



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

REGOLAMENTO DI ASP CITTÀ DI BOLOGNA PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA METODOLOGIA D'ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (GIÀ "POSIZIONI ORGANIZZATIVE")

("Regolamento")

* * *

Sommario

1.	Ambito di applicazione.....	2
2.	Istituzione e definizione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.....	2
3.	I soggetti incaricati	3
4.	Requisiti per il conferimento di incarico di EQ	3
5.	Modalità e procedura di conferimento	4
6.	Durata dell'Incarico - Proroga.....	5
7.	Trattamento economico	5
	7.I.a) Retribuzione di posizione	5
	7.I.b) Retribuzione di risultato.....	6
	7.I.c) Compensi aggiuntivi.....	6
8.	La graduazione degli incarichi di EQ: gli indicatori e i criteri e parametri di valutazione.	7
9.	La graduazione degli incarichi di EQ: il sistema di graduazione e pesatura	8
10.	Revoca dell'incarico	9
11.	Decorrenza e applicazione.	10
12.	Norme transitorie e finali	10

Allegato A) al Regolamento di ASP CITTÀ DI BOLOGNA per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione: criteri generali relativi alla metodologia d'istituzione, nomina, revoca, e graduazione delle posizioni di elevata qualificazione (già "Posizioni Organizzative"): Scheda di graduazione e pesatura delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione.



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

1. Ambito di applicazione

- I. In conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 (di seguito anche "CCNL"), al Titolo II, Capo I, articoli 7 e 8 nonché al Titolo III, Capo II, articoli da 16 a 21, il presente *Regolamento* contiene la disciplina in materia di incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito anche: "EQ") di ASP CITTÀ DI BOLOGNA (di seguito anche "ASP"/"Azienda") con particolare riguardo ai criteri relativi a:
- a) il conferimento degli incarichi;
 - b) la graduazione della retribuzione di posizione;
 - c) la revoca degli incarichi;
- e, tenuto conto del rinvio alla contrattazione collettiva integrata in materia¹, altresì a:
- d) i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

2. Istituzione e definizione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

- II. Sono istituite presso ASP CITTÀ DI BOLOGNA le posizioni di Elevata Qualificazione (di seguito anche "EQ") di cui al Titolo III, Capo II, articolo 16 del CCNL: ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ².
- III. In conformità al dato normativo - CCNL, le posizioni EQ sono caratterizzate da elevata responsabilità correlata ad ampia autonomia decisionale e sono previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Esse comportano in capo all'incaricato:

sotto il profilo delle responsabilità³:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- b) responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti a espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

sotto il profilo delle conoscenze/formazione⁴:

- c) conoscenze altamente specialistiche;
- d) capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di:
 - i. funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità;

e/o

¹ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo II ,Capo I, art. 7: "[...] 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: [...] v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ [...]"; e art. 8: "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4 [...]".

² CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, artt. 16 c.1. e 18 c.1.

³ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c.1. prg.2.

⁴ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c.1. prg.3.



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

- ii. funzioni a elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
- IV. L'incarico di EQ quindi, riguarda le medesime posizioni di lavoro che caratterizzavano gli "Incarichi di Posizione Organizzativa" (di seguito anche "P.O.", come definite e disciplinate dal precedente CCNL del 21 maggio 2018) e pertanto corrisponde a ruolo di responsabilità individuato all'interno della Struttura Organizzativa di ASP Città di Bologna, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, anche qualificate come strategiche per ASP, di seguito elencate:
- a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa"⁵ (c.d. EQ/P.O. "di Struttura");
 - b) svolgimento di attività caratterizzate da "contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum"⁶ (c.d. EQ/P.O. di "Alta Professionalità").
- V. Le posizioni di EQ sono individuate ed istituite nell'ambito della Struttura Organizzativa aziendale con i propri atti di macro-organizzazione.

