

Verbale della procedura di selezione per l'assegnazione dei differenziali stipendiali del personale del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza con decorrenza dal 01/01/2025.

Il sottoscritto Corsini Bartolomeo, in qualità di Direttore Generale pro-tempore del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, il giorno 19 del mese di agosto dell'anno 2025, alle ore 10.30, vista la documentazione fornita dalla responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, procede all'analisi delle schede di valutazione al fine di stilare una graduatoria volta all'assegnazione della progressione economica orizzontale (assegnazione differenziali stipendiali) al personale dipendente secondo i principi generali contenuti nell'articolo 13 del CCI sottoscritto il giorno 11/06/2025 di seguito indicati:

- Valutazione performance triennio precedente: media della somma delle valutazioni del triennio valutabili. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione, **peso attribuito 60%**.
- Esperienza professionale acquisita all'interno delle Aree: da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione: **peso attribuito: 30%**.

Conseguentemente il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:

- 5 anni o maggiore di 5 anni - punti 30.
 - 4 anni – punti 24.
 - 3 anni – punti 18.
 - 2 anni – punti 12
 - 1 anno punti 6
- Capacità culturali e professionali: Vengono riconosciuti 0,50 punti per ogni corso di formazione effettuato nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (massimo 10 punti).
 - A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

Ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 16/11/2022, i differenziali stipendiali sono attribuiti al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area:

- in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022;
- Ai fini dell'assegnazione dei differenziali stipendiali, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi;
- L'attribuzione dei differenziali stipendiali non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Dato atto che l'articolo 13 del CCI sottoscritto il giorno 11/06/2025 prevede che sono esclusi dalla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022

Considerato che il dipendente matr. 29 ha in atto un provvedimento disciplinare e pertanto è escluso dalla procedura di selezione.

Preso atto che il numero di lavoratori in possesso del requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica è pari a 7.

Dato atto che l'articolo 13, del CCI sottoscritto il 11/06/2025, dispone che l'attribuzione dei differenziali stipendiali è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore complessivamente al 50% degli idonei e prevede risorse per effettuare progressione economica (assegnazione del differenziale stipendiale) per l'importo di € 1.600,00.

Viste alle risultanze della valutazione della performance individuale degli anni 2022 - 2023 - 2024 (per il 60 % della valutazione), dell'esperienza acquisita (per il 30 % della valutazione), delle capacità culturali e professionali per 0,50 punti per ogni corso di formazione effettuato nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (massimo 10 punti), di seguito viene indicata la tabella che riporta i punteggi assegnati agli aventi diritto:

dipendente matricola	Performance individuale triennio per il 60% della valutazione	Esperienza acquisita per il 30% della valutazione	Punteggio relativo alle capacità culturali	Punteggio totale
8	58,80	5,40	10,00	74,20
31	58,80	9,00	1,00	68,80
30	58,80	9,00	1,00	68,80
17	58,20	9,00	1,00	68,20
19	56,60	9,00	0,50	66,10
14	53,20	7,20	0,50	60,90
41	18,00	7,20	0,00	25,20

I dettagli relativi ai punteggi assegnati ai vari dipendenti sono esplicitati nelle schede individuali agli atti dell'Area Finanziaria e Personale.

Si dispone la pubblicazione della presente graduatoria sul sito internet dell'Ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione personale e che entro i 7 giorni lavorativi successivi alla pubblicazione medesima, i dipendenti avranno facoltà di presentare formale ricorso alla procedura, trascorso tale periodo la graduatoria diventerà definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

il Direttore Generale
Bartolomeo Corsini