



Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme Lari, Palaia, Pontedera

ZONA VALDERA

Provincia di Pisa

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Approvato con deliberazione della Giunta Unione n. 58 del 20 maggio 2019

In vigore dal 20 maggio 2019



INDICE

SEZIONE I – PRINCIPI GENERALI

- Articolo 1 - Oggetto del regolamento
- Articolo 2 - Ambito di applicazione
- Articolo 3 - Quadro di riferimento normativo
- Articolo 4 – Principi di riferimento
- Articolo 5 – Utilizzo marchi e loghi distintivi

SEZIONE II – ORGANI DI GOVERNO

- Articolo 6 – Organi di governo
- Articolo 7 – Presidente
- Articolo 8 – Staff del Presidente
- Articolo 9 – Rapporto tra organi politici e tecnici
- Articolo 10 – Prorogatio degli organi tecnici

SEZIONE III – STRUTTURA E PRINCIPI ORGANIZZATIVI

- Articolo 11 – Struttura organizzativa
- Articolo 12 – Istituto della delega delle funzioni
- Articolo 13 – Relazioni con le organizzazioni sindacali
- Articolo 14 – Comitato dei Dirigenti
- Articolo 15 – Conferenza integrata dei responsabili
- Articolo 16 – Gruppi di Lavoro
- Articolo 17 – Responsabilità organizzative e gestionali individuali
- Articolo 18 – Principi di eco-efficienza
- Articolo 19 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

SEZIONE IV – TRASPARENZA, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE

- Articolo 20 - Trasparenza
- Articolo 21 – Comunicazione interna
- Articolo 22 – Comunicazione verso l'esterno
- Articolo 23 - Attività Formativa
- Articolo 24 - Circoli di Studio
- Articolo 25 – Gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Unione

SEZIONE V – ORGANI E PROCEDURE DI COORDINAMENTO CON I COMUNI ADERENTI

- Articolo 26 - Funzionamento degli esecutivi di Settore e degli Organismi speciali di coordinamento

SEZIONE VI - IL DIRIGENTE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO TECNICO- OPERATIVO E IL SEGRETARIO

- Articolo 27 – Il ruolo del dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo
- Articolo 28 - Durata massima dell'incarico e modalità di revoca
- Articolo 29 - Responsabilità e competenze del dirigente con funzioni di coordinamento
- Articolo 30 – Il Segretario



Articolo 31 - Disciplina dei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti

SEZIONE VII – I DIRIGENTI: ORDINAMENTO

Articolo 32 - Qualifica dirigenziale

Articolo 33 - Competenze dei Dirigenti

Articolo 34 - Attività dei dirigenti in favore dei Comuni associati

Articolo 35 - Principi e criteri di organizzazione e gestione del personale ad opera dei Dirigenti

Articolo 36 - Incarichi di funzione dirigenziale

Articolo 37 - Revoca dell'incarico

Articolo 38 - Orario di lavoro dei dirigenti

Articolo 39 - Sostituzione dei dirigenti in caso di assenza

Articolo 40 - Incarichi di reggenza

Articolo 41 - Valutazione dei dirigenti

SEZIONE VIII – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LE PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Articolo 42 – Istituzione, pesatura ed incarico delle Posizioni Organizzative

Articolo 43 - Retribuzione di posizione

Articolo 44 – Retribuzione di risultato

Articolo 44bis - Responsabilità e competenze degli incaricati di posizione organizzativa

Articolo 45 - Orario di lavoro delle Posizioni Organizzative

Articolo 46 - Particolari Posizioni di Responsabilità

SEZIONE IX - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI

Articolo 47 - Incarichi Dirigenziali e di Alta Specializzazione con contratto a tempo determinato

Articolo 48 - Conferimento di incarichi di docenza o formazione ai dipendenti

Articolo 49 - Autorizzazioni per incarichi conferiti da terzi

Articolo 50 - Utilizzazione di prestazioni rese da personale dipendente di altre amministrazioni

SEZIONE X - CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA A SOGGETTI ESTERNI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Articolo 51 - Ambito e principi di applicazione

Articolo 52 - Presupposti per il conferimento di incarichi esterni

Articolo 53 - Tipologia degli incarichi

Articolo 54 - Materie escluse

Articolo 55 - Programmazione e limiti di spesa

Articolo 56 - Competenza al conferimento degli incarichi esterni

Articolo 57 - Modalità di conferimento di incarichi esterni

Articolo 58 - Procedura comparativa

Articolo 59 - Deroghe alla procedura comparativa

Articolo 60 - Stipula del contratto, controlli e verifiche funzionali

Articolo 61 - Pubblicizzazione degli incarichi esterni e sanzioni

SEZIONE XI – PROCEDURA INTERNA PER IL CONFERIMENTO IN VIA SOSTITUTIVA DEGLI INCARICHI

- Articolo 62 – Contestazione nullità incarichi
- Articolo 63 – Organi surroganti
- Articolo 64 – Procedura sostitutiva
- Articolo 65 – Dichiarazioni

SEZIONE XII- DISCIPLINA DELLA MOBILITA'

- Articolo 66 - Principi generali per la mobilità interna
- Articolo 67 – Principi generali per la mobilità esterna

SEZIONE XIII – CONTROLLI INTERNI

- Articolo 68 – Controllo strategico
- Articolo 69 – Controllo di regolarità amministrativa e contabile
- Articolo 70 – Controllo di gestione
- Articolo 71 – Attività di controllo da parte degli organi politici

SEZIONE XIV – VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- Articolo 72 - Principi generali
- Articolo 73 - Fasi del ciclo di gestione della performance
- Articolo 74 - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Articolo 75 - Monitoraggio e interventi correttivi
- Articolo 76 - Misurazione e valutazione della performance
- Articolo 77 - Sistema premiante
- Articolo 78 – Divulgazione dei risultati gestionali
- Articolo 79 - Definizione di performance organizzativa
- Articolo 80 - Definizione di performance di Ente
- Articolo 81 - Definizione di performance individuale
- Articolo 82 - Attori del sistema
- Articolo 83 - Premi e merito: Criteri e modalità di valorizzazione del merito: principi generali
- Articolo 84 - Strumenti di incentivazione
- Articolo 85 - Produttività individuale e/o collettiva
- Articolo 86 - Bonus annuale delle eccellenze
- Articolo 87 - Premio annuale per l'innovazione
- Articolo 88 - Progressioni economiche
- Articolo 89 - Progressioni di carriera
- Articolo 90 - Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Articolo 91 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

SEZIONE XV – ORGANI DEPUTATI ALLA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- Articolo 92 – Quadro normativo
- Articolo 93 – Oggetto della sezione
- Articolo 94 – Ufficio per i procedimenti disciplinari

SEZIONE XVI - NORME TRANSITORIE E FINALI

Articolo 95 - Modifiche ed integrazioni al Regolamento

Articolo 96 - Entrata in vigore e disposizioni finali



SEZIONE I – PRINCIPI GENERALI

Articolo 1

Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento, in attuazione dello statuto e nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, disciplina gli strumenti organizzativi utili ad assicurare il buon funzionamento dei servizi e degli Uffici dell'Unione Valdera, secondo i principi dettati dal Consiglio Unione con propria deliberazione n. 22 del 5.07.2012, richiamati nel successivo art. 4.
2. Gli articoli del regolamento pertinenti sono espressamente riferiti ai suddetti principi.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento:
 - a) definisce metodi, strumenti e procedure organizzative finalizzate al buon funzionamento dell'organizzazione;
 - b) stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulate, al di fuori della dotazione organica e solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'Ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'Area direttiva.
 - c) disciplina le linee generali del sistema di valutazione dei dipendenti
 - d) individua anche strumenti e processi per il raccordo con le strutture organizzative dei Comuni aderenti, finalizzati ad implementare una integrazione e collaborazione costante.
2. Le norme del presente Regolamento si integrano con le altre disposizioni regolamentari comunque attinenti all'organizzazione dell'Ente e, in particolare, con le disposizioni relative alla disciplina del procedimento amministrativo.

Articolo 3

Quadro di riferimento normativo

1. Il presente Regolamento disciplina in conformità ed attuazione delle seguenti disposizioni:
 - a) del T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
 - b) del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165;
 - c) degli articoli non soppressi della Legge Quadro sul Pubblico Impiego 29 marzo 1983 n. 93;
 - d) dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo;
 - e) della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni(Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
 - f) della riforma della Pubblica Amministrazione, che poggia sulle deleghe comprese nella legge 7 Agosto 2015 n. 124 e relativi decreti attuativi
 - g) del Codice Civile;
 - h) delle altre disposizioni di legge inerenti gli enti locali e i rapporti di pubblico impiego presso gli enti locali.

Articolo 4

Principi di riferimento

1. La struttura ed i processi organizzativi dell'Unione perseguono le finalità fissate nello Statuto dell'Ente, in conformità a quanto stabilito dalla legge e secondo principi di efficacia, efficienza, trasparenza, flessibilità, sostenibilità, integrazione, partecipazione.
2. Il funzionamento interno dell'organizzazione è inoltre basato su un'elevata autonomia e responsabilizzazione del personale in servizio, in connessione con il principio di minimizzare i passaggi tra unità organizzative all'interno di uno stesso processo di lavoro.
3. I principi di cui al comma 1 sono definiti come segue:



- **Efficacia:** capacità di raggiungere gli obiettivi programmati ed erogare servizi adeguati alle necessità
- **Efficienza:** esistenza di un corretto/adeguato rapporto tra risorse impiegate e risultati ottenuti, con riferimento a standard o situazioni comparabili
- **Flessibilità:** capacità dell'organizzazione di adattarsi in tempi brevi alle diverse situazioni e necessità operative
- **Trasparenza:** chiarezza e pubblicità interna ed esterna all'organizzazione di processi, procedimenti e atti amministrativi posti in essere
- **Sostenibilità:** caratteristica di un processo o di una condizione operativa di poter essere mantenuti ad un certo livello indefinitamente, senza compromissione degli equilibri economici, ambientali e sociali
- **Integrazione:** capacità di coordinare e far integrare competenze e funzioni presenti nell'organizzazione per il raggiungimento di obiettivi complessi
- **Partecipazione:** coinvolgimento nei processi decisionali del maggior numero di portatori di interessi coinvolti

Articolo 5

Utilizzo marchi e loghi distintivi

1. I marchi e loghi distintivi sono utilizzati esclusivamente per fini istituzionali collegati alle attività dell'Ente, per contraddistinguere la provenienza dall'Unione.
2. La richiesta dell'utilizzo del marchio distintivo dell'Unione da parte di soggetti terzi deve essere inoltrata al Presidente, anche per e-mail, con indicazioni delle finalità connesse all'utilizzo del medesimo.
3. Il Presidente, sentita la Giunta, autorizza o nega l'utilizzo attraverso risposta scritta, anche via e-mail.
4. Tutti i servizi e gli uffici dell'Unione sono tenuti ad utilizzare, per l'espletamento delle proprie funzioni:
 - a) la carta intestata dell'Unione Valdera, riportante in intestazione, il logo ufficiale dell'Ente e la menzione dei Comuni che ne fanno parte e, a piè di pagina, i dati della sede dell'Unione Valdera e dei contatti telematici e telefonici dell'Ente, come da schema depositato in apposito disco di rete accessibile;
 - b) messaggi di posta elettronica con firma finale che riporti il nome dell'Ente, il servizio mittente, la sede operativa ed i contatti telefonici e telematici del mittente, l'indirizzo del portale Unione, nonché l'ammonimento circa la diffusione impropria del messaggio e la stampa solo in caso di necessità, come da schema depositato in apposito disco di rete accessibile.
5. La struttura della carta intestata e delle e-mail da utilizzare, possono essere variate con direttiva del Dirigente dell'Area Affari Generali, da comunicare a tutti i Servizi dell'Ente per il necessario adeguamento.

SEZIONE II – ORGANI DI GOVERNO

Articolo 6

Organi di governo

1. Sono organi di governo il Consiglio, la Giunta e il Presidente. Il funzionamento degli organi collegiali è disciplinato da appositi regolamenti
2. Compete agli organi di governo:
 - a) l'attività di programmazione, identificata nella definizione degli obiettivi e dei programmi dell'Ente;



- b) l'attività di indirizzo, che si concretizza nella specificazione di criteri e obiettivi generali ai quali deve essere conformata l'attività gestionale dell'Ente;
- c) l'emanazione di direttive, cioè documenti di impulso dell'attività dirigenziale e/o apicale, anche in attuazione di linee di indirizzo dettate dagli organi di governo stessi, sotto forma di atti monocratici Presidenziali;
- d) l'attività di controllo, volta a verificare le modalità di trattazione degli affari e l'andamento della gestione, per la quale si rimanda alla successiva Sezione XIII;
- e) l'attività di verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione agli obiettivi programmati, agli indirizzi generali e alle direttive impartite, per la quale si rimanda alla successiva Sezione XIII.

