



CITTA' DI MONTAGNANA

Provincia di Padova

UFFICIO SEGRETERIA

Via Carrarese, 14 – 35044 Montagnana (PD)

Tel. 0429 81247 – Fax 0429 800737

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(artt. 42 – comma 2 lett. a); 48 – commi 3 e 89 del D.Lgs. n. 267/2000; artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009)

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

ART. 1 FINALITA'

1. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative/aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente.
2. Il Comune misura e valuta annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
4. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento sono condizioni necessarie per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

ART. 2 TRASPARENZA

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione delle performance.
2. La trasparenza è intesa come la più ampia accessibilità, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante l'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 del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m) della Costituzione, consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
4. L'Amministrazione Comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
5. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

ART. 3 CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1, l'Amministrazione Comunale sviluppa, in coerenza con i contenuti e i cicli della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. 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, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 4

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E OBIETTIVI

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;**
- b) grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;**
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e delle capacità di attuazione dei 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 e alla riduzione dei costi, nonché alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;**
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.**

2 La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative/aree e di gruppi di dipendenti, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale del Comune;
- b) Concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
- c) Orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati dal Comune;
- d) Riferiti ad un arco temporale pluriennale o annuale;
- e) Confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'Amministrazione Comunale, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- f) Correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili.

ART. 5

PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguardano:

- a) Il raggiungimento degli obiettivi di area e/o trasversali tra aree e/o complessivi di ente;
- b) Il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, ove assegnati;
- c) Competenze professionali e manageriali dimostrate;

- d) La capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione delle valutazioni.
- 2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale riguardano:
 - a) Il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza e/o il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuale;
 - b) Le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.
- 3. **la valutazione delle performance del Segretario Generale riguarda gli obiettivi assegnati ed è attribuita alla competenza esclusiva del Sindaco.**

ART. 6

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 la allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - a) **Le linee programmatiche di mandato** che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - b) **La relazione previsionale e programmatica** approvata annualmente unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua, nell'arco del triennio i programmi e progetti da attuare, nonché il **programma triennale dei lavori pubblici** approvato unitamente al bilancio di previsione;
 - c) Il **Piano Risorse ed Obiettivi** con gli obiettivi che presentano le caratteristiche di cui all'art. 4 e le risorse assegnate ai responsabili delle aree.
- 2. **Dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione da parte del Consiglio Comunale, il Segretario Generale, coadiuvato dai responsabili di aree, in concomitanza con la predisposizione del Piano delle risorse e degli obiettivi, cura la predisposizione del Piano delle performance, con il quale vengono assegnati le direttive e gli obiettivi specifici annuali con i relativi indicatori di risultato, in coerenza con il Bilancio di Previsione, della Relazione previsionale e programmatica e con il Programma triennale dei lavori pubblici e Piano delle Risorse e Obiettivi.**
- 3. Il Piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e viene pubblicato sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata a "Trasparenza valutazione e merito".

ART. 7

MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI

- 1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al " Piano delle Risorse e degli Obiettivi - Piano delle performance" in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al Bilancio di Previsione o al Programma triennale dei lavori pubblici all'elenco annuale ovvero il mutamento delle priorità dell'amministrazione Comunale.
- 2. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dai singoli Capi Area con il coordinamento del Segretario generale e del servizio finanziario, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione con cadenza periodica e necessariamente entro il 30 settembre. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali

interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

ART. 8

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi del "Piano delle Risorse e degli Obiettivi - Piano annuale della performance " e del sistema di valutazione del personale.
2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è rilevato secondo quanto previsto all'art. 9.
3. Il sistema di valutazione del personale, sulla base degli elementi di cui all'art. 5, è definito all'art. 10.

ART. 9

VERIFICA FINALE E RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1. Entro **il mese di febbraio** i responsabili delle aree producono al Segretario generale una relazione sull'attività svolta dall'area e/o sugli obiettivi specifici assegnati nel precedente esercizio. Il Segretario Generale, con il supporto del servizio finanziario, effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi del Piano Risorse e Obiettivi – Piano annuale delle performance sulla base delle relazioni e dei dati forniti dai responsabili delle aree.
2. Costituisce elemento della rendicontazione dei risultati la rendicontazione finanziaria derivante dal rendiconto della gestione (**30 aprile**) con la allegata relazione illustrativa della Giunta Comunale che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi e ai costi sostenuti.
3. A seguito della verifica di cui al comma 1) è redatta dalla struttura di supporto allocata presso il servizio Ragioneria/controllo di gestione la rendicontazione di cui all'art. 3 – comma 2 – lett. f) "Relazione sulle performance" che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, nonché eventuali scostamenti e le relative cause.
4. La relazione è validata dal Nucleo di Valutazione di cui all'articolo n. 11 successivo.
5. Tale relazione è approvata entro **il 30 giugno** con deliberazione di Giunta Comunale ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "trasparenza e merito".

