



COMUNE DI MELPIGNANO



Provincia di LECCE

**REGOLAMENTO PER LA
COSTITUZIONE DI RAPPORTI
DI LAVORO AI SENSI DELL'ART. 110 DEL
D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 20 luglio 2021

Art. 1 – Contratti a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

1. Ai sensi dell’art. 110, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, l’Ente può stipulare contratti a tempo determinato per la copertura di posti vacanti in dotazione organica per il conferimento di incarichi di Responsabile di servizio.
2. Ai sensi dell’art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, possono essere stipulati, in via eccezionale, al di fuori della dotazione organica, contratti per la costituzione di rapporti di lavoro di funzioni dirigenziali o di alte specializzazioni a tempo determinato, per il conseguimento di specifici obiettivi, ove manchino specifiche professionalità funzionali ai programmi e agli obiettivi dell’Amministrazione, alle attività da espletare ed alle necessità da soddisfare, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica da assumere.
3. Il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 dell’art. 110 del citato D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 può essere effettuato solo dopo aver dimostrato che nei ruoli dell’Amministrazione manchino, o non siano disponibili, le competenze professionali oggetto dell’incarico.
4. La sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di valutazione delle capacità professionali, desunte oltre che dal curriculum, da una apposita procedura selettiva volta ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovata esperienza e specifica professionalità nelle materie oggetto dell’incarico. La scelta del soggetto a cui affidare l’incarico avviene con decreto del Sindaco nell’ambito di un elenco di soggetti ritenuti idonei proposto dal Segretario comunale sulla base dei requisiti di professionalità accertati mediante colloquio da una Commissione esaminatrice.
5. Gli incarichi assegnati ai sensi del presente articolo non possono avere una durata superiore al mandato del Sindaco in carica al momento del perfezionamento del contratto e cessano con l’insediamento del nuovo Sindaco.
6. Il trattamento economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 in riferimento alla categoria ricoperta. In particolare la retribuzione di posizione sarà corrispondente al valore economico riconosciuto alla posizione organizzativa che il soggetto è richiamato a ricoprire.
7. Il dipendente incaricato ai sensi del presente articolo è sottoposto ad un periodo di prova previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Il dipendente incaricato può essere esonerato dall’espletamento del periodo di prova qualora lo abbia già superato in occasione di un precedente rapporto di lavoro instaurato, in posizione analoga, con l’Ente oppure altra pubblica amministrazione.
8. Ove il rapporto instaurato ai sensi del presente articolo sia costituito con personale già dipendente della pubblica amministrazione, il lavoratore interessato, previo consenso dell’amministrazione di appartenenza è collocato in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto e riconoscimento dell’anzianità di servizio per la durata dell’incarico assegnato.
9. Il Funzionario assunto per l’espletamento di incarico dirigenziale a tempo determinato è tenuto ai medesimi doveri, obblighi e responsabilità previsti per i dipendenti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti.
10. Nel caso in cui l’Ente dichiari il dissesto oppure risulti in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo si intendono risolti di diritto.

Art. 2 – Conferimento di incarichi con contratti di lavoro determinato di cui all'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

1. Al di fuori della dotazione organica, al fine di soddisfare particolari esigenze collegate al conseguimento di obiettivi istituzionali o alla realizzazione di programmi prioritari per l'Amministrazione oppure peculiari necessità organizzative, ove manchino specifiche o analoghe professionalità all'interno dell'Ente, possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per il conferimento di incarichi dirigenziali, di alta specializzazione o di incarichi di funzionari dell'area direttiva, fermo restando i requisiti richiesti per la qualifica e la posizione da assumere. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato potrà trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. I contratti di lavoro a tempo determinato extra dotazione organica di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva (almeno di categoria D 1), di cui all'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, non possono superare complessivamente la percentuale, attualmente pari al 5%, della dotazione organica dell'Ente, arrotondando il risultato ottenuto all'unità superiore. Se l'ente prevede la dirigenza nella propria dotazione organica la percentuale è calcolata sul totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva (almeno di categoria D 1) e comunque per almeno una unità.