Articolo 7 Presidente

- 1. Il Presidente è l'organo di vertice dell'ente e ne coordina l'attività generale.
- 2. Il Presidente svolge le funzioni attribuitegli dallo Statuto e in particolare:
 - a. convoca, presiede e coordina i lavori della Giunta;
 - b. dà impulso all'attività di gestione attraverso specifiche direttive scritte, ovvero incontri e colloqui cui conseguono direttive verbali;
 - c. nomina il dirigente con funzioni di coordinamento, il segretario e i dirigenti, ne indirizza e controlla l'operato e ne valuta i risultati, con l'ausilio degli organi tecnici preposti;
 - d. nelle materie attribuite alla competenza dell'Unione ha poteri di ordinanza analoghi a quelli del Sindaco, fatte salve le previsioni di carattere speciale di regolamenti di settore e compatibilmente con quanto previsto dallo Statuto e dalla legge regionale vigente in materia;
 - e. comunica al Consiglio fatti e situazioni d'interesse dello stesso;
 - f. svolge ogni altra attività funzionale all'efficace esercizio della funzione, nei limiti delle previsioni statutarie e del presente regolamento.
- 3. Spettano in generale al Presidente le funzioni che la legge attribuisce al Sindaco, in quanto applicabili

Articolo 8 Staff del Presidente

- 1. Il Presidente può istituire, se previsto nella macro-struttura dell'Ente, un ufficio di staff, posto alle proprie dipendenze e senza oneri a carico dell'Unione, con le seguenti principali funzioni:
 - a. raccordo e collegamento tra la figura del Presidente, e le altre figura apicali presenti nell'Unione;
 - b. raccordo e collegamento tra il presidente e i sindaci delegati ad aree funzionali specifiche, particolarmente in chiave informativa;
 - c. collegamento con i consiglieri dell'Unione, per l'efficace svolgimento dei lavori del Consiglio e delle relative commissioni

Articolo 9 Rapporto tra organi politici e tecnici

- 1. L'Unione sviluppa la propria attività attraverso il rapporto di leale collaborazione tra organi politici e figure tecniche apicali per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, nel rispetto del principio di separazione tra programmazione, indirizzo e controllo (spettante agli organi politici) e gestione (di competenza degli organi tecnici). Il rapporto tra il Presidente, la Giunta e i dirigenti si configura come rapporto fiduciario
- 2. Nella funzione di programmazione, i sindaci e gli organi tecnici, attraverso il coordinamento del dirigente con funzioni di coordinamento, cooperano al fine di definire e negoziare obiettivi che attuano l'indirizzo politico determinato, entro i limiti delle reali possibilità operative e gestionali.
- 3. Attraverso apposite direttive, gli organi politici e il dirigente con funzioni di coordinamento indirizzano l'attività gestionale per il raggiungimento degli obiettivi negoziati.



4. Il Dirigente con funzioni di coordinamento partecipa alle sedute della Giunta quale supporto tecnico in merito alle materie trattate e al fine di riportare gli indirizzi operativi definiti alla struttura organizzativa dell'Ente.

Articolo 10

Prorogatio degli organi tecnici

1. Gli organi tecnici dell'Unione rimangono in carica per le funzioni ordinarie fino alla nomina dei nuovi organi, allo scopo di permettere agli organi politici di effettuare le necessarie valutazioni prima dell'attribuzione dei nuovi incarichi e non produrre soluzioni di continuità nella capacità di gestione dei servizi.
2. Il limite massimo del periodo di prorogatio è di 90 giorni.

SEZIONE III – STRUTTURA E PRINCIPI ORGANIZZATIVI

Articolo 11

Struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa dell'Unione è articolata in Aree, Servizi ed Unità Operative.
2. L'Area è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, che comprende uno o più Servizi secondo raggruppamenti adeguati all'assolvimento compiuto di una o più attività omogenee.
3. Il Servizio costituisce una unità organizzativa interna all'Area, che svolge precise funzioni e processi per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente.
All'interno il servizio può essere articolato a sua volta in Unità Operative (U.O.) che garantiscano una maggiore funzionalità del servizio, in particolare nello svolgimento di funzioni complesse specialistiche o economicamente rilevanti.
4. Le Unità Operative Territoriali (UOT) sono unità organizzative aventi competenza su porzioni di territorio definite, in attuazione di un decentramento finalizzato ad una maggiore efficacia e flessibilità della gestione. Le UOT interagiscono funzionalmente con i servizi nei quali sono incardinati e rispondono al dirigente di area e/o alla Posizione Organizzativa competente.
5. Le Aree costituiscono elementi necessari della struttura organizzativa, mentre i Servizi e le Unità Operative sono elementi facoltativi, e possono avere natura di strutture permanenti, se attengono a funzioni ed attività a carattere continuativo oppure di strutture temporanee o di progetto, quando sono connesse alla realizzazione di specifici progetti.
6. All'interno della Struttura Organizzativa dell'Ente, possono svilupparsi un numero massimo di 4 livelli di autonomia organizzativa, indicati di seguito in ordine gerarchico decrescente in relazione al grado di autonomia e complessità delle mansioni affidate:
 - LIVELLO 1: Dirigente
 - LIVELLO 2: Posizione Organizzativa
 - LIVELLO 3: Responsabile di Servizi
 - LIVELLO 4: Responsabile di U.O. – Unità Operativa
7. La Giunta è competente all'adozione dell'atto di definizione della macro struttura organizzativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che individua l'articolazione dell'Ente fino al livello 3.
8. Ai dirigenti compete la definizione della micro-organizzazione nell'ambito dell'Area organizzativa di preposizione, mediante l'adozione di determinazioni organizzative delle strutture intermedie e di base assunte con i poteri del privato datore di lavoro, inclusa l'assegnazione del personale ai servizi della propria area.
9. I Titolari di Posizione Organizzativa sono responsabili dell'organizzazione dei servizi attribuiti alla loro competenza, cui provvedono con autonomi provvedimenti previamente concordati con il Dirigente competente.
10. L'attribuzione del personale ai diversi servizi è mantenuto aggiornato dal Servizio Personale.



Articolo 12

Istituto della delega di funzioni

1. Per finalità di efficienza e snellimento dell'azione amministrativa, è introdotto l'Istituto della delega di funzioni all'interno della struttura organizzativa dell'Unione, da parte dei Dirigenti nei confronti di titolari di Posizione Organizzativa o di particolari posizioni di responsabilità secondo le previsioni della successiva Sezione VIII.
2. Per effetto di cui al comma 1, i Dirigenti possono delegare specifiche funzioni e poteri di gestione. Resta ferma la titolarità dei poteri e delle funzioni in capo ai dirigenti che si avvalgono del potere di delega.
3. Il provvedimento di delega, avente la forma di Determinazione Dirigenziale, deve essere accompagnato da specifiche direttive o indirizzi per la realizzazione delle attività delegate, con particolare riguardo agli obiettivi e ai risultati gestionali da perseguire, alle risorse assegnate, al monitoraggio e alla verifica periodica della attività svolte, anche tramite rinvio al Piano Esecutivo di Gestione
4. Nei confronti dei soggetti delegati ai sensi del presente articolo, i Dirigenti di Area mantengono i più ampi poteri di direttiva, monitoraggio e controllo.
5. Al Dirigente compete la sostituzione, diretta o mediante terza persona, della posizione organizzativa assente, nonché la possibilità di avocare a sé atti specifici che, per complessità o rilevanza, rendono opportuna la loro assunzione dall'organo di vertice dell'Area

Articolo 13

Relazioni con le organizzazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si realizza, per i temi previsti e nel rispetto delle finalità proprie dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali, nel confronto tra:
 - la delegazione di parte pubblica, composta dal dirigente con funzioni di coordinamento, oltre ad altri componenti di livello apicale invitati a prenderne parte in base alle competenze detenute e in rapporto ai temi trattati;
 - la delegazione sindacale, composta secondo le previsioni normative e contrattuali.

Articolo 14

Comitato dei Dirigenti

1. Per raccordare ed ottimizzare la direzione delle diverse aree, in funzione del conseguimento degli obiettivi strategici e di gestione, è istituito il Comitato dei Dirigenti dell'Unione, a cui partecipano il Dirigente con funzioni di Coordinamento e i Dirigenti.
2. Il Dirigente con funzioni di coordinamento convoca e presiede il Comitato, definisce l'ordine del giorno delle riunioni, e riferisce al Presidente dello sviluppo dei lavori.

Articolo 15

Conferenza Integrata dei Responsabili

1. Per raccordare ed ottimizzare le funzionalità dei Servizi, è istituita la Conferenza dei Responsabili dei Servizi dell'Unione, cui partecipano il Dirigente con funzioni di coordinamento, le Posizioni Organizzative ed i Responsabili di servizio.
2. A seconda dei temi da trattare nella Conferenza di cui al comma 1 dell'Unione il Dirigente con funzioni di coordinamento può chiamare a partecipare i Dirigenti competenti per materia.
3. Il Dirigente con funzioni di coordinamento convoca e presiede la Conferenza e ne definisce l'ordine del giorno, tenendo conto di eventuali segnalazioni ricevute dagli operatori, purché pertinenti l'organizzazione e il funzionamento dei servizi.

Articolo 16

Gruppi di Lavoro

1. I Gruppi di Lavoro sono organismi interni, aperti alla partecipazione di enti pubblici e privati esterni, costituiti da un numero limitato di dipendenti dell'Unione e/o dei Comuni associati, con finalità consultive, di supporto e di proposta in merito all'esecuzione di un determinato progetto avente particolare rilevanza.



2. La creazione di un Gruppo di Lavoro consegue ad una proposta da parte del Dirigente, o della Posizione Organizzativa o del Responsabile di Servizio competente nella materia da trattare, oppure su diretta indicazione del Dirigente con funzioni di coordinamento.
3. La proposta di cui al comma 2, da inviare via e-mail al Funzionario apicale preposto al servizio (Dirigente o P.O.) e per conoscenza al Dirigente con funzioni di coordinamento, dovrà:
 - definire in modo chiaro e preciso l'oggetto dell'attività del Gruppo di Lavoro;
 - individuare le competenze professionali dei membri del Gruppo;
 - stabilire il percorso operativo di massima del Gruppo ritenuto più adeguato, da articolare in un periodo massimo di 12 mesi, eventualmente prorogabile fino a 24.
 - proporre, per processi in cui sono richieste particolari ed elevate specializzazioni, la presenza di un esperto nella materia da trattare.
4. Il Dirigente o la Posizione Organizzativa competente nell'area deve formalizzare la creazione del Gruppo di Lavoro, sulla base della proposta concordata, con apposita determinazione. In caso di gruppo formato da operatori appartenenti ad aree diverse, la costituzione è effettuata dal del Dirigente con funzioni di coordinamento.
5. Ogni Gruppo di Lavoro formalmente istituito deve concludere il proprio percorso con una relazione finale che illustri quanto emerso dal proprio operato, evidenziando i risultati ottenuti e, se del caso, eventuali proposte per l'ulteriore sviluppo e miglioramento del processo/progetto trattato.

Articolo 17

Responsabilità organizzative e gestionali individuali

1. L'Unione, nell'impostazione della propria organizzazione interna, mira a responsabilizzare ogni singolo dipendente dal punto di vista gestionale, negli ambiti e nei luoghi operativi in cui è chiamato a esercitare le proprie mansioni. In particolare, sono curati in forma organizzata e ripartita tra tutti i dipendenti gli spazi e le attrezzature di uso comune.
2. Per i fini di cui al precedente comma 1, vengono dettati indirizzi operativi e regole di comportamento, finalizzati alla gestione responsabile e costante delle sedi, degli ambienti operativi e delle attrezzature tecnico-informatiche, a cui tutti i dipendenti dell'Unione devono attenersi, al fine di mantenere un'elevata funzionalità ed efficienza dell'Ente.
3. Le regole e gli indirizzi operativi di cui al precedente comma 2 vengono definiti dal Dirigente con funzioni di coordinamento, in modo tale da creare un piano operativo che preveda una ripartizione equa delle mansioni tra tutti i dipendenti.

Articolo 18

Principi di eco- efficienza

1. Gli Uffici dell'Unione sono organizzati secondo principi di eco-efficienza e ogni dipendente è tenuto ad assumere comportamenti volti alla riduzione dei rifiuti, al risparmio energetico e, più in generale, a perseguire la sostenibilità ambientale dell'attività svolta.
2. Ai fini di cui sopra, ogni dipendente è chiamato a gestire il proprio ufficio e gli spazi comuni delle sedi operative dell'Unione, garantendo il corretto utilizzo degli impianti di climatizzazione, il ridotto consumo di energia elettrica e acqua, il consumo di carta solo per quanto strettamente necessario, sviluppando anche autonomamente processi di de-materializzazione amministrativa.
3. Tutti gli operatori dell'Unione Valdera eseguono nelle sedi di lavoro la raccolta differenziata dei rifiuti, attraverso l'istituzione di punti centralizzati di raccolta in cui sono presenti contenitori specifici per le singole frazioni di rifiuto, adeguatamente segnalati con apposita cartellonistica, limitando al minimo la presenza di cestini nei singoli uffici.
4. L'Unione ha predisposto e collocato sul sito istituzionale una guida per la sostenibilità ambientale che viene portata a conoscenza di ciascun dipendente al momento di ingresso nell'organizzazione ed il cui rispetto costituisce dovere d'ufficio.
5. Il Dirigente con funzioni di coordinamento ogni qualvolta lo ritenga necessario, comunica via mail a tutti i dipendenti dell'Unione direttive per il rispetto dei principi di eco-efficienza e/o per il miglioramento delle pratiche finalizzate alla sostenibilità ambientale.



