



Proposta n. 2049/2024

In data odierna nella sede dell'ESU di Padova in Via S. Francesco n. 122 il Direttore assume il seguente decreto:

Atto letto, approvato e sottoscritto nella seguente composizione:
Fogli nr.: Allegati nr.:

Il presente atto è divenuto esecutivo il 04/12/2024 e viene pubblicato nelle forme di legge all'Albo Pretorio On Line dell'ESU di Padova per quindici giorni consecutivi dal 04/12/2024.

Il Direttore
VERZA GABRIELE
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

OGGETTO: SELEZIONE PER TITOLI AI FINI DELLA FORMAZIONE DI GRADUATORIE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE - DIFFERENZIALI STIPENDIALI - CON DECORRENZA 1° GENNAIO 2024, RISERVATA AL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ESU DI PADOVA.

Il Direttore

- visto l'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 il quale, al comma 1, stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili”*; mentre al secondo comma prevede che *“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”*;
- richiamato il C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021, ed in particolare l'art. 14 rubricato “Progressioni economiche all'interno delle aree”, il quale stabilisce che: “Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106. 2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o

corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). 4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione). 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree). 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno

dell'area”;

- preso atto che in data 06/12/2023 è stato sottoscritto con la R.S.U. aziendale e le OO.SS. Territoriali il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2023/2025 il quale, tra l'altro, contiene i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree e le risorse da destinare nel triennio di riferimento;
- rilevato che nel fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 risulta disponibile per nuove progressioni economiche all'interno delle aree la somma di euro 17.000,00 e che tale somma trova disponibilità nell'ambito delle risorse finanziarie impegnate nel bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- evidenziato che circa la locuzione “una quota limitata” per il riconoscimento delle progressioni economiche, utilizzata dall'art. 23, comma 2, del D Lgs. n. 150/2009, e recepita nella nuova regolamentazione contrattuale dall'art. 16, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, la Funzione Pubblica, aderendo all'interpretazione precedentemente fornita dalla RGS, ritiene debba intendersi riferita a una quota di personale interessato dalla procedura selettiva non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari;
- considerato dunque che per garantire il principio di selettività nella selezione interna per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 1° gennaio 2024, per quota limitata di dipendenti deve intendersi quella corrispondente non oltre il 50,00% degli aventi diritto ad accedere alla procedura selettiva;
- atteso che le risorse destinate al finanziamento delle progressione economiche all'interno delle aree gravano sulla parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa così come costituito nell'ambito delle previsioni dei vigenti C.C.N.L.;
- visto che detto impegno di spesa rientra nell'ambito complessivo del vaglio espresso dall'organo di revisione contabile sul bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- considerato che le spese per le procedure di progressioni economiche all'interno delle aree – differenziali stipendiali - decorrenti dal 1° gennaio 2024 graveranno sugli esercizi finanziari 2024 e seguenti;
- accertata la disponibilità finanziaria;

- ritenuto di indire una selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree in favore del personale dipendente con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024 e di approvare il relativo bando che definisce in dettaglio i requisiti e le modalità di partecipazione dei dipendenti dell'Azienda alla selezione di cui all'oggetto (Allegato_1), bando che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- visto il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 11 gennaio 2024, esecutiva;
- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2019/2021;
- vista la Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8;
- visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- vista la Legge Regionale 7 aprile 1998 n.8;
- visto il parere di regolarità amministrativa, allegato al presente provvedimento

DECRETA

1. di indire una procedura selettiva interna per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree – differenziali stipendiali - per l'anno 2024 con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2024, e di approvare il relativo bando, che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato_1), e che sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito internet dell'Azienda;

2. di dare atto che le risorse destinate al finanziamento delle progressione economiche all'interno delle aree gravano sulla parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa così come costituito nell'ambito delle previsioni del vigente C.C.N.L..

Il Direttore
VERZA GABRIELE
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)