3. I contratti di cui all'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 sono stipulati per un periodo che non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Fatto salvo quanto previsto ai commi 2 e 3 del citato art. 110, la durata del contratto non può essere, di norma, inferiore a tre anni, con possibilità di rinnovo fino alla scadenza del mandato sindacale, purché tale previsione sia indicata nell'avviso pubblico. Il provvedimento che dispone un contratto di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Il Sindaco neo eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale, può rinnovare provvisoriamente i contratti cessati per un periodo non superiore a 180 giorni, per consentire l'eventuale svolgimento delle procedure di programmazione e di selezione previste dal medesimo art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. In caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco per qualsiasi causa diversa dalla scadenza naturale del mandato elettorale, i contratti stipulati restano validi fino alla loro naturale scadenza.

4. la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato avviene a seguito di valutazione delle capacità professionali, desunte oltre che dal curriculum presentato dai candidati, da una apposita procedura selettiva, di cui al successivo art. 5, orientata ad individuare il possesso di un'adeguata esperienza professionale in funzione dell'incarico da assegnare, previa verifica del possesso dei titoli di studio (diploma di laurea, vecchio ordinamento, o della laurea magistrale, nuovo ordinamento, o della laurea specialistica), nonché, ove richiesto e oltre al possesso dei predetti titoli di studio, della verifica del possesso di abilitazioni o iscrizioni ad albi secondo i specifici ordinamenti professionali, nonché di ulteriori titoli accademici (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti).

5. Il trattamento giuridico ed economico spettante al personale assunto ai sensi del presente articolo è quello stabilito, in riferimento alla categoria ricoperta, oltre che dalla legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, oppure, ove istituiti i posti qualifica dirigenziale, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020. Il trattamento economico tabellare annuo è corrispondente allo stipendio tabellare annuo stabilito per l'accesso alla categoria D del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018. La retribuzione di posizione e di risultato saranno corrispondenti al valore economico riconosciuto dall'Ente in conformità al contratto collettivo nazionale di lavoro e collegata alla posizione che il soggetto incaricato è chiamato a ricoprire. Ai sensi dell'art. 110, co. 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 è fatta salva la possibilità di riconoscere, con provvedimento motivato della Giunta Comunale, un'indennità ad personam commisurata alla specifica

qualificazione professionale e culturale, alla peculiarità del rapporto a termine ed alla relativa situazione di precarietà, nonché alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

6. L'incaricato è sottoposto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi, il periodo di prova è pari ad un mese per ogni anno di durata dell'incarico, considerando anno intero frazioni di anno superiori a sei mesi ed un giorno. L'incaricato è esonerato dall'espletamento del periodo di prova qualora lo abbia già superato in occasione di un precedente rapporto di lavoro intrattenuto con l'Ente in analoga posizione.

7. Ove il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, sia costituito con personale già dipendente della pubblica amministrazione di appartenenza, in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico assegnato.

8. L'incaricato è tenuto ai medesimi doveri e responsabilità previsti per i Responsabili dei servizi o degli uffici assunti a tempo indeterminato ed osserva i medesimi divieti; egli svolge l'incarico con le responsabilità e le competenze tipiche della figura dirigenziale e nell'ambito delle attribuzioni definite dalla legge, dallo statuto comunale e dai regolamenti comunali, in relazione alla struttura cui è assegnato.

9. Nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o viene a trovarsi in situazione strutturalmente deficitaria, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al presente articolo si intendono risolti di diritto ai sensi dell'art. 110, co. 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

10. Gli incarichi di cui al presente articoli sono revocati in caso di:

a) immotivata inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta Comunale o dell'Assessore di riferimento;

b) mancato raggiungimento al termine di ciascun anno degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance;

c) responsabilità particolarmente grave o reiterata;

d) verificarsi di altri eventi disciplinati da legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto individuale di lavoro.