ART. 10

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La performance organizzativa e individuale è determinata dalla misurazione e valutazione delle componenti di cui agli art 4 e 5 del presente regolamento e pertanto:
 - a) Per i responsabili di area:
 - Il raggiungimento degli obiettivi di area e/o trasversali a aree /o complessivi dell'ente o, ove assegnati, di specifici obiettivi individuali;
 - Competenze professionali o manageriali dimostrate, ivi comprese le capacità di valutare i propri collaboratori. La valutazione è fatta, in contraddittorio con l'interessato, in base agli elementi contenuti nella **scheda allegata sub "A "al presente regolamento;**
 - b) Per i restanti dipendenti:
 - dal raggiungimento di specifici obiettivi assegnati o dal contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza e/trasversali fra aree e/o di ente;

- Alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati. La valutazione è fatta, in contraddittorio con l'interessato, in base agli elementi contenuti nella scheda **allegata sub B al presente regolamento.**

2. La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 50% del punteggio di ciascun dipendente; la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo ricoperto fornisce un contributo del 50%.

3. La determinazione della quota del punteggio della valutazione relativa al risultato avviene calcolando la media delle percentuali dei risultati degli obiettivi assegnati all'area. A tal fine agli obiettivi, che possono essere raggruppati per gruppi omogenei o singolarmente considerati, è attribuito un valore complessivo di 100 centesimi. I pesi attribuiti ai singoli obiettivi o gruppi di obiettivi saranno diversificati sulla base del rilievo qualitativo e quantitativo e del carattere di innovazione o non ordinarietà. Il raggiungimento del 100% degli obiettivi comporta l'assegnazione dei 50 punti collegati al risultato. In caso di raggiungimento parziale saranno attribuiti punti in proporzione alla percentuale raggiunta, determinata dalla media delle percentuali di risultato dei singoli obiettivi.

4. La valutazione della performance organizzativa e individuale dei responsabili d'area è effettuata dal nucleo di valutazione come previsto all'art 9.

5. I responsabili delle aree effettuano analogamente la misurazione e valutazione della performance del personale appartenente all'area di propria competenza avvalendosi della scheda allegata sub B.

ART. 11

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il nucleo di valutazione esercita le seguenti attività:

- Contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
 - Effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
 - Valida la relazione sulla performance dell'ente
 - Comunica tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge;
 - **Valuta le prestazioni del personale responsabile d'area;**
 - Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle pubbliche amministrazioni;
 - Esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative
 - Supporta il segretario generale nella graduazione delle posizioni organizzative, sulla base della metodologia approvata dalla Giunta.
2. Il Nucleo di valutazione è organo collegiale costituito da tre membri: dal Segretario che lo presiede e da due membri esterni all'ente, nominati dal Sindaco.
3. Requisiti e incompatibilità. Ai componenti esterni del nucleo sono richieste documentate competenze e esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare capacità di identificazione e valutazione delle

missioni strategiche; competenze sulla valorizzazione delle risorse umane. I componenti devono possedere in ogni caso il diploma di laurea specialistica /magistrale. Non possono far parte del nucleo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi o cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o continuativi di collaborazione con l'ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente .All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti del Nucleo si impegnano a non assumere ulteriore identico incarico in altri enti di analoga dimensione se non nel limite di cinque. Il limite può essere derogato con atto motivato del Sindaco.

4. Modalità di nomina. Il Nucleo di valutazione è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti e delle competenze richieste. La scelta dei componenti esterni può avvenire anche sulla base di colloqui, effettuati dal Sindaco con l'assistenza del Segretario Generale e tenuto conto dei curricula presentati sulla base di apposito avviso pubblico inserito sul sito istituzionale
5. Durata in carica e norma transitoria. Il Nucleo dura in carica tre anni e può essere rinnovato. La revoca dei componenti del Nucleo avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità, di perdita dei requisiti richiesti o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'ente o contrari al ruolo assegnato.

