



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 12.02.2018, n 13.)

INDICE

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Definizione di performance organizzativa
- Art. 3 Definizione di performance individuale

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Art. 4 Soggetti
- Art. 5 Organismo indipendente di Valutazione della Performance
- Art. 6 Partecipazione

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

- Art. 7 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 8 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 9 Definizione degli obiettivi
- Art. 10 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 11 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 12 Sistema premiante
- Art. 13 Rendicontazione dei risultati
- Art. 14 Contraddittorio di merito sulla valutazione

TITOLO II

Premi e merito

CAPO I

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 15 Principi generali
- Art. 16 Oneri

CAPO II

Il sistema di incentivazione

- Art. 17 Definizione
- Art. 18 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 19 Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 20 Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 21 Premio annuale per l'innovazione
- Art. 22 Progressioni economiche
- Art. 23 Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 24 Progressioni di carriera
- Art. 25 Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 26 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

CAPO III

Le risorse per premiare

- Art. 27 Definizione annuale delle risorse
- Art. 28 Premio di efficienza
- Art. 29 Disposizioni finali

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I **Principi e definizioni**

Art. 1 **Finalità**

1. 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.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 2 **Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - b) il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
 - c) il livello di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della 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;
 - 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) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa è attuata in riferimento:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, sia per la routine organizzativa che per specifiche progettualità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale assegnato ai servizi sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a) dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (di seguito anche OIVP oppure Organismo) che valuta la performance generale dell'Ente e delle unità/aree organizzative, nonché propone la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;
 - b) dai dirigenti per le singole unità organizzative e per i singoli dipendenti su cui hanno responsabilità diretta;
 - c) dai responsabili dei vari reparti, servizi ed uffici per il personale ad essi assegnato.
2. La valutazione della performance è attuata in coerenza con gli indirizzi predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenuto conto della specificità dell'Ente.

Art. 5

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP)

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) è composto da 3 esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata dell'incarico di componente è di tre anni, rinnovabile una sola volta, previa selezione pubblica.
2. Ai componenti dell'OIVP sono richieste competenze tecniche, manageriali e professionali.
I componenti dell'Organismo devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere cittadini italiani o dell'Unione Europea;
 - essere in possesso del diploma di laurea specialistica ovvero quadriennale vecchio ordinamento, preferibilmente in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale, ovvero di altra disciplina purché integrata da titolo di studio post-universitario in profili attinenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance.
 - sono ammessi anche titoli di studio universitario in ambito sanitario e socio-sanitario;
 - esperienza almeno di tre anni, in posizione di responsabilità o consulenza di direzione, presso enti pubblici e aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati e nel campo giuridico-amministrativo.
3. Non possono essere nominati componenti dell'OIVP:
 - coloro i quali siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del Codice Penale;
 - gli amministratori in carica e gli ex amministratori cessati da meno di tre anni;
 - i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che hanno rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che hanno rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
 - i dipendenti dell'ente e gli ex dipendenti cessati da meno di cinque anni o che abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
 - magistrati o avvocati dello Stato operanti nell'ambito del territorio regionale;
 - i soggetti che abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
 - i componenti dell'organo di revisione contabile in carica;
 - il coniuge, i conviventi, i parenti e gli affini entro il secondo grado degli amministratori e dei dirigenti dell'Ente;

- coloro i quali si trovino, nei confronti dell'Ente, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - coloro i quali siano stati rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
 - i soggetti che comunque si trovino in situazioni di incompatibilità o impossibilità a contrarre con la Pubblica Amministrazione.
4. Nella prima seduta, l'Organismo procede alla designazione del Presidente.
 5. L'OIVP:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, formulando proposte e raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione e, a seconda della gravità, anche alla Corte dei Conti e al Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - c) valida la Relazione annuale sulla performance;
 - d) verifica la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
 - e) propone la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi delle premialità correlate;
 - f) applica, per quanto attinenti all'IPAB, linee guida, metodologie e strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
 6. L'Organismo ha il compito di trasmettere al Consiglio di Amministrazione il documento per la valutazione annuale dei dirigenti, accertando il conseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione medesima. Nella valutazione sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti l'OIVP tiene conto delle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate, delle complessità operative e burocratiche nonché del carico di lavoro gravante sui dirigenti stessi. Il documento di valutazione deve essere trasmesso al Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. E' garantita, in ogni caso, la possibilità ai dirigenti di interloquire con l'OIVP direttamente o per iscritto, formulando osservazioni o precisazioni in ordine al mancato raggiungimento, totale o parziale, di ciascuno degli obiettivi assegnati.
 7. L'OIVP opera in posizione di autonomia.
 8. Per l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo si avvale di una struttura tecnica di supporto.
 9. Sia l'OIVP che la struttura tecnica di supporto possono essere costituiti in forma associata con altri enti similari.
 10. A ciascun componente dell'OIVP spetta un compenso annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione, in relazione allo svolgimento dei compiti di cui al presente Regolamento.