3. I soggetti incaricati

- I. Gli incarichi di EQ (e di cui alle lettere **a)** e **b)** del precedente art. 2, comma IV e al Titolo III, Capo II, , articolo 16, comma 2 lettere a) e b) del CCNL d.d. 16.11.2022) sono conferiti⁷:
- a) di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; oppure
 - b) a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima area⁸, anche a tempo determinato e/o assunto ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (e art. 36 "Assunzione a tempo determinato di personale dirigenziale/Alte specializzazioni" del "Regolamento per la disciplina di accesso dall'esterno"⁹ di ASP) e/o in aspettativa ai sensi dell'art.23 bis D.lgs 165/2001.

4. Requisiti per il conferimento di incarico di EQ

- I. Gli incarichi di EQ sono attribuiti dai Direttori/Dirigenti di riferimento tenendo conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, di:

con riferimento alle indicazioni contenute nel piano strategico aziendale e nel piano delle performance:

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

con riferimento agli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula:

⁵ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c. 2. lett. a).

⁶ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c. 2. lett. b).

⁷ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c. 3

⁸ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 16 c. 3.

⁹ Di cui alla Delibera dell'A.U. n-2/2015 e succ. mod. e integrazioni (Del. A.U. 26/2021)



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

- b) i requisiti culturali posseduti dall'incaricato in relazione alle conoscenze richieste nella posizione da ricoprire;
 - c) le attitudini e le capacità professionali dall'incaricato quali ad esempio:
 - i. di organizzazione;
 - ii. di ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie;
 - iii. di innovazione, miglioramento e razionalizzazione delle risorse;
 - iv. di raggiungimento degli obiettivi/risultati prefissati;
 - v. di *team working*;
 - vi. di *problem solving*;
 - d) l'esperienza acquisita dall'incaricato.
- II.** In particolare l'incarico di EQ può essere conferito al personale ASP in possesso dei seguenti requisiti:
- a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "*Piano triennale di prevenzione della corruzione*" per le aree e i procedimenti a elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - b) insussistenza di sanzioni disciplinari negli ultimi 3 anni;
 - c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
 - d) titolo di studio e professionale adeguato alle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - e) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - f) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - g) esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative e coerenti con l'incarico da ricoprire.

5. Modalità e procedura di conferimento

- I.** In conformità a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, Capo II, Titolo III, del CCNL, gli incarichi di EQ sono conferiti:
- a) previa determinazione da parte di ASP dei criteri generali, di cui al presente Regolamento;
 - b) dal Direttore/Dirigente di riferimento;
 - c) previo confronto con la Direzione Generale e con il supporto del Servizio Risorse Umane al fine di verificare la sussistenza e la corrispondenza dei requisiti di cui alla precedente *puntosub. 4.*;
 - d) con atto scritto e motivato.
- II.** In particolare, il Direttore/Dirigente di riferimento, previo confronto con il Direttore Generale, con riguardo alle posizioni organizzative di propria competenza, compila una proposta/scheda contenente l'analisi delle funzioni loro assegnate (con riferimento ai singoli



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

elementi di valutazione) e di cui agli incarichi di EQ: in conseguenza di detta attività ricognitiva, il Direttore/Dirigente assegna i relativi punteggi.

- III.** Il Direttore Generale, tenuto conto delle proposte di cui al precedente comma **II.** con proprio provvedimento approva la graduazione degli incarichi di EQ e la determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito delle fasce di cui all'art. **9.** del presente Regolamento.

6. Durata dell'Incarico - Proroga

- I.** In conformità a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, Capo II, Titolo III del CCNL, gli incarichi di EQ sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) anni e sono eventualmente rinnovati con le medesime modalità di conferimento.