Articolo 19

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

1. L'Unione Valdera, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adotta misure organizzative volte a:
 - a) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro
 - b) sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, attraverso il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working"
 - c) stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e ad organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.
2. Le misure da adottare ai fini di cui al precedente comma devono permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgano non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
3. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi prefissati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno dell'Ente.
4. L'Ente verifica l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, attraverso apposita comparazione tra serie storiche di indicatori pertinenti, in modo da confrontare il contenuto organizzativo prima e dopo l'applicazione delle suddette misure.

SEZIONE IV – TRASPARENZA, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE

Articolo 20

Trasparenza

1. L'Unione riconosce la trasparenza come principio fondamentale per lo svolgimento dell'attività amministrativa.
2. La trasparenza si sostanzia in
 - a. pubblicazione di atti e notizie sul sito web dell'Unione, secondo le specifiche dettate dal legislatore;
 - b. motivazione degli atti amministrativi assunti, sia collegiali che monocratici;
 - c. utilizzo di un linguaggio chiaro e semplice, comprensibile dai cittadini, sia nella comunicazione istituzionale che nella documentazione amministrativa;
 - d. strutturazione degli atti amministrativi secondo un modello articolato e semplificato, in direzione di una loro maggiore e più immediata comprensibilità;
 - e. attività di comunicazione pubblica rivolta ai cittadini, schedatura dei procedimenti amministrativi secondo metodologie 5W o analoghe;
 - f. indagini che misurano la soddisfazione degli utenti, svolte da ogni servizio che eroga servizi rivolti ai cittadini, nonché dai servizi a prevalente rilevanza interna rispetto ai cd. clienti interni, con supporto e coordinamento da parte del Servizio segreteria generale, protocollo ed URP;
 - g. costante riferimento, nei documenti programmatici, alla semplificazione dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro, salvaguardando tuttavia il coinvolgimento di tutti gli interessi in gioco.
 - h. aggiornamento costante della "Carta dei Servizi", quale strumento di trasparenza ed informazione, finalizzato ad orientare il cittadino nel complesso ed articolato insieme di attività e procedimenti dell'Ente. Al suo interno sono enunciati i principi cui l'Unione si attiene nell'erogazione delle prestazioni, la descrizione dei servizi svolti, gli standard di



qualità da mantenere, le modalità per la rilevazione della qualità percepita ed attesa, le forme di tutela degli utenti.

Articolo 21 **Comunicazione interna**

1. L'Unione riconosce nella comunicazione interna un elemento essenziale per l'ordinato ed efficace svolgimento dell'azione amministrativa.
2. La comunicazione interna è sviluppata seguendo le indicazioni contenute nel Piano della Comunicazione dell'Ente, che trovano attuazione in :
 - a. la posta elettronica (ordinaria e certificata), quale strumento principale di circolazione di tutte le comunicazioni; ogni e-mail interna che abbia rilevanza gestionale e organizzativa nell'ambito del proprio servizio, inviata dal Dirigente, dalla Posizione Organizzata o dal Responsabile del medesimo ai propri collaboratori interni, deve essere inoltrata per conoscenza al Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico;
 - b. una newsletter interna, curata dal Servizio Segreteria generale, protocollo ed URP su indicazione del competente Dirigente, e diffusa a tutti i dipendenti, in cui sono riportate sinteticamente le novità più significative all'interno di ciascuna area e servizio.

Articolo 22 **Comunicazione verso l'esterno**

1. La comunicazione verso l'esterno si realizza principalmente attraverso canali telematici, avendo come perno di riferimento il sito web.
2. L'utilizzo di strumenti di comunicazione e scambio digitale di documenti, quali PEC, InterPRO, Sistema Interoperabile, Apa@ci,portali e piattaforme WEB con sistema di autenticazione tramite CNS, SPID deve essere privilegiato quale strumento di comunicazione tra Unione – Cittadini e viceversa; pertanto, i Funzionari di ogni Servizio devono organizzare i procedimenti di loro competenza, puntando alla massima digitalizzazione dei medesimi, promuovendo l'utilizzo dei suddetti strumenti come sistema di interscambio di comunicazioni/informazioni con soggetti esterni coinvolti nei procedimenti stessi.
3. Il Dirigente con funzioni di coordinamento autorizza la comunicazione rivolta all'utenza, realizzata attraverso strumenti telematici a gestione diretta, come il sito web e la messaggistica massiva su telefonia mobile. Quando la comunicazione è inerente le modalità di funzionamento e accesso ai servizi, viene autorizzata dal Dirigente di Area competente.
4. La comunicazione a mezzo stampa deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente con funzioni di coordinamento e, se proposta in forma scritta o nella forma della conferenza stampa o intervista, deve essere supervisionata dall'addetto stampa, se istituito.
5. Il Dirigente con funzioni di coordinamento deve mettere a conoscenza il Presidente Unione di ogni comunicazione rivolta all'esterno, ad esclusione delle informazioni "di servizio" (quali ad esempio orari di apertura e chiusura uffici, provvedimenti adottati, ecc).

Articolo 23 **Attività Formativa**

1. L'Unione Valdera riconosce nella formazione uno strumento fondamentale per realizzare cambiamenti strutturali nelle modalità di funzionamento dei servizi erogati e/o nel modello organizzativo, ferma restando la necessità di un'attività di aggiornamento continuo in ordine alle nuove disposizioni normative e regolamentari.
2. Il programma formativo, su base annuale o pluriennale, è predisposto dal servizio competente sulla base dei fabbisogni interni, segnalati dai responsabili di area e di servizio, nonché dei fabbisogni degli enti che partecipano alla gestione associata della formazione, raccolti attraverso specifici strumenti di rilevazione e apposite indagini conoscitive.
3. L'accesso alla formazione è garantito a tutto il personale, dipendente e comandato, a tempo indeterminato e determinato (con contratto superiore a 6 mesi) secondo una procedura definita dal Dirigente competente, che tiene conto in primo luogo della pertinenza dei contenuti formativi con il ruolo svolto nell'organizzazione e le competenze da questo richieste, nonché di



- una sostanziale parità di accesso nella frequenza ai corsi, ferma restando la necessità di garantire la regolare funzionalità dei servizi degli Enti
4. L'offerta formativa dell'Amministrazione è articolata in:
- a) formazione professionale, finalizzata all'approfondimento tecnico e gestionale, organizzata in percorsi strutturati e con valutazione finale;
 - b) aggiornamento professionale, costituito da brevi sessioni di aggiornamento per approfondire innovazioni normative, procedurali od organizzative;
 - c) formazione di ingresso, per il personale che entra in servizio nell'Unione, basata su un breve percorso ad elevata intensità finalizzato al trasferimento di tutte le modalità di funzionamento dell'organizzazione essenziali per lo svolgimento del lavoro al suo interno (statuto, regolamenti, contratto decentrato, atti organizzativi essenziali, prassi interne, funzionamento degli organi, etc.).
 - d) momenti e percorsi formativi non collegati in maniera diretta ed attuale al ruolo svolto nell'organizzazione (ad es. corsi di inglese), da tenersi di norma al di fuori dell'orario di lavoro;
 - e) formazione outdoor, per il rafforzamento del senso di appartenenza e della capacità di lavorare in gruppo o in contesti di elevata variabilità e incertezza.

Articolo 24 **Circoli di Studio**

1. Il circolo di studio rappresenta una modalità formativa volutamente poco formalizzata e strutturata, nella quale piccoli gruppi di dipendenti, anche di diversa estrazione, formazione e ruolo, si incontrano periodicamente in un arco di tempo prestabilito.
2. I circoli di studio possono avere diverse finalità e in particolare:
 - a) ideazione di nuovi progetti, miglioramento di processi di lavoro o del clima organizzativo nell'Unione e nei comuni associati, da applicarsi concretamente nell'ambito dei servizi e funzioni attribuiti all'Unione;
 - b) approfondimento e accrescimento di conoscenze legate alla comunità professionale di riferimento, in vista del miglioramento dei servizi al cittadino;
 - c) sviluppo di conoscenze e competenze autonomamente individuate e non direttamente connesse con l'attività lavorativa.
3. I circoli di studio con le finalità di cui alla lettera c) devono essere svolti esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro e la loro approvazione avviene in subordine a quelli di cui alle lettere a) e b).
4. Possono formulare proposte di circoli di studio i dipendenti dell'Unione e il personale comandato all'Unione; ogni circolo deve essere costituito da un numero minimo di 5 persone. La proposta deve essere redatta su apposito modulo predisposto dall'Unione, disponibile su disco di rete e/o apposita sezione accessibile.

Articolo 25 **Gestione di segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Unione**

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità dell'Ente, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'Autorità nazionale Anticorruzione (Anac), o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.
2. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante dovrà essere comunicata in ogni caso all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali dell'Ente; gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Ente sono nulli ed il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione, sarà reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 23/2015 "Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale".



3. L'Unione adotta un sistema di segnalazione degli illeciti conforme alla normativa vigente in materia e alle indicazioni emanate dall'ANAC, garantendo in ogni caso la segretezza circa l'identità del segnalante nei limiti temporali previsti dalla norma nell'ambito del procedimento penale, del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, nonché nell'ambito del procedimento disciplinare.

SEZIONE V – ORGANI E PROCEDURE DI COORDINAMENTO CON I COMUNI ADERENTI

Articolo 26

Funzionamento degli esecutivi di Settore e degli Organismi speciali di coordinamento

1. Gli Esecutivi di Settore e gli Organismi Speciali di Coordinamento sono presieduti dal Sindaco delegato in materia, che riferisce alla Giunta sulle attività svolte dai medesimi.
2. L'attività dell'Esecutivo di settore e degli Organismi speciali di coordinamento è collegiale e si svolge in sedute non pubbliche. Le decisioni, a rilevanza esclusivamente interna, sono assunte in via principale con il metodo del consenso; laddove occorra procedere a votazione, a maggioranza dei presenti.
3. Il Dirigete Competente, la Posizione Organizzativa o il Responsabile di Servizio esercita le seguenti funzioni:
 - supporta il Presidente nelle operazioni di redazione dell'ordine del giorno e conseguente convocazione dell'Esecutivo o dell'Organismo, da inviare a mezzo e-mail all'indirizzo diretto dei membri e delle segreterie dei Comuni che fungono da tramite, con preavviso non inferiore a 48 ore;
 - fornisce pareri tecnici e consulenza operativa in merito ai temi posti all'ordine del giorno;
 - garantisce la propria presenza alle sedute, senza diritto di voto, assicurando la verbalizzazione sintetica delle conclusioni raggiunte;
 - riferisce al Dirigente competente degli esiti della seduta, per la conseguente esecuzione delle disposizioni dalla medesima emerse.

SEZIONE VI - IL DIRIGENTE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO TECNICO-OPERATIVO E IL SEGRETARIO

Articolo 27

Il ruolo del Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo

1. Il Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo (indicato come "Dirigente con funzioni di coordinamento" all'interno del presente regolamento) è organo di vertice della struttura organizzativa; ha competenza generale, con funzioni di direzione, pianificazione e controllo e collabora con gli altri organi dell'ente per il conseguimento del risultato amministrativo. Dipende funzionalmente dal Presidente, che decide se attribuire tale funzione ad uno dei dirigenti in carica o al Segretario, come previsto dallo Statuto dell'Unione Valdera.
2. Il Dirigente con funzioni di coordinamento, oltre a svolgere i compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo di legalità dell'azione amministrativa propri di tutti i dirigenti:
 - collabora con gli organi di governo, formulando proposte in ordine all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo ad essi riservate (making policy);
 - fornisce supporto agli altri dirigenti, attuando un coordinamento operativo dell'attività complessiva dell'ente;
 - utilizza la valutazione e il controllo della gestione quali strumenti di stimolo e miglioramento dell'azione amministrativa, al fine di garantire il buon funzionamento complessivo dell'ente e dell'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati.

Articolo 28

Durata massima dell'incarico e modalità di revoca

1. L'attribuzione delle funzioni coordinamento tecnico operativo è disposta dal Presidente, sentita la Giunta, e deve avere durata non superiore alla validità dell'incarico di segretario o dirigente a cui è assegnata.
2. Il segretario o dirigente cui siano affidate le funzioni di coordinamento tecnico-operativo deve essere in possesso di titolo di laurea, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni apicali presso organismi ed enti pubblici o privati o aziende e strutture pubbliche o private.
3. Le funzioni di Dirigente con funzioni di coordinamento sono revocate con provvedimento del Presidente.
4. Nel caso in cui il Dirigente con funzioni di coordinamento non venga nominato, tutte le funzioni ad esso attribuite sono svolte dal Segretario generale.