11. Il caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie dovrà essere dato preavviso scritto di due mesi e si osserveranno, in quanto applicabili, le norme contrattuali; l'inosservanza del preavviso comporta il pagamento di un'indennità sostitutiva equivalente di mancato preavviso. L'Amministrazione o l'incaricato possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

12. I contratti si risolvono automaticamente alla scadenza, nonché secondo quanto stabilito dall'art. 110, co. 3, primo periodo, e co. 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, senza diritto a preavviso e senza necessità di comunicazioni tra le parti e senza possibilità di rinnovo tacito.

Art. 3 – Incompatibilità e inconferibilità.

1. Al procedimento di cui al presente regolamento si applicano le norme sull'inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Art. 4 – Procedure per la selezione pubblica e il conferimento di incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

1 Il procedimento per la selezione pubblica ai fini del conferimento di incarichi di cui sopra è assegnato al Segretario comunale, il quale propone al Sindaco un elenco di soggetti in possesso di comprovata esperienza e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico e ritenuti idonei sulla base dei requisiti di professionalità accertati mediante colloquio da una Commissione esaminatrice.

2. Il Responsabile di servizio, con propria determinazione, rende conoscibili gli incarichi dirigenziali da assegnare a tempo determinato, mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico sull'Albo Pretorio e nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito istituzionale dell'Ente e sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

3. Nell'avviso devono essere indicati:

- la tipologia e le caratteristiche dell'incarico che si intende conferire;
- la durata dell'incarico;
- i requisiti richiesti, con riferimento sia al diploma di laurea specialistica, magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento, attinente al ruolo da ricoprire, che all'esperienza professionale, attinenti al contenuto dell'incarico oggetto di conferimento;
- le caratteristiche del rapporto di lavoro;
- il termine entro il quale devono essere inviate le domande di partecipazione corredate da curriculum vitae del candidato.

4. Per l'ammissione a selezione sono richiesti i seguenti requisiti:

a) per la copertura dei posti della dotazione organica (art. 110, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), il possesso del Diploma di laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea magistrale (nuovo ordinamento) o della Laurea specialistica, nonché di eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi ove richiesto dagli specifici ordinamenti professionali, attinenti al profilo professionale oggetto dell'incarico; per particolari e specifiche posizioni, al di fuori della dotazione organica (art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), il possesso del Diploma di laurea (vecchio ordinamento) o della Laurea magistrale (nuovo ordinamento) o della Laurea specialistica, nonché di eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi ove richiesto dagli specifici ordinamenti professionali; per gli incarichi di alta specializzazione, oltre il possesso di uno dei diplomi di laurea di cui ai periodi precedenti, anche il possesso di ulteriori titoli accademici (master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti);

b) e, in aggiunta al requisito di cui al punto precedente uno dei suddetti requisiti in alternativa tra loro:

b1) un'esperienza acquisita per almeno un quinquennio, presso organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private, in funzioni dirigenziali o funzioni apicali corrispondenti e/o equiparate al posto o all'incarico messo a selezione (queste ultime determinate in relazione all'area e alla categoria giuridica più elevata prevista dalla disciplina normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di riferimento), funzioni assegnate con atto formale e rientranti nell'area di attività attinente all'incarico da assegnare e svolto;

b2) il possesso di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni pubbliche, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza o in posizioni funzionali apicali corrispondenti e/o equiparate al posto all'incarico messo a selezione (queste ultime determinate in relazione all'area e alla categoria giuridica più

elevata prevista dalla disciplina normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di riferimento), funzioni assegnate con atto formale e rientranti nell'area di attività attinente all'incarico da assegnare (ad esempio, negli enti locali in cui è prevista la dirigenza: il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato con decreto sindacale, oppure il conferimento di incarichi di posizione organizzativa con atto dirigenziale; negli enti locali in cui non è prevista la dirigenza: il conferimento di incarichi di posizione organizzativa con decreto sindacale; negli altri enti pubblici, il conferimento di incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa o di posizioni funzionali analoghe di responsabilità);

b3) la provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

In ogni caso, ai fini del calcolo dell'esperienza quinquennale i periodi relativi alle esperienze di cui al punto b1) e b2) possono essere cumulati purché non ci siano sovrapposizioni temporali.