Art. 6
Partecipazione

1. Cittadini e utenti possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative anche comunicando direttamente con l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, secondo modalità stabilite dallo stesso.
2. L'OIVP può tenere conto, per la misurazione della performance, del grado di soddisfazione degli utenti misurato attraverso apposite rilevazioni.

CAPO III
Ciclo di gestione della performance

Art. 7
Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
 - 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, nonché ai competenti organi interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 8
Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza con il Piano della performance.
2. Di norma entro il 31 gennaio viene redatto il Piano della Performance, documento programmatico triennale, definito dal Consiglio di Amministrazione, ove sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
4. Di norma entro il 30 giugno viene approvata dal Consiglio di Amministrazione la Relazione annuale sulla performance, validata dall'OIVP che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
3. Il Piano della performance e la Relazione annuale sulla performance vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

Art. 9

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili con chiarezza, comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito, preferibilmente di un anno;
 - c) confrontabili con la tendenza della produttività dell'Amministrazione, con riferimento almeno al triennio precedente;
 - d) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 10

Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'OIVP. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 11

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance è attuata con gli strumenti del controllo di gestione, ove istituito, e in ogni caso sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento.
2. La validazione della performance dell'Ente, delle unità organizzative e dei responsabili di unità organizzativa è effettuata dall'OIVP, sulla base del sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione.
3. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.
4. Nella valutazione della performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentali.

Art. 12

Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.
2. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dalle disposizioni del presente Regolamento.

Art. 13

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la Relazione sulla performance redatta dal Direttore e validata dall'OIVP, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. La relazione sulla performance è resa pubblica con le modalità indicate dal presente Regolamento.

Art. 14

Contraddittorio di merito sulla valutazione

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, alla Direzione, la quale, dopo sommaria istruttoria, la trasmette all'OIVP ed al valutatore, accompagnandola con apposita relazione.
3. L'OIVP ed il valutatore, qualora ritengano infondati i motivi addotti, rigettano l'istanza di riesame e confermano l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvedono alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni alla Direzione.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

TITOLO II
Merito e premi

CAPO I
Criteria e modalità di valorizzazione del merito

Art. 15
Principi generali

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici, non economici e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 16
Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in esercizio del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

CAPO II
Il sistema di incentivazione

Art. 17
Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 18

Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
 - 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 del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 19

Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i responsabili di unità organizzative ed i dipendenti dell'Ente sono collocati all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito non possono essere inferiori a tre.
3. Fra le diverse destinazioni delle risorse decentrate, con esclusione delle risorse destinate all'indennità di turno e ad altre voci automatiche, la parte del fondo da destinare annualmente alla performance deve essere prevalente rispetto alla quantità di risorse da destinare agli altri istituti.

Art. 20

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'Amministrazione può istituire il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale destinatario di una valutazione di eccellenza.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale di cui al comma 1.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance.

Art. 21

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, l'Amministrazione può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. L'importo individuale assegnato del premio annuale per l'innovazione non può essere superiore a quello del bonus annuale delle eccellenze.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'OIVP sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai dirigenti o dai responsabili di unità organizzativa.

Art. 22

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 misurazione e 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.

Art. 23

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può attivare i seguenti ulteriori istituti, che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, ovvero attraverso risorse di bilancio.

Art. 24
Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al comma 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso, qualora siano banditi almeno due posti, e se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di inquadramento superiore.

Art. 25
Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa e di responsabilità del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90.

Art. 26
Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione anche presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Al fine di favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni pubbliche, l'Ente promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, sia nazionali che internazionali.

CAPO III
Le risorse per premiare

Art. 27

Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, 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.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 28

Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 26 comprendono anche quelle necessarie per assegnare il premio di efficienza e sono alimentate da una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione e sono destinate, per due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto in tali processi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'OIVP.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dalla data di approvazione dello stesso.
2. Nelle more di una organica revisione del Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, cessano di avere applicazione, a partire da quanto indicato nel comma 1, le norme regolamentari in contrasto con tali disposizioni e trovano applicazione esclusiva in materia le norme del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.