Articolo 29

Responsabilità e competenze del Dirigente con funzioni di coordinamento

1. Al Dirigente con funzioni di coordinamento sono attribuite, oltre a quanto previsto dallo Statuto, le seguenti funzioni:
 - a) la convocazione e la presidenza del Comitato dei Dirigenti e della conferenza dei Capi Servizio;
 - b) autorizzazione all'avvio di Gruppi di Lavoro e Circoli di Studio;
 - c) emanazione di direttive inerenti l'organizzazione e il funzionamento dei servizi;
 - d) proposta di provvedimenti a carico di Dirigenti per l'inottemperanza alle mansioni assegnate;
 - e) adozione degli eventuali provvedimenti di mobilità tra i settori, sentiti i Dirigenti interessati;
 - f) gestione delle relazioni sindacali;
 - g) ogni altra funzione attribuita dal Presidente all'atto del conferimento dell'incarico o successivamente;
 - h) ogni altra funzione espressamente attribuita dal presente Regolamento.

Articolo 30

Il segretario

1. Il Segretario dell'Unione provvede ai compiti ed alle incombenze allo stesso attribuite dalle leggi, dallo statuto e dai regolamenti.
2. Il Segretario svolge opera di consulenza all'interno dell'organizzazione al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico e della trasparenza. Il Segretario, in particolare:
 - a) collabora, fornendo assistenza giuridico-amministrativa, con gli organi di governo dell'Ente e con le unità organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti;
 - b) partecipa con funzioni consultive e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta dell'Unione e ne cura la verbalizzazione;
 - c) esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Presidente;
 - d) può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente.
3. Con decreto del Presidente, può essere attribuita al Segretario Generale la direzione di aree o servizi dell'ente. Inoltre il Presidente, sentita la Giunta, può attribuire al Segretario le funzioni di coordinamento tecnico-operativo di cui all'articolo 29.
4. Il Presidente può revocare il Segretario per grave violazione di doveri d'ufficio, con proprio provvedimento adeguatamente motivato

Articolo 31

Disciplina dei rapporti tra Segretario Generale e Dirigenti



1. Le relazioni tra Segretario e i Dirigenti sono improntate alla leale collaborazione, nel rispetto dei rispettivi ruoli.
2. In particolare, il Dirigente dell'Area Affari Generali si occupa dell'organizzazione:
 - a) delle sedute di Giunta
 - b) delle sedute di Consiglio e delle commissioni consiliari
 - c) dei sistemi di controllo interno, del servizio di segreteria generale e del servizio gare e contratti.per le quali si coordina con Il Segretario.

SEZIONE VII - I DIRIGENTI: ORDINAMENTO

Articolo 32

Qualifica dirigenziale

1. La dirigenza é ordinata nell'unica qualifica di dirigente ed é articolata secondo criteri di omogeneità di funzioni e di graduazione delle responsabilità.
2. Ai dirigenti possono essere affidate, secondo le disposizioni del presente regolamento:
 - a) la funzione di vice segretario generale;
 - b) funzioni di direzione di strutture permanenti;
 - c) funzioni di direzione di strutture temporanee;
 - d) funzioni ispettive e di vigilanza;
 - e) funzioni specialistiche, ad elevato contenuto professionale.
 - f) funzioni di coordinamento tecnico-operativo ai sensi dell'articolo 29, anche rispetto agli altri dirigenti che fanno parte della struttura.

Articolo 33

Competenze dei Dirigenti

1. Le attribuzioni dei Dirigenti sono stabilite, in generale dall'art. 107 del D. Lgs. N° 267/2000 (Testo Unico Enti Locali), titolato "Funzioni e responsabilità della dirigenza" e dal D. lgs. N°165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
3. I dirigenti sono responsabili della gestione e dei relativi risultati. I Dirigenti assolvono inoltre gli adempimenti ad essi assegnati dallo Statuto e dagli altri regolamenti dell'ente che attribuiscono loro specifiche competenze; in particolare ai Dirigenti, entro i rispettivi ambiti di competenza, spetta la rappresentanza in giudizio, sia come attore che come convenuto, per le funzioni gestionali.

Articolo 34

Attività dei dirigenti in favore dei Comuni associati

1. Relativamente ai servizi gestiti in forma associata a mezzo dell'Unione, il comune associato può richiedere al Dirigente competente per materia l'espressione di un parere, ovvero una valutazione o relazione tecnica per l'adozione di atti la cui competenza rimane comunque agli organi di governo del Comune.
2. Ai fini di cui al precedente comma 1, il comune trasmette la richiesta al tramite posta elettronica, con indicazione dell'attività richiesta e allegando in formato digitale tutti gli atti e documenti necessari allo scopo.
3. Il Dirigente dell'Unione svolge l'attività richiesta nel minor tempo possibile, avvalendosi del Responsabile di servizio e/o di Unità Organizzativa competente per materia, compatibilmente con le esigenze di servizio, comunque entro 15 giorni, in rapporto alla complessità e urgenza della procedura.
4. Se il Dirigente rileva alcuni vizi, formali o sostanziali, nella richiesta pervenuta, può rifiutarla motivatamente, o, all'occorrenza, può chiedere integrazioni e/o modifiche della medesima. In



quest'ultimo caso, i tempi di esecuzione della procedura si interrompono sino alla ricezione di quanto richiesto.

5. L'espressione del parere o lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo non include la valutazione rispetto a situazioni o compatibilità interne specifiche del singolo Comune.

Articolo 35

Principi e criteri di organizzazione e gestione del personale ad opera dei Dirigenti

1. I dirigenti conformano l'organizzazione del lavoro nei servizi loro assegnati privilegiando:
 - a) programmazione e pianificazione del lavoro;
 - b) partecipazione del personale alla programmazione e alle principali scelte gestionali;
 - c) applicazione degli strumenti della delega e del lavoro di gruppo;
 - d) motivazione del personale, attraverso la ripartizione più ampia possibile delle responsabilità di risultato;
 - e) ampliamento delle conoscenze e competenze del personale, al fine di favorirne la crescita culturale e professionale e accrescerne così il livello di autonomia;
 - f) gestione il più possibile integrale dei processi di lavoro, in modo che gli operatori possano percepire l'incidenza dell'attività svolta nel risultato finale.
2. Ai fini di cui al comma 2, i Dirigenti utilizzano anche gli strumenti di organizzazione previsti all'art. 15 "Conferenza Integrata dei Responsabili", all'art. 16 "Gruppi di Lavoro", all'art. 24 "Circoli di Studio" del presente Regolamento, nonché le attività formative disciplinate dall'art. 23.

Articolo 36

Incarichi di funzione dirigenziale

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti con provvedimento del Presidente, sentita la Giunta.
2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti/confermati, in relazione agli obiettivi indicati nei documenti programmatici, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) criterio dell'opportunità organizzativa: gli incarichi sono attribuiti in correlazione alle esigenze di organizzazione;
 - b) criterio della temporaneità: hanno durata minima annuale e massima pari al mandato del Presidente; qualora, al momento dell'attribuzione dell'incarico, il mandato residuo del Presidente sia inferiore all'anno, l'incarico ha termine con la scadenza del Presidente, fatte salve le disposizioni in materia di prorogatio degli organi;
 - c) criterio della professionalità: sono conferiti tenendo conto delle attitudini, dei risultati conseguiti, dei curriculum professionali e nel rispetto dei criteri di accesso definiti dalla legge o dai regolamenti;
3. L'incarico dirigenziale è rinnovabile entro il limite temporale del mandato presidenziale. In regime di prorogatio, i dirigenti possono svolgere solo attività di natura ordinaria.

Articolo 37

Revoca dell'incarico

1. L'incarico dirigenziale è soggetto a revoca, con provvedimento motivato del Presidente, sentita la Giunta.
2. Il provvedimento di revoca è preceduto da un procedimento in cui sono rappresentati i motivi della revoca e valutate le controdeduzioni eventualmente presentate dal Dirigente interessato.

Articolo 38

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Il Dirigente, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare nell'ambito dell'incarico affidatogli, assicura la presenza in servizio organizzando il proprio tempo di lavoro in modo flessibile, funzionale e correlato alle esigenze degli organi di governo dell'ente e alla organizzazione della struttura cui è preposto.
2. Al fine di poter verificare la presenza in servizio, il dirigente è tenuto a registrare giornalmente l'ingresso e l'uscita per il tramite del sistema di rilevazione automatica delle presenze.

Articolo 39

Sostituzione dei dirigenti in caso di assenza

1. In caso di assenza o impedimento di un dirigente, il Presidente può provvedere alla sua sostituzione con altro dirigente in possesso dei requisiti professionali richiesti.
2. I dirigenti concordano con il Dirigente con funzioni di coordinamento i periodi di assenza dal servizio.

Articolo 40

Incarichi di reggenza

1. Nelle ipotesi di vacanza delle posizioni dirigenziali, e fino alla nomina del titolare, il Presidente può affidarne la reggenza al personale interno inquadrato nella categoria D, che risulti dotato della necessaria esperienza, oltreché di competenza e professionalità, sentito il Dirigente con funzioni di coordinamento, e previa valutazione del curriculum.
2. L'incarico non può eccedere il periodo di un anno, ma e' rinnovabile per pari periodi, entro il mandato del Presidente.
3. Per il periodo di reggenza è attribuito al funzionario incaricato il trattamento economico corrispondente all'attività svolta, fermo restando che l'esercizio delle funzioni dirigenziali non costituisce in nessun caso diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Articolo 41

Valutazione dei dirigenti

1. Le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale, ai fini dello sviluppo professionale, dell'attribuzione degli incarichi e dell'attribuzione della retribuzione accessoria eventualmente prevista dal C.C.N.L. relativo all'area della dirigenza e del comparto.
2. La valutazione è effettuata secondo quanto disposto dalle linee guida per la gestione associata dell'esercizio delle funzioni di controllo interno e sulla base delle disposizioni riportate nella Sezione XIII del presente Regolamento, avente ad oggetto il sistema di valutazione delle prestazioni dell'ente e del personale.

SEZIONE VIII – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LE PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Articolo 42

Istituzione, pesatura ed incarico di Posizioni organizzative

1. La Giunta, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, individua formalmente le posizioni di lavoro di cui all'articoli 13 e 14 del CCNL 21.05.2018 (area delle posizioni organizzative). Negli atti di individuazione è stabilita la misura della retribuzione di posizione, attraverso una pesatura della posizione stessa basata su parametri oggettivi.
2. I parametri oggettivi utilizzati per la pesatura sono:
 - a) la responsabilità in termini gestionali, commisurata all'entità delle risorse tecniche, umane, patrimoniali e finanziarie gestite;
 - b) l'autonomia effettiva rispetto alla posizione dirigenziale sovraordinata, desumibile da atti organizzativi interni, regolamenti, disposizioni di servizio;
 - c) la complessità delle funzioni attribuite, inversamente proporzionale alla standardizzazione dei processi di lavoro, e la numerosità dei campi operativi e disciplinari propri della posizione;
 - d) il rilievo strategico assegnato dall'amministrazione a quel ruolo, anche in rapporto agli obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Esecutivo di Gestione; questa specifica valutazione può variare annualmente, a seguito di apposito provvedimento della Giunta;
 - e) l'ampiezza e complessità dei rapporti interni ed esterni, correlata anche alla dimensione territoriale della competenza;



- f) la flessibilità e reperibilità richiesta nell'orario di lavoro e di servizio.
3. Qualora la posizione nell'Unione sia istituita con una simultanea cancellazione di posizioni organizzative nell'ambito dei comuni associati, è fatta salva la possibilità di determinare il valore della posizione attraverso il recepimento della misurazione effettuata in ambito comunale, fino alla rideterminazione della posizione stessa.
 4. I singoli Dirigenti nel conferire gli incarichi di Posizione Organizzativa, devono attenersi ai seguenti criteri e valutazioni comparative rispetto al personale presente nell'ente:
 - a) Inquadramento in categoria D;
 - b) Requisiti culturali e professionali posseduti;
 - c) Attitudini e capacità professionali e idoneità di queste al ruolo da ricoprire;
 - d) Esperienza e competenza tecniche nelle materie specifiche del settore attribuito.
 5. L'individuazione dei soggetti ai quali attribuire l'incarico di posizione organizzativa è oggetto di valutazione da parte del Comitato dei Dirigenti. Il provvedimento con cui si conferisce l'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri.
 6. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati. Gli incarichi possono essere anche revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, a seguito di intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale o in attuazione di eventuali principi di rotazione aventi tempistiche inferiori ai 3 anni. Di norma, la durata dell'incarico non può eccedere quella dell'incarico del Dirigente competente ad attribuire la posizione organizzativa. Sono fatte salve eventuali disposizioni specifiche presenti nei regolamenti di settore.
 7. Per l'individuazione del dipendente cui attribuire l'incarico, il Dirigente competente può effettuare una selezione comparativa, mediante colloqui e/o prove teorico-pratiche finalizzate a determinare la corrispondenza delle conoscenze e competenze possedute a quelle richieste dal ruolo da ricoprire.
 8. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente mantiene la categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
 9. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato (art. 15 CCNL 21.05.2019).