5. Per gli incarichi a contratto di cui al co. 2 dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con deliberazione di Giunta Comunale diretta ad individuare la posizione da ricoprire possono essere meglio precisati i requisiti stabiliti dal presente regolamento nonché definiti gli eventuali ulteriori requisiti da inserire nell'avviso pubblico.

6. Possono partecipare alla selezione coloro che:

a) hanno un'età non superiore al limite massimo dell'età pensionabile previsto dalla legge al momento della scadenza del bando;

b) hanno la cittadinanza italiana, ovvero hanno la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea;

c) hanno il godimento dei diritti civili e politici;

d) hanno i requisiti generali per accedere all'impiego, sia pure a tempo determinato, con la pubblica amministrazione;

e) non sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale (art. 35 *bis* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

f) hanno l'idoneità psico-fisica allo svolgimento dell'attività lavorativa oggetto dell'incarico da assegnare; l'Amministrazione si riserva comunque la facoltà di esperire appositi accertamenti al momento dell'assunzione in servizio;

g) sono in posizione regolare nei confronti dell'obbligo di leva per i cittadini italiani soggetti a tale obbligo;

h) non sono stati destituiti oppure dispensati o licenziati dall'impiego presso la pubblica amministrazione per incapacità o persistente insufficiente rendimento o per la produzione di documenti falsi o dichiarazioni false commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione di carriera, ai sensi dell'art. 55 *quater* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

i) non sono stati collocati in quiescenza a qualsiasi titolo;

j) non rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che non hanno rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che non hanno rivestito simili incarichi o cariche o che non hanno avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;

K) non hanno svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'Amministrazione interessata nel triennio precedente il conferimento dell'incarico;

l) non si trovano nei confronti del Comune di Melpignano, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, dei coniugi, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

m) non hanno svolto, non episodicamente, attività professionale in favore o contro il Comune di Melpignano;

n) non hanno un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo;

o) non fanno parte di organi di amministrazione attiva o consultiva di organismi a cui partecipa finanziariamente il Comune di Melpignano o che dallo stesso ricevono contributi;

p) non si trovano in situazione di inconferibilità ed incompatibilità previsti dalle vigenti leggi (ad esempio D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39).

7. Il curriculum vitae, debitamente datato e sottoscritto dal candidato, dovrà, altresì, evidenziare, secondo quanto stabilito dai precedenti commi, le concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, i titoli di studio e culturali, eventuali specializzazioni professionali, culturali e scientifiche, desumibili dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche ed ogni altro titolo rientrante nell'oggetto dell'incarico da assegnare. In particolare, il candidato dovrà indicare chiaramente, a pena di non valutazione:

- per le esperienze professionali quinquennali: denominazione e sede legale delle pubbliche amministrazioni, degli organismi ed enti pubblici o privati, ovvero delle aziende pubbliche o private, data di inizio e fine del rapporto di lavoro, profilo professionale e qualifica/categoria giuridica di inquadramento, descrizione dell'oggetto del rapporto di lavoro, tipologia del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato; tipologia di rapporto di lavoro – tempo pieno tempo parziale (in tal caso indicazione delle ore settimanali di lavoro; eventuali periodi di assenza dal lavoro non utili ai fini dell'anzianità di servizio); indicazione esatta degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e/o di posizione organizzativa ed ogni altro dato che sia rilevante ai fini della valutazione; ai fini dell'ammissione, non saranno prese in considerazione, se costituenti uniche esperienze professionali, periodi attinenti ad incarichi di consulenze e collaborazioni, a qualunque titolo svolti;