7. Trattamento economico

- I.** Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17, Capo II, Titolo III del CCNL il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è costituito da:

- a)** la retribuzione di posizione
- b)** la retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale (compreso il compenso per il lavoro straordinario), fatta salva l'erogazione di ulteriori:

- c)** compensi aggiuntivi come applicabili nel caso tra quelli definiti dal CCNL e di cui al successivo punto **7.I.c).**

7.I.a) Retribuzione di posizione

- I.** In conformità con il CCNL, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €5.000,00= (euro cinquemila/00=) a un massimo di €18.000,00= (euro diciottomila/00=) annui lordi per 13 (tredici) mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione secondo il Sistema di graduazione disciplinato dal presente Regolamento.
- II.** Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, con il presente Regolamento ASP individua il Sistema e i relativi indicatori e i criteri per la graduazione delle posizioni e che tiene conto:
 - ✓ della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione;
 - ✓ dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
- III.** In caso di variazioni delle funzioni attribuite agli incarichi di EQ e/o di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, ASP procederà a una nuova graduazione delle stesse.
- IV.** Il Sistema e gli indicatori e i criteri di cui ai precedenti commi, assicurano in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
- V.** Il Direttore/Dirigente di riferimento, con riguardo alle P.O. di propria competenza, compila, anche con il supporto del Servizi RU, una scheda contenente l'analisi



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

delle funzioni assegnate a ciascun incarico di EQ con riguardo ai singoli indicatori e criteri di valutazione, in conseguenza dei quali il Direttore/Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.

- VI.** Il Direttore Generale, tenuto conto anche delle proposte dei Dirigenti/Direttori di Area, con proprio provvedimento approva la graduazione degli incarichi di EQ e la determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito delle fasce di cui al successivo punto **9**.

7.I.b) Retribuzione di risultato

- I.** In conformità con quanto previsto dall'articolo 17 comma 3, Capo II, Titolo III del CCNL, ASP definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% (quindici per cento) delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico del bilancio dell'Azienda.
- II.** In particolare, la percentuale di ripartizione del *budget* destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione di ASP: in caso di mancata specifica, con riferimento all'importo complessivamente stanziato per gli incarichi di EQ, alla retribuzione di risultato ne verrà destinato il 15% (quindici per cento).
- III.** I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale: la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato¹⁰.
- IV.** In conformità al CCNL, alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- V.** I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui ai precedenti commi, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al Regolamento Generale sul ciclo di valutazione della *performance* in vigore.
- VI.** La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Direttore/Dirigente di riferimento.

7.I.c) Compensi aggiuntivi

- I.** Ai sensi dell'articolo 20 del Capo II, Titolo III del CCNL sono previsti compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ accessori rispetto alle retribuzioni di posizione e di risultato quali:
- a)** i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004: tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali¹¹;

¹⁰ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo II, Capo I, artt. 7-8.

¹¹ CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III, Capo II, art. 20 lett. e).



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

b) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime¹².

II. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi aggiuntivi di cui al precedente comma.

8. La graduazione degli incarichi di EQ: gli indicatori e i criteri e parametri di valutazione.

I. Come già indicato, il Sistema di graduazione degli incarichi di EQ considera le caratteristiche fondamentali di ogni servizio individuando per ciascuno gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità amministrative e gestionali, elevata competenza specialistica), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e, appunto, graduazione.

II. Nello specifico, gli indicatori considerati ai fini della graduazione degli Incarichi di EQ sono i seguenti:

A) COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA DELLA POSIZIONE

B) RESPONSABILITÀ INTERNE ESTERNE

C) DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

D) RILEVANZA RELAZIONI

E) RILEVANZA STRATEGICA

rispetto ai quali vengono individuati i criteri e i parametri di valutazione, quali:

⇒ sub A) COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA DELLA POSIZIONE:

A).1. RISORSE UMANE GESTITE

A).2. RISORSE FINANZIARIE GESTITE

A).3. ETEROGENEITÀ E COMPLESSITÀ DELLE FUNZIONI ASSEGNATE

A).4. SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA

A).5. VARIABILITÀ DI CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)

⇒ sub B) RESPONSABILITÀ INTERNE ED ESTERNE:

B).1. RESPONSABILITÀ VERSO L'ESTERNO (CIVILE, AMMINISTRATIVA, PENALE)

B).2. TRASVERSALITÀ DELLE FUNZIONI GESTITE - PROGETTI INTERSETTORIALI E DI RICERCA E SVILUPPO COORDINATI

⇒ sub C) DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

C).1. DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

¹² CCNL Contratto Funzioni Locali 2019-2021, Titolo III ,Capo II, art. 20, c. 1. lett. h): "gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs.n. 50 del 2016; i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014; i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006; i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018; i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio; i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997".