Articolo 43

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL vigente e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'importo della retribuzione di posizione è direttamente commisurato al peso della singola posizione, determinato attraverso i parametri di cui al precedente articolo 42.
3. Con riguardo agli incarichi attribuiti a personale messo a disposizione dagli Enti aderenti e utilizzato parzialmente dall'Unione, la retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte nel modo seguente:
 - ✓ l'ente di appartenenza e l'Ente utilizzatore corrispondono ciascuno le retribuzioni di posizione e di risultato, secondo i propri criteri, ma riproporzionandole in base alla rispettiva percentuale di prestazione lavorativa;
 - ✓ al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'Unione Valdera, quale ente utilizzatore, riconosce una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita a personale già titolare di posizione organizzativa in un comune, nella misura del 30% dell'indennità di posizione riparametrata proporzionalmente al tempo lavoro presso l'Unione risultante dalla convenzione o atto di comando.



Art. 44

Retribuzione di risultato

1. La valutazione dei risultati conseguiti dalle Posizioni Organizzative (P.O.) avviene attraverso apposite schede del sistema permanente di valutazione, finalizzate a misurare i seguenti elementi:
 - a) **performance individuale:** valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG. Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi;
 - b) **contributo alla performance organizzativa di ente:** tra gli obiettivi assegnati in sede di PEG, ne figurano alcuni particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale, attraverso i quali viene misurata la performance organizzativa dell'ente nel suo complesso;
 - c) **qualità percepita dagli utenti dei servizi:** risultati delle indagini sulla qualità del servizio, curate e condotte dal servizio stesso, preferibilmente on line;
 - d) **competenze e comportamenti manageriali:** sono valutate le prestazioni lavorative sotto i profili del sapere, del saper essere e del saper fare, tenendo presente le indicazioni ex ante riportate nella scheda di valutazione consegnata al titolare di P.O.
2. Alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative viene destinata la quota del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ordinamento.
3. La retribuzione di risultato effettivamente erogata è determinata dal punteggio complessivamente ottenuto secondo i criteri sopra indicati, che definisce il parametro moltiplicativo del premio teorico (Premio max teorico 100, parametro moltiplicativo 90/100, premio effettivo 90).
4. La retribuzione di risultato non sarà erogata nei casi di valutazione negativa delle posizioni organizzative, inferiore a 60/100.
5. Gli eventuali resti del "Fondo" per l'erogazione della retribuzione di risultato rappresentano economie di bilancio.
6. In caso di erogazione dei compensi aggiuntivi ai titolari di posizione di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato subirà una riduzione secondo le seguenti fasce economiche:

Importo compenso aggiuntivo ex art. 18 CCNL 21.05.2018	Riduzione Retribuzione di Risultato %
Fino a € 5.000,00	nessuna
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
Da 10.000,01 a 15.000,00	20%
Da 15.000,01 a 20.000,00	30%
Oltre 20.000,01	40%

7. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo servizio.

Articolo 44 -bis

Responsabilità e competenze degli incaricati di posizione organizzativa



1. I funzionari incaricati di posizione organizzativa curano ed attuano i progetti e le gestioni ad essi assegnati dal Dirigente, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di accertamento delle entrate.
2. Coordinano e controllano l'attività degli uffici ad essi attribuiti, inclusa la gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali ai medesimi assegnate.
3. Il Dirigente può delegare la posizione organizzativa ad esercitare ulteriori competenze, rispetto a quelle delegate ai sensi del comma precedente da individuare con il provvedimento di delega.
4. Non sono comunque delegabili agli incaricati delle posizioni di lavoro suddette e rimangono pertanto di esclusiva competenza dirigenziale, i seguenti atti:
 - a) La stipulazione dei contratti, compresi quelli di lavoro;
 - b) Il rilascio del parere tecnico sugli atti degli organi politici;
 - c) L'adozione dei provvedimenti di mobilità esterna, comando e distacco;
 - d) L'adozione dei provvedimenti di dispensa dal servizio nei casi previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - e) L'adozione dei provvedimenti di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
 - f) L'adozione dei provvedimenti di sospensione cautelare nei casi previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - g) L'emanazione di atti di assunzione di personale a tempo determinato ed indeterminato;
 - h) la presidenza delle Commissioni di gara o di concorso.
5. Restano fermi in capo al Dirigente i poteri di indirizzi tecnico e di controllo di attività, procedimenti ed atti posti in essere dagli incaricati di Posizione Organizzativa

Articolo 45

Orario di lavoro delle Posizioni Organizzative

1. Il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore.
2. La presenza in servizio oltre l'orario dovuto settimanale, in risposta alle diverse esigenze di servizio, costituisce elemento di valutazione positivo della performance individuale, relativamente all'ambito dei comportamenti organizzativi.

Articolo 46

Particolari Posizioni di Responsabilità

1. Relativamente ai servizi non affidati agli incaricati delle posizioni organizzative, i dirigenti possono procedere, con proprio atto, alla nomina di particolari posizioni di responsabilità, ai sensi del CCNL vigente, da individuare nell'ambito del personale ascritto alla categoria D e C
2. I dipendenti incaricati di particolari posizioni di responsabilità rispondono al dirigente o alla posizione organizzativa sovraordinata del raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto delle direttive impartite.
3. Ai suddetti dipendenti competono prestazioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità correlate all'organizzazione del lavoro, all'organizzazione di uffici e servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione delle risorse umane.
Per il personale di categoria "D" la posizione di responsabilità è di norma legata alla responsabilità di servizio o di Unità Organizzativa con addetti al proprio interno.
In casi determinati e motivati, può essere delegata al titolare della posizione di responsabilità, l'adozione di atti di impegno contabile e l'emanazione di provvedimenti finali, unitamente ad altre competenze utili allo svolgimento della funzione.
L'attribuzione è subordinata all'accettazione da parte del dipendente.



SEZIONE IX - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI

Articolo 47

Incarichi Dirigenziali e di Alta Specializzazione con contratto a tempo determinato

1. Ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, gli incarichi dirigenziali e di alta specializzazione possono essere conferiti mediante contratti a tempo determinato sulla base del CCNL dell'area dirigenziale o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, con contratto individuale in deroga a tali contratti collettivi.
2. La deliberazione di Giunta, con la quale si stabilisce di attribuire l'incarico mediante contratto a tempo determinato, deve motivare le ragioni per cui si ricorre a tale istituto, nel rispetto della dotazione organica ovvero, nel caso in cui tali assunzioni siano effettuate al di fuori della dotazione organica, nel rispetto dei limiti numerici e della durata temporale stabiliti dalla legge.
3. La Giunta stabilisce, con provvedimento motivato, il corrispettivo offerto, giustificando l'eventuale trattamento economico differenziato rispetto al CCNL della dirigenza in relazione alla temporaneità del rapporto ed alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.
4. Per le modalità di espletamento della procedura di selezione si applicano in quanto compatibili le disposizioni relative alla disciplina dei concorsi e delle procedure di accesso negli Enti Pubblici, tramite selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.
5. Ai fini di cui al precedente comma 4, la Commissione di Valutazione appositamente nominata individuerà, tra i soggetti che possiedono i requisiti richiesti, un numero ristretto di candidati, comunque non superiore a 5, da presentare al Presidente dell'Unione ai fini dell'incarico, sulla base di criteri e modalità di valutazione specificati nel relativo bando.
6. Approvato l'atto di nomina, l'interessato provvede alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, indicante i compiti, la durata e le condizioni stabilite con l'atto di nomina.
7. Qualora l'incarico dirigenziale sia conferito a dipendenti dell'ente, questi sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio, per tutto il periodo di durata dell'incarico, come previsto dal comma 5 dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000.
8. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali o di alta specializzazione, mediante contratto a tempo determinato, sono richiesti gli stessi requisiti che le norme di legge, di regolamento e contrattuali, prescrivono per i dipendenti a tempo indeterminato. Gli incaricati sono iscritti a fini previdenziali ed assistenziali ai medesimi istituti previsti per i dipendenti con contratto e tempo indeterminato.
9. Le disposizioni del presente articolo possono applicarsi anche per il conferimento di incarichi o per la copertura di posti di alta specializzazione appartenenti alla categoria D nel rispetto del relativo trattamento economico previsto dai vigenti CCNL.
10. Nel contratto a tempo determinato, il rapporto è soggetto alle norme di legge ed ai CCNL che disciplinano il rapporto di lavoro negli enti locali, salvo i casi di contratti individuali di diritto privato nei quali il rapporto è regolato dall'autonoma determinazione delle parti, per quanto concerne sia gli aspetti normativi sia sotto il profilo retributivo.
11. Il corrispettivo per gli incarichi di cui al presente articolo è equiparato al trattamento economico lordo, previsto dal contratto collettivo nazionale, per la categoria C relativamente al personale in possesso del diploma di scuola media superiore, per la categoria D relativamente al personale in possesso del diploma di laurea. In ragioni di particolari professionalità difficilmente assimilabili alle categorie anzidette, il relativo corrispettivo può essere proporzionalmente aumentato con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.



12. In ogni caso il contratto deve indicare la tipologia dell'incarico da svolgere, i termini di durata del contratto nonché, se trattasi di incarico di direzione, le funzioni assegnate ed eventuali obiettivi da realizzare oltre a quelli stabiliti dal Piano Esecutivo di Gestione.
13. Gli incarichi a contratto di cui al presente articolo possono essere costituiti secondo le modalità e nei limiti di cui all'art. 110 "Incarichi a contratto", comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico Enti Locali).
14. La durata del rapporto costituito ai sensi del presente articolo non può eccedere quella del mandato amministrativo del presidente in carica e può essere rinnovata per la durata del mandato del presidente successivamente eletto, con provvedimento di quest'ultimo.

Articolo 48

Conferimento di incarichi di docenza o formazione ai dipendenti

1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 53, comma 6, lettera f-bis) del D. Lgs. n. 165/2001, il Dirigente può conferire ad un proprio dipendente incarichi relativi ad attività di formazione o docenza diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione, all'interno dell'Ente di appartenenza, secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
2. Tali incarichi non sono soggetti agli obblighi di autorizzazione e comunicazione previsti dai comma da 7 a 13 dell'art. 53 sopra richiamato ed il relativo compenso, se non compreso nelle indennità già corrisposte, è finanziato dal fondo dell'Ente destinato al salario accessorio, con le modalità opportune.
3. L'incarico di formazione o docenza è conferito nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a. economicità rispetto ai costi dell'incarico esterno;
 - b. espletamento al di fuori dell'orario di lavoro;
 - c. occasionalità e temporaneità della prestazione;
 - d. connessione alla specifica preparazione del dipendente.

Articolo 49

Autorizzazioni per incarichi conferiti da terzi

1. Al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo senza la preventiva autorizzazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge.
2. L'autorizzazione è rilasciata dal dirigente dell'area nel quale presta servizio il dipendente interessato e, per i dirigenti, dal Presidente, sentito il Dirigente con funzioni di coordinamento, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) la prestazione deve, in ogni caso, rivestire carattere di temporaneità ed occasionalità;
 - b) la prestazione deve svolgersi fuori dell'orario di lavoro;
 - c) devono essere eseguite valutazioni di compatibilità inerenti il ruolo specifico ricoperto dal dipendente, la situazione operativa dell'ufficio (carichi di lavoro) nel periodo per il quale viene rilasciata l'autorizzazione, nonché la natura e gli eventuali rapporti in essere con l'Ente presso cui l'incarico deve essere svolto;
 - d) l'autorizzazione deve poter essere revocata in caso di pregiudizio del buon andamento dell'attività amministrativa e al rendimento del dipendente;
 - e) la prestazione deve essere in relazione con la specifica preparazione professionale o esperienziale del dipendente;
 - f) l'importo complessivo annuo dei compensi ricevuti per lo svolgimento di incarichi di cui al presente articolo deve essere inferiore ad € 5.000,00=.
3. L'autorizzazione è sospesa o revocata nel caso di contrasto sopravvenuto con i criteri indicati al comma precedente.
4. L'esercizio di incarichi esterni privi di autorizzazione costituisce giusta causa di recesso per i rapporti disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché tali prestazioni non siano rese a titolo gratuito, presso



associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

5. Ai fini dell'attuazione dell'anagrafe delle prestazioni, disciplinata dall'articolo 24 della legge 30 dicembre 1991, n. 412, i soggetti pubblici o privati che conferiscono un incarico al dipendente sono tenuti a farne immediata comunicazione al Servizio personale dell'Unione, con indicazione, per ogni anno, degli emolumenti conferiti e corrisposti e degli aggiornamenti inerenti l'espletamento dell'incarico.
6. L'Unione comunica alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - tutte le notizie relative agli incarichi, sia direttamente conferiti che autorizzati. L'aggiornamento dei dati forniti deve essere effettuato con le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

Articolo 50

Utilizzazione di prestazioni rese da personale dipendente di altre amministrazioni

1. L'Unione, sulla base di quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della L. n. 311 del 2004, può servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.
2. Gli incarichi così attribuiti non sono soggetti ai requisiti minimi di specializzazione di cui agli incarichi esterni disciplinati nella successiva Sezione, ma devono risultare congrui sotto il profilo economico e convenienti in termini comparativi rispetto ad analoghi incarichi conferibili a professionisti non appartenenti ad amministrazioni pubbliche.
3. Gli incarichi di cui al presente non possono superare il valore di 5.000,00 euro su base annua.