- per i titoli di studio culturali e professionali. Il tipo di diploma conseguito (laurea, specializzazione, dottorato di ricerca, master universitario, post-universitario, perfezionamento), l'Università che lo ha rilasciato, la data di conseguimento, la votazione finale ed ogni altro dato che sia rilevante ai fini della valutazione; i titoli abilitativi professionali ed iscrizioni ad albi. Ente, tipo di abilitazione, data ed anno di conseguimento, data di iscrizione; per le pubblicazioni (pertinenti all'oggetto dell'incarico da assegnare): titoli della rivista e del libro, editore e data di pubblicazione;

- per gli altri titoli professionali: specificare ogni dato ed informazione ad essi collegati onde consentire all'Ente di poterne verificare la veridicità.

Ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 le dichiarazioni rese nella domanda di ammissione e nel curriculum vitae, debitamente sottoscritte, hanno valore di autocertificazione, nel caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci si applicano le sanzioni previste dall'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 5 – Stipulazione del contratto e suo contenuto.

1. Alla stipulazione del contratto per gli incarichi in oggetto provvede il responsabile del Servizio personale; per quanto non specificato si rinvia all'art. 110, co. 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

2. I contratti non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica. Il rapporto inizialmente costituito per periodi inferiori al mandato amministrativo del medesimo può essere prorogato, alle medesime condizioni, ovvero rinnovato, nel rispetto dei limiti massimi di cui al precedente periodo.

3. Il rapporto può essere rinnovato, attraverso la stipula di un nuovo contratto di lavoro, senza l'espletamento delle prescrizioni previste dal presente regolamento, per la durata del mandato del Sindaco successivamente eletto, con provvedimento di quest'ultimo e per un periodo uguale o inferiore.

4. Il trattamento economico è composto dallo stipendio tabellare nel tempo vigente, dalla retribuzione connessa alla posizione ricoperta e da una eventuale retribuzione di risultato, il cui ammontare viene fissato dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Per quanto non specificato si rinvia all'art. 110, co. 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Art. 6 – Aspettativa per assunzione di incarichi dirigenziali.

1. I dipendenti del Comune di Melpignano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere autorizzati, con deliberazione della Giunta Comunale, ad assumere incarichi ai sensi dell'art. 110, co. 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con rapporto di lavoro a tempo determinato.

2. La richiesta deve essere presentata al Sindaco con un preavviso di almeno 30 giorni. La Giunta Comunale valutate le esigenze organizzative e gestionali sul servizio, stabilirà se ci sono le condizioni per la concessione dell'aspettativa ed in particolare che l'eventuale concessione non arrechi danni e disagi all'attività amministrativa, con ripercussioni anche per la cittadinanza.

3. la costituzione del rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, con personale già dipendente dell'ente o di altro ente pubblico determina, per il periodo di durata del contratto, il collocamento in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

4. L'aspettativa può essere revocata con congruo preavviso di almeno 30 giorni, qualora sopravvenute ragioni organizzative o di servizio comportino l'esigenza o la rilevante opportunità di riacquisire il dipendente in servizio attivo o la disponibilità del posto in organico.

Art. 7 – Norma finale.

1. Il presente regolamento costituisce parte integrante del *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Dotazione organica. Norme di accesso*, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 1 luglio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. In ogni caso trovano applicazione le ulteriori norme di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro, seppure non espressamente richiamate dal presente regolamento.

3. L'entrata in vigore di nuove norme di legge e/o di regolamento, nonché la stipulazione di contratti collettivi nazionali di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, oppure, ove istituiti i posti di qualifica dirigenziale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, successivi al presente regolamento, che introducano una disciplina differente o in contrasto con quanto definito nel presente regolamento, comporta la caducazione delle norme regolamentari

incompatibili e l'automatica sostituzione con la diversa disciplina prevista dalla legge, da regolamento e da contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel tempo.

4. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dello stesso.