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

⇒ **sub D) RILEVANZA RELAZIONI:**

D).1. RELAZIONI INTERNE

D).2. RELAZIONI ESTERNE

D).3. RELAZIONI ISTITUZIONALI

⇒ **sub E) RILEVANZA STRATEGICA:**

E).1. STRATEGICITÀ

secondo il c.d. “Sistema di pesatura” di cui alla successiva punto 9. e come altresì elencati e ulteriormente dettagliati nella “*Scheda di Graduazione e pesatura delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di struttura*” quale **Allegato A)** del presente Regolamento, di cui costituisce parte integrante e che contiene ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro;

9. La graduazione degli incarichi di EQ: il sistema di graduazione e pesatura

- I. Il Sistema di graduazione e pesatura degli incarichi di EQ è lo strumento di misurazione e di comparazione delle singole posizioni individuate.
- II. Il peso delle posizioni di EQ è determinato sulla base dei criteri di cui al punto 8: individuato come segue:

	INDICATORI	PUNTEGGIO
A)	COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA DELLA POSIZIONE	Fino a punti 33
B)	RESPONSABILITÀ INTERNE ED ESTERNE	Fino a punti 11
C)	DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI	Fino a punti 9
D)	RILEVANZA RELAZIONI	Fino a punti 10
E)	RILEVANZA STRATEGICA	Fino a punti 7

- III. In conseguenza degli esiti dell'applicazione del Sistema, ogni posizione di EQ viene quindi inquadrata in una delle 10 (dieci) fasce retributive di cui alla tabella a seguire:

FASCIA RETRIBUTIVA	PUNTEGGIO TOTALE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
1 [^]	fino a 30 punti	€ 6.000,00
2 [^]	da 31 a 32 punti	€ 7.000,00
3 [^]	da 33 a 34 punti	€ 8.000,00
4 [^]	da 35 a 39 punti	€ 9.000,00



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

5 [^]	da 40 a 45 punti	€10.000,00
6 [^]	da 46 a 50 punti	€11.000,00
7 [^]	da 51 a 55 punti	€13.000,00
8 [^]	da 56 a 60 punti	€14.000,00
9 [^]	da 61 a 65 punti	€15.000,00
10 [^]	da 66 a 70 punti	€16.000,00

In particolare, ai fini della collocazione dell'incarico di EQ in una delle suindicate fasce retributive, rileva il valore numerico complessivo conseguita dalla posizione (all'esito della predetta assegnazione dei singoli punteggi correlati agli indicatori e criteri di Sistema), secondo una distribuzione equilibrata e uniforme.

- IV. Qualora il totale dei valori delle graduazioni fosse superiore al *budget* previsto dall'Azienda, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati :
- a) in modo da rispettare tale *budget*;
 - b) mantenendo i rapporti proporzionali tra fasce.

Dal *budget* a disposizione verrà decurtato l'importo necessario per finanziare il minimo previsto da contratto (€5.000,00) la parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato.

- V. Qualora, al contrario, si dovesse verificare una maggiore disponibilità di risorse, con atto del Direttore Generale le retribuzioni potranno essere riviste in aumento, fermo restando il mantenimento dei rapporti proporzionali tra fasce.
- VI. Qualora si verificassero condizioni che consentano un miglioramento delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi previsti, si valuterà l'ampliamento delle fasce fino ad arrivare al massimo di € 18.000 come da art. 17 comma 2 del CCNL 2019-2021;
- VII. Nell'ipotesi di conferimento a un lavoratore già titolare di un incarico di EQ di un ulteriore incarico *ad interim*, per ulteriore e diversa di EQ, al predetto lavoratore, per la durata dell'incarico e nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% (quindici per cento) al 25% (venticinque per cento) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ *ad interim*: la percentuale è definita dal Dirigente che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.