SEZIONE X - CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA A SOGGETTI ESTERNI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Articolo 51

Ambito e principi di applicazione

1. Le disposizioni della presente sezione disciplinano l'affidamento a soggetti esterni all'Ente di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, nel rispetto delle disposizioni normative e dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente al momento del conferimento dell'incarico.
2. Gli incarichi di cui al precedente comma 1 sono conferiti nel rispetto dei principi di trasparenza, efficacia, efficienza, proporzionalità ed adeguatezza dei compensi e professionalità degli obiettivi, cui non possa farsi fronte con il personale dipendente.
3. Ai fini degli adempimenti previsti dalla normativa vigente indicati al successivo articolo 61, i Dirigenti devono assicurare il corretto adempimento dell'obbligo di pubblicazione previsti dall'art. 9-bis del D. Lgs. n. 33/2013 (T.U. sulla Trasparenza nelle P.A.) avente ad oggetto la pubblicazione dei dati concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Ente.
4. La tempestiva pubblicazione dei dati di cui al comma 3 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi, nonché per la corretta e completa trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del successivo articolo 61.

Articolo 52

Presupposti per il conferimento di incarichi esterni

1. Per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, anche occasionale, ad esperti di particolare e comprovata



specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti, la cui verifica deve analiticamente risultare dall'atto di conferimento:

- a) l'oggetto della prestazione deve essere pertinente alle competenze attribuite dall'ordinamento e dallo Statuto all'Unione Valdera, e finalizzato al raggiungimento di obiettivi e progetti specifici e determinati, non rientranti nello svolgimento dell'attività d'ufficio ordinaria o nell'adempimento dei doveri istituzionali dell'Ente;
 - b) il soggetto competente al conferimento dell'incarico sulla base di quanto indicato al successivo art. 56, deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno dell'Ente;
 - c) la prestazione deve essere di natura temporanea e qualificata; non è ammesso il rinnovo e l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;
 - d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto, compenso e modalità di esecuzione della collaborazione;
 - e) gli incarichi devono essere conferiti nel rispetto delle disposizioni dettate dalla presente sezione regolamentare.
2. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria nei termini previsti dall'art.7 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. o da analoga disciplina normativa, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 53

Tipologia degli incarichi

1. Gli incarichi individuali esterni disciplinati dal presente regolamento possono essere conferiti con:
 - a) Contratti di lavoro autonomo di natura occasionale: si caratterizzano in una prestazione d'opera intellettuale episodica resa dal collaboratore in maniera saltuaria ed autonoma, che si esaurisce in una sola azione o prestazione che consente il raggiungimento del fine, senza vincolo di subordinazione e senza coordinamento con l'attività del committente. I relativi incarichi sono conferiti ai sensi e per gli effetti degli artt. 2222 e seguenti e artt. 2229 e seguenti del codice civile e generano obbligazioni che si esauriscono con il compimento di attività circoscritte e tendenzialmente destinate a non ripetersi.
 - b) Incarico professionale esterno: prestazione professionale derivante dal relativo contratto d'opera intellettuale in cui prevalgono i caratteri del puro *facere*, con ridotto rilievo all'organizzazione economica e con i requisiti della unicità, della singolarità, della puntualità e della determinatezza dell'arco temporale
2. Gli incarichi di cui al precedente comma possono avere la seguente natura:
 - c) Incarichi di studio: consistono nello svolgimento di una attività di assistenza tecnico-specialistica con la consegna di una relazione scritta, nella quale sono illustrati i risultati dello studio e le soluzioni proposte inerenti l'attività amministrativa dell'Ente.
 - d) Incarichi di ricerca: presuppongono la preventiva definizione di specifici programmi da parte dell'amministrazione e riguardano lo svolgimento di attività di indagine e approfondimento relative a determinate materie, con illustrazione dei relativi risultati e soluzioni.
 - e) Consulenze: consistono nell'acquisizione, tramite prestazioni professionali, di pareri, valutazioni, espressioni di giudizio su una o più questioni proposte dall'Ente;
 - f) Incarichi di docenza: si sostanziano nell'individuazione, da parte del servizio competente, di docenti idonei allo svolgimento di singole giornate o di percorsi formativi articolati;



Articolo 54 **Materie escluse**

1. Le disposizioni indicate nella presente sezione non si applicano:
 - agli incarichi conferiti al revisore dei conti, ai componenti degli organismi di controllo interno e del nucleo di valutazione;
 - agli incarichi già disciplinati da una specifica normativa di settore (ad esempio gli incarichi di progettazione, direzione lavori, collaudi e prestazioni accessorie comunque connesse alla realizzazione ed esecuzione delle opere pubbliche;
 - agli incarichi per la nomina dei componenti esperti in procedure ad evidenza pubblica o di concorso;
 - agli incarichi conferiti per lo svolgimento di adempimenti o la resa di servizi non aventi natura discrezionale, in quanto obbligatori per espressa previsione di legge, ferma restando comunque, anche in questi casi, la possibilità di effettuare una valutazione comparativa;
 - agli incarichi professionali conferiti per il patrocinio e la difesa in giudizio dell'Ente;
 - agli incarichi previsti dall'art. 109 "Conferimento di funzioni dirigenziali" e dall'art. 110 "Incarichi a contratto" del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000.
 - agli appalti di lavori e alle esternalizzazioni eseguiti sulla base della normativa dettata dal Codice dei Contratti D. Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 55 **Programmazione e limiti di spesa**

1. La spesa annua massima che può essere destinata al finanziamento degli incarichi, con esclusione di quelli conferiti per servizi o adempimenti obbligatori per legge, viene espressamente determinata annualmente.
2. Il servizio finanziario richiede ai singoli servizi gli incarichi che si prevedono necessari nell'anno a venire, ed il relativo importo. Sulla base delle informazioni acquisite dai vari servizi, il servizio finanziario definisce il budget complessivo annuo da destinare al conferimento di incarichi e da destinare ai capitoli di bilancio coerenti.
3. Con successivo atto del Consiglio viene approvato il programma annuale degli incarichi, con l'indicazione dei capitoli di Bilancio interessati e la definizione dello stanziamento assegnato per i medesimi.

Articolo 56 **Competenza al conferimento degli incarichi esterni**

1. La competenza all'affidamento incarichi esterni, relativamente agli ambiti di responsabilità assegnati, spetta ai soggetti con competenza gestionale, ovvero ai dirigenti responsabili delle aree funzionali e ai titolari di posizione organizzativa.
2. La figura competente al conferimento dell'incarico è anche il soggetto competente alla verifica dell'esistenza dei presupposti necessari, descritti nell'articolo precedente e analiticamente esposti e documentati nell'atto di affidamento dell'incarico.
3. In particolare, qualora vi sia incertezza sulla disponibilità di risorse interne per lo svolgimento della prestazione resasi necessaria, la figura apicale competente richiede preventivamente - a mezzo e-mail indirizzata al Responsabile del Servizio Risorse Umane e al Dirigente con funzioni di coordinamento - i dati e le informazioni necessari a verificare l'esistenza all'interno dell'ente di professionalità in grado di adempiere alle prestazioni richieste. Anche sulla base dei dati e informazioni ricevute, l'operatore competente al conferimento dell'incarico attesta l'esistenza o meno di professionalità all'interno della struttura organizzativa dell'Ente in grado di adempiere alle prestazioni richieste ovvero dichiara l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno dell'Ente.
A tal fine si considerano casi di impossibilità oggettiva tutte le situazioni di natura organizzativa che non consentono di distogliere risorse professionali, pur esistenti e qualificate, senza creare

documento alle strutture di appartenenza e gravi ritardi negli adempimenti delle attività istituzionali.

4. Il soggetto competente al conferimento degli incarichi individuato dal presente articolo, deve inviare al Servizio Segreteria Generale, il mese successivo alla fine di ciascun semestre, la seguente documentazione, in formato digitale, relativa agli incarichi di cui all'art. 1, comma 173 della Legge n. 266/2005, perché possa essere inoltrata alla sezione regionale competente della Corte dei Conti:
 - Provvedimento di impegno delle somme destinate a compenso
 - Atto di affidamento dell'incarico
 - Lettera di incarico e/o convenzione stipulata con l'incaricato
5. L'invio della suddetta documentazione non è necessario per gli incarichi:
 - di importo uguale o inferiore ad € 5.000,00;
 - di prestazioni di servizi incluse nel D. Lgs. n. 50/2016 (Codice dei Contratti Pubblici), come ad esempio incarichi di progettazione, direzione lavori, collaudi, ecc, nonché per le procedure di appalto di servizi poste in essere ai sensi del medesimo decreto
 - relativi a servizi di architettura ed ingegneria
 - di alta specializzazione art. 110 TUEL e gli incarichi di diretta collaborazione degli uffici di staff del Presidente (art. 90 TUEL)
 - di patrocinio legale
 - non sottoposti alla disciplina dell'art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001 (componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144)
 - relativi a prestazioni di servizi consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, qualora non vi siano uffici o strutture a ciò deputati

Articolo 57

Modalità di conferimento di incarichi esterni

1. In generale, fatti salvi i casi specifici descritti negli articoli che seguono, gli incarichi esterni sono conferiti mediante procedura comparativa di selezione pubblicizzata a mezzo di avviso pubblico. Il dirigente competente avvia il processo di conferimento dell'incarico mediante una apposita determinazione in cui deve:
 - a) dare atto delle motivazioni che giustificano la necessità del ricorso all'affidamento a soggetto esterno nonché degli esiti delle verifiche dell'esistenza di tutti i presupposti di legittimità come descritto all'articolo precedente;
 - b) approvare un avviso di selezione, da pubblicare a cura del servizio proponente sul sito internet dell'Unione Valdera per almeno 15 giorni consecutivi, nel quale siano evidenziati:
 - gli specifici requisiti richiesti per lo svolgimento della prestazione: specifici titoli, eventuali abilitazioni e/o iscrizioni in albi professionali, esperienze professionali e ogni altro elemento ritenuto utile e/o necessario
 - la definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico, eventualmente con il riferimento espresso ai piani e ai programmi relativi all'attività dell'ente;
 - l'oggetto e la durata prestazione, il tipo di rapporto, modalità di realizzazione dell'incarico, il compenso complessivo lordo; l'entità del compenso deve essere strettamente correlato al valore del risultato che l'ente ritiene di poter conseguire con il rapporto di lavoro autonomo;
 - le modalità ed il termine, non inferiore a 15 giorni, entro cui devono essere presentate le domande di partecipazione, corredate dei relativi curricula e delle eventuali ulteriori informazioni ritenute necessarie in relazione all'incarico;
 - la modalità di selezione prevista (titoli, proposta economica e/o operativa, colloquio, eventuali prove etc...) e i criteri di valutazione, con eventuali punteggi, di tutti gli elementi richiesti nell'avviso.



Art. 58

Procedura comparativa

1. Il dirigente o la posizione organizzativa competente procede alla selezione dei candidati secondo le indicazioni e valutando gli elementi comparativi definiti nell'avviso pubblico. Per la valutazione, possono avvalersi di una apposita commissione tecnica interna, anche intersettoriale, nominata con un loro atto e da essi stessi presieduta.
2. Il candidato vincitore è invitato alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro autonomo di natura occasionale, coordinata e continuativa o professionale.

