specializzazione professionale	Punteggio
Grado di specializzazione medio/conoscenze di carattere generale	1
Grado di specializzazione elevato/specifico titolo di studio/particolare esperienza settoriale	3
Grado di specializzazione elevato che richiede titolo di studio o abilitativo specifico, con specifiche professionalità ad elevato contenuto di responsabilità	5

Responsabilità economico- finanziaria in entrata e in uscita	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

2. Il punteggio di ogni funzione viene quindi assegnato a ciascun SERVIZIO corrispondenti alle posizioni organizzative da assegnare.
3. il Direttore con l'assistenza dell'Organismo di Valutazione procede alla determinazione del punteggio complessivo da attribuire ai SERVIZI. Per il Servizio Direzione provvede il Presidente con l'assistenza dell'Organismo di Valutazione.
4. il Direttore trasmette la relazione contenente la determinazione del punteggio relativo ai SERVIZI al Presidente per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 8 del presente Regolamento.

5. In fase di prima applicazione la determinazione del punteggio viene effettuata entro il 15 maggio 2019, al fine di rispettare il termine del CCNL 21/05/2018, successivamente la relazione deve essere trasmessa al Presidente entro il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 7 – Graduatoria della retribuzione di posizione

1. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto di un range di graduazione suddiviso in 7 fasce:

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE POSIZIONE
Da 100 e oltre	Da 14.501 a 16.000
Da 90 a 99	Da 13.001 a 14.500
Da 80 a 89	Da 11.501 a 13.000
Da 70 a 79	Da € 10.501 a 11.500
Da 60 a 69	Da 9001 a 10.500
Da 50 a 59	Da 7.501 a 9.000
Da 24 a 49	Da 6.000 a 7.500

2. In caso di attribuzione di incarico di posizione organizzativa in deroga, a personale di Categoria C, ai sensi dell'art. 3, comma 4 del presente Regolamento, le risultanze delle operazioni di cui al comma precedente finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione così suddiviso:

PUNTEGGIO	RANGE RETRIBUZIONE POSIZIONE
Oltre 49	da € 8.001 fino al massimo contrattuale nei limiti delle risorse disponibili
Da 40 a 49	Da € 5001,00 a € 8.000,00
Da 30 a 39	Da € 3.000,00 a € 5.000,00

3. Il Presidente, sulla base delle risultanze della relazione del Direttore con l'assistenza dell'Organismo di Valutazione, attribuisce ai Responsabili dei SERVIZI individuati con proprio decreto la posizione organizzativa, parametrata all'interno del range di graduazione di cui sopra, raggiunto da ciascun SERVIZIO sulla base del valore complessivo assegnato.

4. Assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano

un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.

5. L'incarico di PO è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui agli articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part time del dipendente incaricato di posizione organizzativa.

Art. 8 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Presidente individua i Responsabili di Servizio in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nella categoria "D" in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;

c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 9 Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Presidente eccezionalmente può, conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, nei limiti ed alle condizioni stabilite dal precedente art. 3, comma 5 del presente Regolamento.

2. In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale della categoria C, la graduazione avverrà con le stesse modalità di calcolo di cui agli artt. 6 e 7, modificando i valori minimo e massimo della retribuzione di posizione ex art. 15 comma 3 del CCNL 21/05/2018, rispettivamente da € 3.000,00 ad € 9.500,00.

3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa indipendentemente dalla categoria di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art 10 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. Il Presidente dell'Unione avvalendosi dell'Organismo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 11 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

Art. 12 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Direttore con l'assistenza dell'Organismo di Valutazione. Per il Direttore alla valutazione provvede il Presidente.
3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018

Art. 13 -Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 14 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;

- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, pari ad un punteggio pari o inferiore a 160 così come individuato nel sistema di valutazione della performance dell'Unione.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
- a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Presidente il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 15- Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
2. L'orario di lavoro del dipendente incaricato della posizione organizzativa dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi ed alle esigenze di attuazione dei programmi dell'Unione, secondo le modalità prescritte nel successivo comma 3.
3. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario previsto nell'ambito delle strutture dell'Unione ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo con speciale flessibilità di orario giornaliero, settimanale e mensile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Presidente o del Direttore, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
4. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 16 –Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line dell'Unione per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.