10. Revoca dell'incarico

- I. La revoca degli incarichi di EQ può essere disposta:
 - a) (anche) prima della scadenza;
 - b) con atto scritto e motivato;



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

- c) previo contraddittorio con il dipendente interessato;
per una delle seguenti motivazioni:
 - i. ragioni disciplinari;
 - ii. intervenuti mutamenti organizzativi (ossia modifiche che incidono sul numero degli incarichi di EQ nell'area o che ne modificano radicalmente le attribuzioni);
 - iii. valutazione negativa dell'attività/*performance* svolta dall'incaricato (come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*):
- II. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva e/o di revoca anticipata, acquisisce in contraddittorio le valutazioni dell'incaricato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
- III. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare (che resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza).

11. Decorrenza e applicazione.

- I. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data di pubblicazione e trova quindi applicazione per tutti i nuovi incarichi conferiti a partire dal 01/04/2023.
- II. Con la sua entrata in vigore è abrogata la disciplina in materia contenuta nei previgenti atti regolamentari e/o deliberativi di ASP CITTÀ DI BOLOGNA.

12. Norme transitorie e finali

- I. Con riferimento per gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL (01/04/2023), l'articolo 13, Capo I, Titolo III dello stesso dispone che siano *"in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza"*.
- II. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti in materia, *in primis* il CCNL in vigore.



SCHEDA DI ANALISI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI RELATIVI AL SISTEMA DI GRADUAZIONE E PESATURA DELLE POSIZIONI DI LAVORO CON INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(di cui al Regolamento di ASP CITTÀ DI BOLOGNA per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione: criteri generali relativi alla metodologia d'istituzione, nomina, revoca e graduazione delle posizioni di elevata qualificazione - già "Posizioni Organizzative"-)

1.	DIREZIONE/AREA DI APPARTENENZA	
2.	DENOMINAZIONE DELL'INCARICO DI EQ	
3.	TIPOLOGIA DI INCARICO DI EQ	INCARICO DI EQ C.D. "DI STRUTTURA" (direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa)
		INCARICO DI EQ C.D. "DI ALTA PROFESSIONALITÀ" (attività caratterizzate da contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum)
4.	DESCRIZIONE DELLE CARATTERISTICHE DELL'INCARICO DI EQ	
5.	PERSONALE ASSEGNATO	N.
6.	BUDGET ASSEGNATO E GESTITO	€.
7.	ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO PER L'INCARICO DI EQ	



Allegato A al Regolamento di ASP CITTÀ DI BOLOGNA per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione: criteri generali relativi alla metodologia d'istituzione, nomina, revoca e graduazione delle posizioni di elevata qualificazione (già "Posizioni Organizzative"): Scheda di graduazione e pesatura delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione.

INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO	CRITERI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE PUNTEGGI	PUNTEGGIO (FINO A)
A) COMPLESSITÀ OPERATIVA E ORGANIZZATIVA DELLA POSIZIONE	punti 33	A).1. RISORSE UMANE GESTITE Vengono considerati e valutati la <u>composizione e lo spessore strutturale del contesto operativo aziendale</u> di cui il titolare di EQ assume la responsabilità, in relazione a: i. quantità di risorse umane assegnate (dirette e indirette);	0 unità	0
			da 1 a 10 unità	4
			da 11 a 30 unità	7
			oltre 30 unità	9
		A).2. RISORSE FINANZIARIE GESTITE Viene considerata e valutata la <u>rilevanza dei budget assegnati e gestiti</u>	Non vi è gestione di <i>budget</i>	0
			Gestione di <i>budget</i> limitato	2
			Gestione di <i>budget</i> significativo	4
			Gestione di <i>budget</i> rilevante	7
		A).3. ETEROGENEITÀ E COMPLESSITÀ DELLE FUNZIONI ASSEGNATE Vengono considerati: i. il numero e la complessità tecnico professionale dei processi/attività gestiti o comunque riferibili all'incaricato; ii. l'esigenza di	Governo di processi e attività ordinarie e <i>standard</i>	2
			Governo di processi e attività ordinari di elevata complessità	4
			Governo di processi e attività con alta complessità e	6



