

***Estratto - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi  
(modificato con deliberazione n. 7 del 12/02/2015)  
(modificato con deliberazione n.35 del 8/10/2020)***

**CAPO II**

**IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE**

**Articolo 54**

**Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

**Articolo 55**

**Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Per premiare il merito l'Ente Parco può utilizzare gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

**Articolo 56**

**Premio annuale sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito.

2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

3. Al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

**Articolo 57**

**La valutazione del Direttore e dei titolari di PO**

1. La valutazione del direttore riguarda l'apporto alla integrazione e ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione del Direttore è effettuata dal Presidente dell'Ente Parco su proposta vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione. La retribuzione è commisurata alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

27

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Direttore tenuto conto dei criteri previsti all'articolo 43 e meglio declinati nell'ambito del manuale di valutazione.

**Articolo 58**

**La valutazione del personale**

1. La valutazione del personale riguarda gli aspetti di cui all'articolo 43, comma 3 meglio declinati nel manuale di valutazione approvato dal Consiglio direttivo.

2. La valutazione è responsabilità del Direttore ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e di trasparenza.

**Articolo 59**

**Bonus annuale delle eccellenze**

*(Abrogato)*

**Articolo 60**

**Premio annuale per l'innovazione**

*(Abrogato)*

**Articolo 61**

**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 della performance dell'Ente. Costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni.

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.

#### Articolo 62

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, l'Ente Parco può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

28

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

#### Articolo 63

Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Ente Parco può prevedere la selezione del personale programmato attraverso 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.

#### Articolo 64

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Ente Parco assegna incarichi e responsabilità. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dall'art. 18 e seguenti del presente regolamento.

#### Articolo 65

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente Parco promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli 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'Ente Parco promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.