Art. 59

Deroghe alla procedura comparativa

1. In deroga alla procedura di selezione prevista agli articoli precedenti, il soggetto competente all'affidamento di incarichi esterni può procedere al conferimento, in via diretta senza l'esperimento di procedura comparativa mediante avviso pubblico, nei seguenti casi:
 - g) quando le procedure di selezione ordinariamente previste non abbiano avuto esito positivo;
 - h) in casi di assoluta ed oggettiva urgenza, adeguatamente documentata e/o motivata nell'atto di affidamento dell'incarico, quando le condizioni per la realizzazione dei programmi ed obiettivi fissati dall'Ente, richiedano l'esecuzione di prestazioni professionali particolarmente qualificate in tempi ristretti, tali da non consentire l'utile e tempestivo esperimento di procedure di selezione;
 - i) per incarichi di assistenza legale e tecnica, per incarichi di docenza, nonché per attività comportanti prestazioni altamente specializzate o adempimenti obbligatori per legge, non comparabili in quanto strettamente connesse alla abilità ed esperienza del prestatore d'opera, o a sue particolari elaborazioni;
 - j) quando si tratti di attività complementari, non comprese nell'incarico principale già conferito, che per motivi sopravvenuti siano diventate necessarie per l'utile svolgimento dell'incarico stesso; in tal caso le attività complementari possono essere affidate senza il ricorso alla procedura comparativa direttamente al prestatore dell'incarico principale, a condizione che tale eventualità sia prevista nell'avviso di selezione pubblicato per l'incarico principale e che esse non possano essere separate senza recare pregiudizio agli obiettivi o ai programmi perseguiti mediante l'incarico principale;
2. Le deroghe previste dal comma 1 non sono applicabili agli incarichi infra-annuali il cui corrispettivo risulti eccedente € 10.000,00 IVA ed oneri fiscali esclusi.
3. In linea generale, per l'attribuzione degli incarichi senza previa pubblicazione dell'avviso di selezione, è possibile procedere previa apposita indagine di mercato da espletarsi attraverso richiesta di preventivo da inviare ad almeno tre soggetti dotati dei requisiti necessari, oppure attraverso la definizione di compenso in analogia con quello attribuito per incarichi simili affidati al massimo entro il biennio precedente.
4. Per le prestazioni meramente occasionali che si esauriscono in una sola azione e/o prestazione che consente il raggiungimento del fine e comportano l'erogazione di un compenso singolo di modica entità, stabilito in misura uguale o inferiore ad € 1.000,00 IVA e oneri fiscali esclusi (punto 7 della Circolare n. 2 dell'11.03.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri), è possibile procedere con attribuzione diretta, in deroga a quanto indicato al precedente comma 3
5. Anche in caso di deroga alla procedura comparativa di selezione, è fatta salva l'applicazione del principio di rotazione, temperato dall'eventuale carattere fiduciario dell'incarico da svolgere, che assume particolare rilevanza nella difesa legale dell'ente e nello svolgimento di docenze specialistiche.

Art. 60

Stipula del contratto, controlli e verifiche funzionali

1. Il soggetto competente del servizio interessato, con propria determinazione, approva le risultanze dell'attività svolta per l'individuazione del contraente e lo schema di contratto. Lo

stesso è, altresì, competente ad effettuare tutti gli adempimenti di legge con riferimento all'instaurazione del rapporto, propedeutici all'affidamento dell'incarico, di seguito elencati:

- verifica di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse
- acquisizione curriculum vitae aggiornato
- acquisizione dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione, o allo svolgimento di attività professionali;
- autorizzazione nei casi in cui l'incaricato sia dipendente di una pubblica amministrazione;
- dichiarazione di regolarità contributiva
- acquisizione di regolarità fiscale presso Agenzia delle Entrate;
- acquisizione certificati casellario giudiziale e carichi pendenti;
- ogni altra dichiarazione/autorizzazione che sia obbligatoria ai sensi di legge.

2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve contenere i seguenti elementi:

- a) le generalità del contraente;
- b) la precisazione della natura della collaborazione di lavoro autonomo, occasionale o coordinata e continuativa;
- c) il termine di esecuzione della prestazione e/o di durata dell'incarico;
- d) il luogo in cui viene svolta la collaborazione;
- e) l'oggetto della prestazione professionale, secondo le indicazioni del programma o progetto che viene allegato al contratto;
- f) le modalità specifiche di esecuzione e di adempimento delle prestazioni e delle eventuali verifiche;
- g) l'ammontare del compenso per la collaborazione e gli eventuali rimborsi spese nonché le modalità per la relativa liquidazione;
- h) le modalità di pagamento del corrispettivo;
- i) la specifica accettazione delle disposizioni del presente regolamento;
- j) la determinazione delle penali pecuniarie e le modalità della loro applicazione;
- k) la definizione dei casi di risoluzione contrattuale per inadempimento;
- l) il foro competente in caso di controversie.

3. In luogo del contratto, l'incarico può essere affidato attraverso determinazione avente valore contrattuale ovvero lettera di incarico, purché contenenti gli elementi di cui al comma 2.

4. Il compenso della collaborazione è calcolato in proporzione alla tipologia, alla qualità e alla quantità della prestazione richiesta – anche in funzione dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri - nonché alle utilità conseguite dall'Amministrazione, in modo da perseguire il massimo risparmio e la maggiore utilità per l'Ente. E' inoltre necessario che il compenso sia compatibile con i limiti annui predefiniti di cui all'art. 55, anche avendo riguardo ad eventuali incarichi già conferiti.

Il pagamento è comunque condizionato all'effettiva realizzazione dell'oggetto dell'incarico. La corresponsione avviene di norma al termine dello svolgimento dell'incarico, salvo diversa pattuizione del contratto in relazione alle eventuali fasi di sviluppo del progetto o dell'attività oggetto dell'incarico.

5. Il responsabile del servizio competente, l'ufficio Risorse Umane e il servizio Affari generali curano, per i rispettivi ambiti d'obbligo, gli adempimenti previdenziali, assicurativi e professionali inerenti la formalizzazione del rapporto.

6. Il responsabile competente verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, soprattutto quando la realizzazione dello stesso sia correlata a stati di avanzamento e ne accerta, altresì, il buon esito, mediante riscontro delle attività svolte dall'incaricato e dei risultati, anche intermedi, ottenuti, adeguatamente documentati per iscritto.

In ogni caso, l'incaricato è tenuto alla presentazione di una relazione finale illustrativa delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti.

7. Qualora i risultati delle prestazioni fornite risultino non soddisfacenti, il dirigente può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a sessanta giorni, ovvero, sulla base della esatta quantificazione delle attività prestate, può proporre la liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.



Art. 61

Publicizzazione degli incarichi esterni e sanzioni

1. L'Unione Valdera, in base alle vigenti leggi, rende note le collaborazioni autonome conferite con le seguenti modalità:
 - a) mediante comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, da effettuarsi tempestivamente in via telematica, dei dati relativi agli incarichi conferiti e ai successivi aggiornamenti, a cura di ciascun servizio in relazione agli incarichi di propria
 - b) mediante la pubblicazione tempestiva, nell'apposita sottosezione "Consulenti e collaboratori" della sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito web istituzionale, a cura di ciascun servizio in relazione agli incarichi di propria competenza, di tutti i dati previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza ed anticorruzione nelle P.A.;
 - c) mediante la pubblicazione, all'albo pretorio on-line prima e nell'archivio storico on-line del sito web dell'Unione Valdera, delle determinazioni dirigenziali di affidamento degli incarichi esterni, da effettuarsi a cura del dirigente competente.
2. Come previsto dalle leggi vigenti gli adempimenti di cui alle lettere a) e b) del precedente comma sono condizioni per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi
3. L'affidamento di incarichi o consulenze effettuato in violazione delle disposizioni incluse nel presente Regolamento costituisce per il funzionario interessato illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

SEZIONE XI – PROCEDURA INTERNA PER IL CONFERIMENTO IN VIA SOSTITUTIVA DEGLI INCARICHI

Articolo 62

Contestazione nullità incarichi

1. Nel caso in cui un organo dell'Ente conferisca un incarico in violazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", il medesimo affidamento è nullo e l'organo stesso è interdetto al conferimento di incarichi per un periodo di tre mesi decorrenti dalla data di comunicazione della nullità.
2. Al Responsabile della prevenzione della corruzione è attribuita la funzione di contestazione dell'esistenza di eventuali cause di inconfiribilità o di incompatibilità nell'assunzione di funzioni o incarichi e il correlato potere di denuncia alle competenti autorità.
3. Nel caso venga accertata la violazione delle disposizioni richiamate al precedente comma 1, il Responsabile della prevenzione della corruzione, dopo avere accertato la nullità, comunica la circostanza all'organo conferente e al soggetto incaricato.
4. Entro sette giorni dalla comunicazione l'organo conferente può inviare eventuali note controdeduttive, rispetto alle quali il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà esprimersi entro i successivi cinque giorni.
5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione dà avvio, nel caso di conferma della contestazione di nullità, alla procedura di recupero delle eventuali somme indebitamente percepite, nonché alla procedura sostitutiva di cui al seguente articolo 64.
6. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni sul conferimento delle nomine viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione "Altri contenuti – Corruzione"



Articolo 63 **Organi surroganti**

1. Sono organi surroganti, in caso di nullità di affidamento dell'incarico:
 - a) il Consiglio Unione, in sostituzione della Giunta Unione
 - b) la Giunta Unione in sostituzione del Consiglio Unione
 - c) il Vice Presidente se l'affidamento nullo sia stato operato dal Presidente
 - d) il Dirigente con funzioni di coordinamento in sostituzione di un Dirigente o di un Responsabile con delega di firma
 - e) il Presidente in sostituzione del Dirigente con funzioni di coordinamento o del Segretario.

Articolo 64 **Procedura sostitutiva**

1. Entro dieci giorni dall'accertamento della nullità dell'incarico, il Responsabile della prevenzione della corruzione invita l'organo surrogante a valutare la necessità di affidare nuovamente l'incarico di cui è stata accertata la nullità.
2. Se l'organo surrogante valuta che sussista, per disposizione di legge o di regolamento, l'obbligo giuridico di procedere alla nomina, ovvero se, comunque, ritenga opportuno affidare l'incarico, procede ad attivare e concludere la procedura di nomina entro i successivi 20 giorni.
3. L'organo che procede in via sostitutiva comunica le decisioni assunte al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasmette i relativi provvedimenti, oltre che a quest'ultimo, anche al Presidente, ai Capigruppo consiliari, al Revisore dei Conti e all'Organismo di valutazione.

Articolo 65 **Dichiarazioni**

1. Prima di assumere un incarico attribuito dall'Ente, l'interessato è tenuto a presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità o di incompatibilità indicate nel D.Lgs. 39/2013, essenziale per rendere l'incarico legittimo ed efficace a tutti gli effetti.
2. L'organo che conferisce l'incarico acquisisce, preventivamente alla nomina, la dichiarazione dell'interessato di cui al precedente comma 1, contestualmente alla presentazione del curriculum vitae. La dichiarazione può essere inserita direttamente anche nel curriculum stesso, redatto con modello europeo, in apposta sezione dedicata all'indicazione di autorizzazioni/dichiarazioni del soggetto.
3. In caso di incarico pluriennale, la dichiarazione deve essere rinnovata annualmente dal soggetto incaricato entro 30 giorni dall'inizio della nuova annualità.
4. La dichiarazione falsa, accertata dalla amministrazione comunale, comporta la inconfiribilità di qualsiasi incarico di cui al D. Lgs. 39/2013 per un periodo di cinque anni, fermo restando ogni altra responsabilità.
5. Le dichiarazioni sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Consulenti e collaboratori – Atti di incarico".

SEZIONE XII - DISCIPLINA DELLA MOBILITA'

Art. 66 **Principi generali per la mobilità interna**

1. Per mobilità interna si intende l'assegnazione del personale da un Settore/Servizio ad un altro o l'assegnazione a una sede di lavoro diversa da quella di appartenenza.
2. La mobilità interna viene attuata nel rispetto dell'art. 2103 del Codice civile, che disciplina le mansioni del lavoratore, e secondo i criteri indicati nel regolamento specifico.

Art. 67

Principi generali per la mobilità esterna

1. Per mobilità esterna si intende il trasferimento del personale presso un altro Ente, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse".
2. Ai fini dell'assenso alla mobilità del richiedente, l'Ente deve tenere conto delle esigenze personali e professionali del richiedente.
3. L'assenso alla mobilità può essere rilasciato a condizione che venga garantito il regolare funzionamento del servizio a cui il dipendente richiedente appartiene e dopo aver accertato la possibilità di ricoprire il posto dal medesimo occupato in modo funzionale per l'Ente.

SEZIONE XIII – CONTROLLI INTERNI

Articolo 68

Controllo strategico

1. Il controllo strategico mira a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico a carattere strategico, nonché nei relativi piani attuativi. Attraverso un sistema di reporting idoneo a misurare e documentare i risultati raggiunti, effettua un'analisi degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi strategici definiti e quelli realizzati, identificando gli eventuali fattori ostativi, le eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, i possibili rimedi.
2. Il controllo strategico è realizzato con il supporto dell'Organismo di valutazione ed è propedeutico, insieme al controllo di gestione, alla valutazione delle performance individuali e dell'organizzazione.
3. Il documento di valutazione rispetto all'attuazione della programmazione strategica è elaborato con cadenza annuale ed è effettuato contestualmente alla valutazione della performance dell'ente prevista dalla normativa in vigore. Il report finale è allegato al conto consuntivo, anche successivamente alla sua approvazione.
4. Le modalità di esecuzione del controllo strategico sono disciplinate all'interno del Regolamento sui controlli adottato dall'Ente.

Articolo 69

Controllo di regolarità amministrativa e contabile

1. Il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile ha lo scopo di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.
2. Il controllo di regolarità amministrativa è esercitato in fase preventiva in primo luogo dall'estensore dell'atto, in quanto responsabile della proposta, quindi dal responsabile del servizio attraverso il parere di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa; infine dal responsabile del servizio finanziario col parere di regolarità contabile e col visto di copertura.
3. Le procedure per il controllo di regolarità amministrativa e contabile sono disciplinate nel dettaglio nel regolamento di contabilità e nel Regolamento sui controlli.