		<p>coordinamento dei processi/attività;</p> <p>iii. il livello di specializzazione richiesto (l'ambito delle funzioni specialistiche richieste (di cui anche al criterio a seguire sub. A).4.) anche in relazione al parametro della multidisciplinarietà;</p> <p>al fine di valutare la <u>complessità connessa alla gestione di funzioni e attività plurime non omogenee</u> fra loro, con particolare riguardo ai profili quantitativi e qualitativi dei <u>processi decisionali</u> attinenti alle funzioni assegnate riferita:</p> <p>i. ai passaggi procedurali;</p> <p>ii. alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (esempi: livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria, ecc).</p>	innovazione	
		<p>A).4. SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA</p> <p>Viene considerato e valutato lo <u>skill set</u> (giuridico, tecnico, contabile, organizzativa, gestionale, ecc.) richiesto per l'assolvimento dell'incarico, al fine di poter determinare il grado di professionalità del soggetto cui riferire la posizione di EQ in relazione:</p> <p>i. al percorso di studi;</p> <p>ii. alle abilità acquisite tramite pregresse esperienze in materia;</p> <p>e correlarlo ai profili di competenza e capacità caratterizzati da:</p> <p>iii. alta specializzazione;</p>	Contenuta/media	2
			Significativa	4
			Elevata	6



		<p>iv. multidisciplinarietà; v. capacità progettuale; vi. attitudine alla gestione della complessità tecnica;</p> <p>richieste (a seconda del caso) dall'incarico di EQ.</p>		
		<p>A).5. VARIABILITÀ DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO (NORMATIVO, TECNOLOGICO, ORGANIZZATIVO)</p> <p>Viene considerata e valutata la <u>complessità conseguente all'instabilità del sistema</u> normativo, organizzativo, tecnologico <u>di riferimento</u> e ai correlati:</p> <p>i. obblighi e opportunità di aggiornamento, cambiamento e innovazione;</p> <p>ii. relativi tempi e modalità di gestione-risposta (interpretazione – flessibilità – adattamento);</p> <p>conseguenti alla sua evoluzione nel tempo.</p>	Contenuta/media	1
			Significativa	3
			Elevata	5
B) RESPONSABILITÀ INTERNE ED ESTERNE	Punti 11	<p>B)1. RESPONSABILITÀ VERSO L'ESTERNO (CIVILE, AMMINISTRATIVA, PENALE)</p> <p>B)1.i. Rischio:</p> <p>Viene considerato il PIAO-Sez. anticorruzione in relazione alle attività a <u>Rischio elevato</u>.</p> <p>B)1.i. Contenzioso:</p> <p>Sono valutate:</p> <p>i. l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del</p>	Rischio non rilevante	0
			Rischio rilevante	3
			Contenzioso non rilevante	0
			Contenzioso rilevante	3



		<p>prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno;</p> <p>ii. l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario <u>esterno</u>;</p> <p>in relazione agli interessi coinvolti.</p> <p>Sono altresì considerati i <u>casi pregressi di contenzioso</u>.</p>		
		<p>B)2. TRASVERSALITÀ DELLE FUNZIONI GESTITE - PROGETTI INTERSETTORIALI E DI RICERCA E SVILUPPO COORDINATI</p> <p>Vengono considerate e valutate le attività che necessitano d'interazione con altri servizi dell'Azienda ai fini:</p> <p>i. del perseguimento <u>di obiettivi trasversali</u>;</p> <p>ii. della gestione <u>di progetti</u> che coinvolgono diversi settori dell'Azienda e/o la ricerca e sviluppo;</p> <p>con particolare valorizzazione degli obiettivi e progetti caratterizzati da profili di:</p> <p>iii. maggior innovazione;</p> <p>iv. alto livello di eterogeneità;</p> <p>v. finalità di potenziamento dell'insieme delle conoscenze e loro utilizzo in riferimento a nuove applicazioni.</p>	<p>Contenuta/media (attività caratterizzate da un primo grado di innovazione e eterogeneità)</p>	1
			<p>Significativa (attività caratterizzate da un sensibile grado di innovazione e eterogeneità ed inserite in un contesto di rilevante sinergia aziendale)</p>	3
			<p>Elevata (attività caratterizzate da alto grado di innovazione e eterogeneità e inserite in un contesto di massima sinergia aziendale)</p>	5



C) DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI	punti 9	C).1. DELEGHE DI FUNZIONI DIRIGENZIALI Viene considerata e valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza di contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.	Nessuna delega	0
			Delega con potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario	4
			Delega con potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativa per ampiezza e contenuto	9
D) RILEVANZA RELAZIONI	punti 10	D).1. RELAZIONI INTERNE Viene considerato e valutato il complesso e l'intensità delle relazioni interne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate con particolare riguardo a: i. la significatività qualitativa; ii. la rilevanza quantitativa; dei rapporti con i "clienti interni" correlate alle conseguenti necessità di governo degli stessi tramite: iii. doti di flessibilità; iv. capacità di gestione delle variabili.	Contenuta/media (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne)	1
			Significativa (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali con strutture organizzative interne)	2
			Elevata (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ implicano relazioni frequenti e intense di alto livello anche professionale con soggetti interni)	3
		D).2. RELAZIONI ESTERNE Viene considerato e valutato	Contenuta/media (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ)	1



		<p>il complesso e l'intensità delle relazioni esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate con particolare riguardo a:</p> <p>i. la significatività qualitativa;</p> <p>ii. la rilevanza quantitativa;</p> <p>dei rapporti portatori di interessi diffusi ("stakeholders") correlate alle conseguenti necessità di governo degli stessi tramite:</p> <p>i. doti di flessibilità;</p> <p>ii. capacità di gestione delle variabili.</p>	<p>implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative esterne)</p>	
			<p>Significativa (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ implicano relazioni ordinarie apicali con strutture organizzative esterne)</p>	2
			<p>Elevata (i processi e le attività di cui all'incarico di EQ implicano relazioni frequenti e intense di alto livello anche professionale con soggetti esterni)</p>	3
			<p>Contenuta/media (sistema di relazioni istituzionali di media intensità secondo procedure consolidate)</p>	1
		<p>D).3. RELAZIONI ISTITUZIONALI</p> <p>Vengono considerate e valutate le relazioni che la posizione intrattiene con altri soggetti istituzionali in riferimento ai parametri:</p> <p>i. dimensionali;</p> <p>ii. di complessità;</p> <p>degli Enti, istituzioni e organizzazioni esterne all'Azienda con cui l'incaricato intrattiene rapporti in relazione alle procedure consolidate e/o ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'incarico di EQ.</p>	<p>Significativa (sistema di relazioni istituzionali di significativa intensità secondo procedure sia consolidate sia dettate dalla variabilità del contesto d'azione)</p>	2
			<p>Elevata (sistema di relazioni istituzionali di elevata intensità caratterizzate da rilevanti profili di flessibilità correlati a</p>	4



ASP CITTÀ DI BOLOGNA
Azienda pubblica di servizi alla persona

			esigenze di gestione continuata delle variabili)	
E) RILEVANZA STRATEGICA	punti 7	<p>E)1. STRATEGICITÀ Viene considerata e valutata la valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali cui l'Azienda riconosce un particolare valore strategico in relazione:</p> <p>i. in generale: alla <i>mission</i> di ASP;</p> <p>ii. nello specifico: alle priorità aziendali come preventivamente individuate.</p>	Contenuta/media (contribuisce al raggiungimento di obiettivi di servizio/U.O.)	2
			Significativa (contribuisce al raggiungimento degli obiettivi operativi aziendali)	4
			Elevata (responsabilità diretta del raggiungimento degli obiettivi operativi strategici dell'Azienda)	7
PUNTEGGIO MASSIMO		70		