

**REGOLAMENTO
DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE,
INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
E DISCIPLINA DEL SISTEMA PREMIANTE**

(delibere G.C. n. 323 del 28/12/2010 e G.C. n. 184 del 27/09/2011)

Sommario

**TITOLO I
Misurazione e Valutazione
della Performance Organizzativa ed Individuale**

CAPO I - Disposizioni generali

- Art. 1 – Principio generale della trasparenza
- Art. 2. Definizioni.
- Art. 3 - Performance organizzativa
- Art. 4 - Performance individuale
- Art. 5 – Soggetti
- Art. 6 – Nucleo di Valutazione

Capo II – Ciclo di gestione della performance

- Art. 7 – Principi del sistema.
- Art. 8 - Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 9 – Piano degli Obiettivi e Indicatori
- Art. 10 – Raccordo del ciclo della performance con i documenti di programmazione e di bilancio.
- Art. 11 - Rendicontazione dei risultati

**TITOLO II
Premialità e valorizzazione del merito**

Capo I - Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 12 – Principi generali
- Art. 13 – Definizione del sistema di incentivazione
- Art. 14 – Oneri

Capo II – Strumenti di incentivazione monetaria

- Art. 15 – Tipologie di strumenti di incentivazione monetaria
- Art. 16 – Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 17 – Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 18 – Premio annuale per l'innovazione
- Art. 19 Progressioni economiche

Capo III – Strumenti di incentivazione organizzativa

Art. 20 – Tipologie di strumenti di incentivazione organizzativa

Art. 21– Progressioni di carriera

Art. 22 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 23 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Capo IV – Le risorse per premiare

Art. 24 – Definizione annuale delle risorse

Art. 25 – Premio di efficienza

Capo V - Responsabilità e disposizioni finali

Art. 26 - Responsabilità dell'organo di indirizzo politico – amministrativo

Art. 27 – Disposizioni transitorie e finali

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale

CAPO I - Disposizioni generali

Art. 1 – Principio generale della trasparenza.

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione, ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. n) della Costituzione e consente la conoscibilità ed il controllo esterno dell'azione amministrativa.
3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza, in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, di quanto previsto nei commi del presente articolo, deve essere permanente ed effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 2 – Definizioni.

1. L'Ente, annualmente, misura e valuta la performance organizzativa delle strutture e le performance individuali dei propri dipendenti. Il presente regolamento disciplina i sistemi di misurazione e valutazione della performance.
2. La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, *team*, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.
3. Misurare la performance significa fissare degli obiettivi, stabilire delle grandezze e rilevare, ad intervalli di tempo definiti, il valore degli indicatori.
4. Valutare la performance significa interpretare il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato ottenuto) ed argomentare quanto, come e perché tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione.
5. La misurazione e valutazione della performance è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi pubblici offerti dall'Ente, al soddisfacimento dell'interesse del destinatario di essi, alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente, alla responsabilizzazione per i risultati, all'osservanza del principio di integrità e trasparenza dell'azione amministrativa e all'equità generale del sistema.

6. A tal fine, il Comune di Falconara Marittima misura e valuta la performance, con riferimento alla Amministrazione, nel suo complesso (performance organizzativa di primo livello), alle unità organizzative, in cui si articola (performance organizzativa di secondo livello), ed ai singoli dipendenti (performance individuale), come indicato agli articoli successivi.

Art. 3 - Performance organizzativa

1. La performance organizzativa concerne la misurazione del grado effettivo di attuazione dei piani e dei programmi, riferiti a strutture determinate, secondo *standards* qualitativi e quantitativi definiti e nel rispetto delle risorse previste.

2. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate, come risposta finale ai bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli *standards* qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 4 Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 5 – Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance intervengono, con i compiti e le responsabilità definiti dal presente regolamento:

- l'organo di indirizzo politico-amministrativo e, nello specifico, il Sindaco, per le funzioni attribuite dal T.U.E.L. e dal presente regolamento;
- il Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato al successivo artt.6;
- dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato, comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 6 – Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione opera con le seguenti finalità:

- a) valutazione diretta delle prestazioni dei dirigenti;
- b) valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di alta professionalità, ai sensi dell'art. 110 del T.U.E.L.;
- c) collaborazione nel predisporre il sistema di valutazione permanente dei dirigenti e del personale dipendente, nonché nel predisporre il Piano della Performance; verifica della loro adozione e attuazione; comunicazione tempestiva, agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché alla Corte dei Conti – sezione regionale per le Marche, di eventuali criticità riscontrate; elaborazione della relazione annuale sull'attuazione del Piano;
- d) verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno, di cui all'art. 147 del D.lgs. 267/2000;
- e) collaborazione con l'Amministrazione e con i dirigenti per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente;
- f) certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999, ai sensi dell'art. 15, comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.

2. Il Nucleo di Valutazione è composto di n. 3 membri, nominati sulla base della presentazione di un curriculum e dell'esperienza maturata nel campo della valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7 comma 6 del D.Lgs. 165/2000, in materia di incarichi di lavoro autonomo.

3. I membri del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano sul territorio dell'Ente, o abbiano rivestito negli ultimi tre anni, incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano o abbiano avuto, negli ultimi tre anni precedenti la designazione, rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

4. Dal curriculum vitae dei candidati deve rinvenirsi l'esperienza idonea a ricoprire il ruolo di componenti del Nucleo di Valutazione, nell'ambito delle materie correlate al

lavoro pubblico, agli aspetti giuridico ed economici del personale degli enti locali ed agli aspetti organizzativi e gestionali;

5. Per la ridotta dimensione dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del Nucleo di Valutazione di questo Ente anche soggetti che partecipano ad altri nuclei od organismi indipendenti di valutazione, in amministrazioni diverse.

6. L'importo da corrispondere ai membri del Nucleo di Valutazione è stabilito con l'atto della nomina. La durata del Nucleo è coincidente a quella del mandato del Sindaco, salvo revoca.

7. Il dirigente del Settore Gestione Risorse Umane assicura le risorse umane ed organizzative, necessarie al funzionamento del Nucleo di Valutazione.

Capo II – Ciclo di gestione della performance

Art. 7 – Principi del sistema.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai seguenti principi:

- conoscenza diretta dell'attività del valutato, da parte del valutatore o di coloro che concorrono a formulare la proposta di valutazione;
- equo bilanciamento, nella valutazione, degli aspetti relativi al raggiungimento di risultati, alle competenze ed ai comportamenti;
- partecipazione del valutato al procedimento, in particolare nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e definizione dei target e nel momento consuntivo;
- acquisizione di dati e report anche dai servizi interni di controllo e da utenti.

Art. 8 - Piano della Performance e fasi del ciclo di gestione della performance.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale - ma redatto annualmente - in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i *target* di riferimento, definendo, dunque, gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Esso è, dunque, lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si svolge nelle seguenti fasi, meglio dettagliate negli articoli successivi:

- 1) definizione ed assegnazione degli obiettivi (strategici e operativi) che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

6) rendicontazione dei risultati ai vertici dell'amministrazione, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi, in attuazione del principio di trasparenza.

Art. 9 – Piano degli Obiettivi e Indicatori

1. Il Piano dettagliato degli Obiettivi è il documento con il quale l'organo di indirizzo politico - amministrativo, annualmente ma su programmazione pluriennale, individua gli obiettivi da realizzare, per conseguire un più elevato standard qualitativo ed economico delle funzioni e dei servizi, nonché i rispettivi indicatori e i risultati attesi della attività dell'Amministrazione, nel suo complesso e delle singole strutture organizzative apicali.

2. Gli obiettivi hanno le caratteristiche espressamente definite dall'art. 5, co. 2, D.Lgs. 150/09, cioè sono:

- a) rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) a scadenza predeterminata, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento, derivati da standards nazionali e internazionali e da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili, ove possibile, almeno con il triennio precedente;
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

3. Nel piano degli obiettivi vengono privilegiati:

- gli indicatori che mettano in evidenza gli elementi di confrontabilità delle prestazioni e dei servizi, sia in termini “*interni*”, con riferimento alle serie storiche rilevate, sia in termini “*esterni*” come raffronto con le altre realtà omogenee;
- gli indicatori che rilevino il grado di soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e dei bisogni della collettività.

Art. 10 – Raccordo del ciclo della performance con i documenti di programmazione e di bilancio.

1. Il ciclo della performance, negli obiettivi che si intendono raggiungere, nelle risorse finanziarie e nei tempi di realizzazione, deve avere la massima coerenza con i seguenti strumenti di programmazione:

- le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco (orizzonte temporale di cinque anni);
- la Relazione Previsionale e Programmatica, quale allegato al Bilancio di Previsione, che individua i programmi e progetti assegnati ai centri di costo (orizzonte temporale annuale e triennale);
- il Piano degli Investimenti e il Piano delle Opere Pubbliche (orizzonte temporale annuale e triennale);

- Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che collega gli obiettivi alle risorse (orizzonte temporale annuale);
 - il Piano degli Obiettivi, definito annualmente, ma nell'arco pluriennale, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il concorso attivo del vertice amministrativo e dei dirigenti (orizzonte temporale annuale e triennale).
2. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 11 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene, annualmente, attraverso la "Redazione sulla Performance", finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi, anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. La relazione sulla performance si raccorda con la relazione allegata al conto consuntivo, è validata dal Nucleo di Valutazione, trasmessa al Sindaco e adottata entro il 30 giugno di ogni anno.

TITOLO II

Premialità e valorizzazione del merito

Capo I - Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art 12 – Principi generali.

1. Il Comune di Falconara Marittima promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. La distribuzione degli incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi o al di fuori delle attestazioni del sistema di valutazione.

Art. 13 – Definizione del sistema di incentivazione

Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti monetari (incentivazione monetaria) e non monetari (incentivazione organizzativa), finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 14 – Oneri

Dalla applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'amministrazione utilizza, a tal fine, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili secondo la legislazione vigente.

Capo II – Strumenti di incentivazione monetaria

Art. 15 – Tipologie di strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Falconara Marittima può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze;
- c) premio annuale per l'innovazione;
- d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi indicati al presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili, a tal fine destinate, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 16 – Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa e individuale, i dipendenti e i dirigenti dell'Ente sono collocati all'interno di fasce di merito.

2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

3. Al personale dipendente e dirigente, collocato nella fascia di merito alta, è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 17 – Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Falconara Marittima può istituire, annualmente, il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.

2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance, nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 165/2001.

4. Il personale premiato con il bonus delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione ed al percorso di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 18 – Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato, in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Falconara Marittima può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. Il premio per l'innovazione, assegnato annualmente, non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature, presentate dai singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 19 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Capo II – Strumenti di incentivazione organizzativa

Art. 20 – Tipologie di strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Falconara Marittima può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi di responsabilità
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi di responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate, a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 21 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Falconara Marittima può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici, con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1. non può, comunque, essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 22 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi di responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa ed alta professionalità, come disciplinati dal vigente Regolamento Comunale per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 23 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Falconara Marittima può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione, presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per sostenere la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune di Falconara Marittima può favorire l'acquisizione di esperienze e di confronto, attraverso periodi di lavoro dei propri dipendenti, presso enti ed istituzioni di conclamata qualificazione.

Capo IV – Le risorse per premiare

Art. 24 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. e sono destinate alle varie tipologie di incentivo, nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dal C.C.N.L., l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive, finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo, relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

Art. 25 – Premio di efficienza

1. Le risorse annuali, definite ai sensi dell'articolo precedente, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare premi di efficienza.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento, derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione, all'interno delle pubbliche amministrazioni, è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 26 – Responsabilità dell’organo di indirizzo politico - amministrativo.

L’organo di indirizzo politico – amministrativo promuove la cultura della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità, ai sensi dell’art. 15 D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009.

Art. 27 - Disposizioni transitorie e finali.

A decorrere dal 1 gennaio 2011, data di entrata in vigore del presente regolamento, e nelle more della globale revisione del vigente regolamento comunale per l’ordinamento degli uffici e dei servizi, le disposizioni di quest’ultimo, che risultino incompatibili con quanto contenuto negli articoli precedenti, cessano di avere effetto, intendendosi, pertanto, implicitamente abrogate.