Articolo 70

Controllo di gestione

1. L'Unione Valdera applica il controllo di gestione, secondo le modalità previste dagli articoli 196, 197, 198 e 198 bis del TUEL 267/2000, dallo Statuto e dal regolamento di contabilità e s.m.i.
2. Il controllo di gestione supporta la funzione dirigenziale ai fini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e si inserisce nel processo di programmazione e controllo.
3. E' un controllo direzionale, di ausilio alla gestione e all'attività di governo, volto a guidare l'ente verso il conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di programmazione. Tale strumento rileva, attraverso la misurazione di appositi indicatori, lo scostamento tra gli obiettivi programmati e i risultati conseguiti.



4. Al termine del processo di monitoraggio, la struttura operativa alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisce le conclusioni del predetto controllo agli amministratori, attraverso un documento che prende il nome di "Referto di gestione", utile alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati. Il referto di gestione, quindi, è anche propedeutico alla valutazione delle performance del personale della varie qualifiche in relazione al rispettivo sistema di valutazione, cui è collegata l'erogazione di una parte del trattamento economico accessorio detto di risultato; pertanto in parte il controllo di gestione è assolto tramite la valutazione della performance.
5. Il referto finale è trasmesso anche alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in conformità a quanto stabilito dall'art. 198-bis del TUEL ai fini del controllo sulla gestione.

Articolo 71

Attività di controllo da parte degli organi politici

1. L'attività di controllo da parte del Presidente e dai membri della Giunta sugli atti dirigenziali e delle altre figure apicali è finalizzata alla tutela del superiore interesse pubblico, nel caso in cui l'attività gestionale si realizzi in difformità alla legge, allo statuto o ai regolamenti di settore, ovvero in contrasto con i programmi, gli indirizzi e le direttive dell'organo politico.
2. L'attività di controllo si esplica attraverso l'accesso e la verifica dei provvedimenti amministrativi di competenza degli organi tecnici, nonché con l'esame della documentazione disponibile, incluse le relazioni sull'andamento della gestione.

SEZIONE XIV –VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Art. 72

Principi generali

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. L'ente valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alla performance.
3. Il ciclo di gestione della performance di area, individuale e di ente, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità, è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 73

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, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, di area, individuale e di ente;
 - 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 esterni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi tramite la pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa vigente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale.

Art. 74

Sistema integrato di pianificazione e controllo



1. La definizione e assegnazione degli obiettivi specifici 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) indirizzi strategici dell'Unione, approvati dal Consiglio, attraverso i quali si definisce l'orientamento di medio periodo dell'ente per le politiche generali e di settore, nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, individuando altresì alcuni indicatori di realizzazione;
 - b) Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle unità organizzative interne;
 - c) programma di mandato, che contiene gli obiettivi generali e specifici da conseguire nell'arco temporale del mandato del Presidente, anche in rapporto ai documenti di pianificazione strategica esistenti;
 - d) piano esecutivo di gestione (PEG) e piano della performance, approvato annualmente dalla Giunta, che individua, con riferimento ad un orizzonte temporale di tre anni, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, gli obiettivi assegnati ai responsabili di gestione, con indicazione dei relativi indicatori e risorse
2. Gli obiettivi specifici determinati dall'Unione Valdera in relazione alla gestione associata delle funzioni sono comunicati ai singoli Comuni associati in modo che possa essere valutato il loro inserimento all'intero dei PEG comunali.
3. Oltre agli obiettivi di cui al precedente comma, sono definiti anche degli obiettivi generali, individuati all'interno del PEG sulla base di apposite linee guida adottate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, che identificano le priorità strategiche dell'Ente in relazione alle attività e ai servizi erogati, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di governo, anche tenendo conto del comparto di contrattazione degli enti locali e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.
4. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano della performance, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

Art. 75

Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato durante il periodo di riferimento dai dirigenti e dai responsabili, attraverso la compilazione di apposite schede di rilevazione dati, seguendo i contenuti dei documenti di programmazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione.
2. Sulla base del monitoraggio di cui al comma 1, i dirigenti e responsabili segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio al nucleo di valutazione, che potrà formulare osservazioni in merito prima della definitiva approvazione da parte della Giunta.
3. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance.
4. Nel caso in cui il PEG venga approvato in ritardo, il monitoraggio di cui al presente articolo può non essere eseguito.

Art. 76

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza tramite il supporto dei controlli interni previsti dalla normativa vigente ed in particolare attraverso il controllo di gestione, secondo le seguenti modalità .
2. La valutazione della performance organizzativa dell'ente e dei dirigenti è effettuata annualmente con deliberazione della Giunta, su proposta dell'organismo indipendente di



valutazione secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance.

3. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai dirigenti secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai responsabili di struttura secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Gli utenti interni possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto attraverso indagini di qualità.
6. Al fine di garantire anche la partecipazione dei cittadini al processo di misurazione, l'Unione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione ai medesimi. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione sono pubblicati in forma chiara e comprensibile, con cadenza annuale, sul sito dell'Unione Valdera e sono utilizzati ai fini della valutazione della performance organizzativa.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta ed individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni dettate dalla normativa vigente;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è definito anche in riferimento ai parametri e modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento in materia-

Art. 77

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 la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dalle norme contrattuali e dalle norme del presente regolamento.

Art. 78

Divulgazione dei risultati gestionali

1. I risultati conseguiti nella gestione sono presentati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, agli utenti e ai cittadini, anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente, attraverso la relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, rileva eventuali scostamenti e presenta il bilancio di genere realizzato.

Art. 79

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa è rilevata in riferimento ai seguenti parametri:



- a) l'attuazione delle politiche atte alla soddisfazione dei bisogni finali della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
2. All'interno della performance organizzativa devono essere compresi gli obiettivi stabiliti secondo apposite linee guida adottate con DPCM, previa intesa con la conferenza unificata di Ente, comunque declinati in progetti inclusi nel PEG e Piano della Performance, volti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi di mandato da parte dell'amministrazione, nonché la capacità di quest'ultima nel contribuire alla realizzazione di obiettivi territoriali, regionali o nazionali.
 3. La performance organizzativa può anche far riferimento al funzionamento della struttura relativamente alle competenze organizzative e professionali e alle capacità relazionali.
 4. La performance organizzativa è determinata relativamente a ciascuna unità organizzativa minima individuata all'interno della macrostruttura dell'Ente e deriva dalla media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati con il PEG e Piano della Performance alle unità organizzative minime in parola

Art. 80

Definizione di performance di Ente

1. La performance di Ente include la performance organizzativa di tutte le unità organizzative minime, rilevate come indicato al precedente art. 79, e viene determinata dalla media delle valutazioni ad esse attribuite.

Art. 81

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato al raggiungimento di obiettivi intersettoriali;
 - c) ai risultati rilevati dalle valutazioni di prossimità per i Dirigenti e da quelli delle indagini di qualità per le P.O.;
 - d) alle competenze organizzative, professionali e manageriali dimostrate
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, maggiormente significativi e correlati agli obiettivi stabiliti nel PEG;
 - b) alla qualità del contributo individuale assicurato al raggiungimento di obiettivi intersettoriali ai risultati delle indagini di qualità riferite al servizio di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.



Art. 82

Attori del sistema

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - a) dalla Giunta che, tenuto conto della proposta dell'organismo indipendente del Nucleo di valutazione può intervenire sulla valutazione delle competenze ed i comportamenti organizzativo-professionali e manageriali dei Dirigenti e delle P.O., nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di valutazione delle prestazioni dell'Ente e del personale;
 - b) dal Nucleo di valutazione, che valuta la performance organizzativa e propone la valutazione dei dirigenti;
 - c) dai dirigenti, che valutano la performance individuale del personale assegnato, Titolare di Posizione Organizzativa o Responsabile di servizio
 - d) dai titolari di Posizione Organizzativa e dai Responsabili di servizio, che valutano la performance individuale del personale assegnato ai propri servizi.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni dell'Ente e del personale, aggiornato annualmente previo parere vincolato dell'organismo di valutazione.
3. Il sistema di valutazione delle prestazioni dell'Ente e del Personale può prevedere anche auto-valutazioni e valutazioni di prossimità, rivolte al comportamento e alle competenze in merito alle funzioni assegnate, con l'intento di migliorare tali aspetti e l'organizzazione lavorativa interna.

Art. 83

Premi e merito:

Criteri e modalità di valorizzazione del merito: principi generali

1. L'Unione Valdera promuove il merito 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.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

Art. 84

Strumenti di incentivazione

1. Per premiare il merito e le professionalità si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione:
 - a) produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche;
 - e) progressioni di carriera;
 - f) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - g) accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;
2. Gli incentivi di cui ai numeri a), b), c), d) e f) del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 85

Produttività individuale e/o collettiva

1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.



2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Art. 86

Bonus annuale delle eccellenze

1. Annualmente può essere previsto il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.
2. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 87

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, può essere istituito il premio annuale per l'innovazione;
2. Il premio per l'innovazione, riconosciuto al miglior progetto realizzato nell'anno di riferimento, non può essere superiore al bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 88

Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
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. 89

Progressioni di carriera

1. Al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, indica i concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 90

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative, al fine di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, l'Ente assegna incarichi e responsabilità finalizzati al continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti;
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dal presente regolamento.

Art. 91



Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Unione Valdera può promuovere, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, l'Unione promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali, nei limiti delle risorse disponibili e compatibilmente con le esigenze di servizio.

SEZIONE XV – ORGANI DEPUTATI ALLA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

art. 92

Quadro normativo

1. La responsabilità disciplinare è regolata secondo principi e norme contenute nelle Leggi, nei Contratti Collettivi Nazionali Quadro e nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, che in questa sede si intendono integralmente richiamati nei loro contenuti.
2. La Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Unione Valdera del codice di comportamento equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Art. 93

Oggetto della sezione

1. La presente Sezione disciplina la composizione degli organi interni all'Unione Valdera deputati, ai sensi dell'art. 92, alla gestione dei procedimenti disciplinari, nonché al coordinamento degli stessi con eventuali procedimenti penali, connessi o autonomi.
2. Resta ferma la disciplina vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile.

Art. 94

Ufficio per i procedimenti disciplinari

1. In base alle disposizioni normative vigenti, è istituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, da ora denominato U.P.D., a cui competono le funzioni previste dalla Legge, dai CCNQ e dai CCNL vigenti.
2. L'U.P.D. è costituito dai Dirigenti operanti a tempo pieno nell'Ente. Il Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo o, se non nominato, il Dirigente dell'Area Affari Generali, svolge le funzioni di Presidente dell'U.P.D., di cui cura anche la convocazione per scritto, secondo i termini previsti dalla legge e dalla contrattazione nei casi di apertura e trattazione di procedimento disciplinare. In caso di assenza del Presidente verrà nominato, all'interno dell'Ufficio, un Vice Presidente.
3. L'U.P.D. si avvale del Responsabile del Servizio Personale per il supporto tecnico e per le funzioni di segretario verbalizzante.
4. Le sedute dell'U.P.D. sono valide quando siano presenti tutti i componenti e le decisioni sono espresse a maggioranza dei voti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.
5. Nell'ipotesi di incompatibilità di uno dei componenti l'Ufficio, cioè quando la segnalazione all'Ufficio avvenga o da uno dei suoi componenti relativamente a proprie aree/servizi/U.O., lo stesso potrà partecipare all'istruttoria del procedimento, ma non alla votazione;
6. Qualora uno dei componenti l'U.P.D. sia direttamente interessato dal procedimento disciplinare sarà escluso da ogni fase della procedura.
7. Dell'U.P.D. non può far parte, per incompatibilità, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente.



SEZIONE XVI - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 95

Modifiche ed integrazioni al Regolamento

1. Il presente Regolamento potrà essere modificato e/o integrato con adozione di apposita deliberazione della Giunta Unione.
2. Gli interventi modificativi di cui al comma 1 possono essere:
 - a) obbligatori, al fine di adeguare il testo a disposizione di legge o per rettifiche materiali;
 - b) facoltativi, per incrementare o migliorare la capacità organizzativa dell'Unione.
3. Gli interventi di natura "facoltativa", hanno origine da proposte di osservazioni o segnalazioni motivate, rilevabili da qualsiasi dipendente dell'Unione, circa aspetti della vita organizzativa che, a proprio giudizio, dovrebbero essere modificati, fatte salve le norme obbligatorie o vincolate da disposizioni di ordine superiore.
4. Le osservazioni sono formulate mediante mail indirizzata al Dirigente dell'Area Affari Generali, e ad esse viene data risposta motivata entro 10 giorni dalla presentazione, sempre tramite posta elettronica. Qualora la segnalazione/osservazione rientri nella materia oggetto di concertazione o contrattazione sindacale, la segnalazione/osservazione viene inoltrata anche alle RSU interne.
5. Nel caso la modifica sia ritenuta accoglibile, viene attivato un procedimento di modifica del regolamento, in cui viene data possibilità di intervento a tutti gli interessati, previa idonea comunicazione interna.

Art. 96

Entrata in vigore e disposizioni finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'albo.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari, sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse.