

COMUNE DI GIACCIANO CON BARUCHELLA

PROVINCIA DI ROVIGO

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL
DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E
TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"**

PREMESSA

Art. 1 Contenuti del regolamento.

TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (Artt. 5, 15 principi art. 10)

Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi (Art. 5)

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

Art. 7 Monitoraggio

Titolo II LA TRASPARENZA

Art. 8 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

TIT. III MERITO E PREMI

Art. 9 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

Art. 10 Premi

Art. 11 Fasce di merito.

Art. 12 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL
DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E
TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"**

PREMESSA

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni

TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (Artt. 5, 15 principi art. 10)

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della

responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del Nucleo di Valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare **entro il 31 gennaio** di ogni anno, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit) la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale previsionale e programmatica, **gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione** nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori. (Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2008).

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare **entro il 30 giugno**, sarà predisposta la "**relazione sulla performance**" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa	1	4 (esclusa la PO)
Area economica finanziaria	1	2 (esclusa la PO)
Area vigilanza	---	1 (esclusa la PO)
Area tecnica	---	3 (esclusa la PO)

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obiettivi (Art. 5)

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

-rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione

- commisurabili in termini concreti e chiari

- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati

- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno

- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe

- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio

- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

La definizione e l'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 attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) le linee guida programmatiche di mandato approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di anni cinque, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.
- b) La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di anni tre i programmi ed i progetti assegnati ai centri di costo. Attraverso la RRP si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- c) Il piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta Comunale successivamente al bilancio di previsione. Esso contiene le risorse assegnate ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.
- d) Il piano della performance è parte del piano esecutivo di gestione e rappresenta il piano dettagliato degli obiettivi. Esso è approvato annualmente dalla Giunta Comunale successivamente al bilancio di previsione, contiene gli obiettivi assegnati ai responsabili titolari di PO e rappresenta il collegamento tra i livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente. Alla sua elaborazione partecipano i responsabili di PO, i quali prima dell'approvazione del bilancio di previsione individuano gli obiettivi per ciascuna area di riferimento. La Relazione Previsionale e Programmatica del bilancio annuale e pluriennale costituisce la direttiva annuale del piano della performance. Il presidente del Nucleo di Valutazione provvede a pubblicare, anche in stralcio, sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, il piano della performance.

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4 e sulla base di apposite schede .

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di valutazione della performance . (delibera 121 del 09 dic. 2010 della Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

La misurazione e la valutazione della "performance individuale" dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- Al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- Alle capacità di relazione con l'utenza;
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;

La misurazione e la valutazione della "performance individuale" del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- Alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- Alle capacità di relazione con l'utenza ;

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità .

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

Art. 7 Monitoraggio

Il monitoraggio in corso d'esercizio è realizzato dal nucleo di valutazione e dai titolari di PO almeno due volte nel corso dell'anno. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee guida di indirizzo dell'amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Titolo II LA TRASPARENZA

Art. 8 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance". Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (*trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e maggiore presenza del personale*) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010

TIT. III MERITO E PREMI

Art. 9 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 10 Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità
- d) premio di efficienza

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- e) bonus annuale delle eccellenze
- f) premio annuale per l'innovazione
- g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

Art. 11 Fasce di merito.

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia
- non è previsto il riconoscimento di risorse

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse. (*)

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

Art. 12 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti



Nota:

(*)

L'art. 54 del decreto Brunetta modifica l'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001 ed introduce il comma 3-bis che prevede la contrattazione integrativa attraverso la quale assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato

Il presente regolamento non ritiene che possa considerarsi, allo stato attuale, applicabile il principio della "quota prevalente" del trattamento accessorio complessivo da destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, per le seguenti ragioni:

- la norma, prevista dall'art. 40 comma 3-bis, è inserita nel D. Lgs. 165 ed è riferita "alle pubbliche amministrazioni" in generale. L'art. 31 del D. Lgs. N. 150 detta al contrario, una norma specifica per gli enti locali e prevede che "una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta. L'applicazione di entrambe le disposizioni significherebbe che prima si debba riservare una quota prevalente alla performance individuale e successivamente, la quota prevalente di tale quota debba essere riservata a chi si colloca nella fascia alta. L'applicazione, per due volte, del criterio della quota prevalente non pare potesse rientrare nei pensieri e nella volontà del legislatore
- attualmente, in base al contratto collettivo vigente risulterebbe particolarmente difficile rispettare il principio dettato dal comma 3-bis dell'art. 40 del D.Lgs n. 165 introdotto dal decreto Brunetta, poiché gran parte del fondo per il trattamento accessorio è vincolato a diverse voci ed istituti che erodono le risorse del fondo e non garantiscono la salvaguardia della "quota prevalente" per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale; l'applicazione del principio si renderebbe fattibile solo attraverso una ristrutturazione profonda del fondo, che deve venire da un nuovo contratto collettivo di lavoro
- il comma 3-quinquies dell'art. 40 introdotto dal decreto Brunetta demanda ai contratti collettivi la definizione dei criteri e dei limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa e le modalità di utilizzo delle risorse indicate dall'art. 45 comma 3-bis del D.Lgs n. 165/2001, il quale recita che "per premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti...sono destinate, compatibilmente con il vincolo di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro"
- il comma 3 dell'art. 45 del D.Lgs n. 165/2001 introdotto dal decreto Brunetta demanda ai contratti collettivi i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale
- nel ginepraio di tutte le norme elencate è sopravvenuta la manovra economica introdotta dal decreto legge 31.5.2010 n. 78 convertito in legge 30.7.2010 n. 122 che ha bloccato per tre anni i contratti collettivi nazionali; ha previsto il blocco del trattamento accessorio (con il comma 2-bis dell'art. 9 introdotto in sede di conversione del decreto legge) ed ha determinato conseguentemente la paralisi di buona parte delle disposizioni del decreto Brunetta, comprese quelle sopra enunciate, mantenendo i concetti di premialità, di merito, di performance, ma svuotandoli dei contenuti economici che, con il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, avrebbero dato linfa e sostanza alla riforma.

E' opportuno sottolineare che anche l'ANCI (pag. 15 prime linee guida sull'applicazione del decreto) non ritiene applicabile la norma prevista dall'art. 40 comma 3-bis del D. Lgs. N. 165/2001