ART. 12

RICORSI AVVERSO LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Qualora il valutato non riconosca valido in tutto o in parte il giudizio espresso dal valutatore (responsabile di servizio) gli è riconosciuta la possibilità di ricorrere contro la valutazione, facendosi assistere, se lo ritiene opportuno, da un rappresentante sindacale. Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un organismo di appello costituito dal Nucleo di valutazione. Il ricorso adeguatamente motivato deve essere trasmesso al Segretario quale presidente del Nucleo e per conoscenza al responsabile d'area di appartenenza entro 10 giorni lavorativi successivi alla consegna della copia della valutazione. Il nucleo sentito il dipendente e il responsabile d'area, entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso si esprime in merito in via definitiva.

I responsabili di area possono ricorrere contro la valutazione del Nucleo di Valutazione, negli stessi termini e modalità del restante personale dipendente. Funge da organismo di appello lo stesso Nucleo di valutazione.

ART. 13

SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. L'ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

3. La distribuzione degli incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.
4. Il sistema premiante dell'ente è definito secondo l'ambito di rispettiva competenza dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dal presente regolamento.

ART. 14

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
 - premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - eventuali premi previsti e regolati da norme di legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, quali il bonus annuale delle eccellenze; il premio annuale per l'innovazione.
 - progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate.

ART. 15

PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, ai titolari di posizione organizzativa spetta la retribuzione di risultato graduata in rapporto alla percentuale della valutazione conseguita in base al sistema di cui all'art 10 – comma 1 - lett a), come segue:
 - fino a 49 punti: 0%
 - da punti 50 a punti 65: 10% dell'importo massimo stabilito dalla giunta per la retribuzione di risultato
 - da punti 66 a punti 77: 15% della retribuzione di risultato;
 - da punti 78 a punti 89: 18% della retribuzione di risultato
 - da punti 90 a punti 100: 20% della retribuzione di risultato
2. Fino a nuove disposizioni legislative o contrattuali, le risorse destinate all'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione con le seguenti specificazioni:
 - a) Il premio spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time sarà proporzionale alla percentuale di orario lavorativo rispetto alle 36 ore del tempo pieno;
 - b) Sarà rapportata alla categoria giuridica applicando i seguenti coefficienti:

– Cat. A	0,8
– Cat. B	0,9
– Cat. C	1
– Cat. D	1,1

- c) Sarà rapportata ai mesi di effettivo servizio con un minimo di mesi tre nell'anno oggetto del processo di valutazione;
- d) Per essere ammessi alla ripartizione del premio occorre una valutazione minima del 49/100;
- e) La somma assegnata a ciascun dipendente sarà ridotta proporzionalmente al numero di assenze dal servizio non computando come tali:
 - ferie;
 - assenze per malattia dovute a cause di servizio;
 - aspettative e permessi sindacali retribuiti;
 - riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
 - riposo per donazione di sangue e donazione di organi;
 - congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
 - assenze previste dall'art. 4, comma 1 della L. 8/3/2000, n. 53;
 - permessi di cui all'art. 33, comma 3 della L. 5/2/1992, n. 104;
 - assenze per partecipazione ad attività di soccorso ed assistenza della protezione civile secondo quanto previsto art. 9, commi 1, 2 e 3 del D.P.R. 8/2/2001, n. 194.

Le somme non attribuite saranno ripartite con gli stessi criteri sopraindicati, salvo quelle non assegnate per assenze per malattia (art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008), che costituiranno economie di bilancio.

ART. 16

PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressione economiche orizzontali.
2. Le progressione 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. 17

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:
 - Progressioni di carriera di cui art 18
 - Attribuzione di incarichi e responsabilità di cui art 19

ART. 18

PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione Comunale 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 opera qualora siano banditi almeno due posti e non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso; se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di inquadramento superiore.

ART. 19

ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITA'

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. 241/1990.

ART. 20

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 dal CCNL, l'Amministrazione Comunale 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. 24

DISPOSIZIONI FINALI

1. **Le disposizioni del presente regolamento si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2011. Sono immediatamente applicabili le disposizioni previste dall'art. 11 (Nucleo di valutazione).**
2. A partire dai termini indicati nel comma 1, cessano di avere applicazione 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.