CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA
C.na Fontana – Viale Mirabellino 2 – 20900 MONZA

Determinazione del Direttore Generale 06/11/2026, n. 389

OGGETTO: INDIZIONE PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE - ANNO 2026.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la Deliberazione di Assemblea Consortile n° 4 del 16/02/2026 con la quale è stato approvato il Bilancio per gli esercizi 2026-2028 e relativi allegati".

Vista la Deliberazione n. 12 del 20/02/2026 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028.

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026 – 2028, approvato con Delibera del Consiglio di Gestione 13 del 20/02/2026.

Premesso c h e :

- Con Delibera del Consiglio di Gestione n. 19 del 27/04/2026 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica.
- Con Delibera del Consiglio di Gestione n. 21 del 27/04/2026 sono state emanate le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva integrativa e per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026 - progetti di produttività collettiva ed individuale.
- Con Determina del Direttore Generale n. 154 del 05/05/2026 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2026.
- In data 16/09/2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS.
- Con verbale n. 18 del 12/10/2026 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione del contratto decentrato integrativa per l'anno 2026, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, sia rispetto ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente, sia relativamente ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale.
- Con Delibera del Consiglio di Gestione n. 41 del 30/11/2026 e stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI del personale dipendente parte normativa per il triennio 2026/2028 e parte economica 2026.
- In data 5 ottobre 2026 stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS.

Visto l'art 14, comma 1 del CCNL 23/02/2026, rubricato "Progressioni economiche all'interno delle aree" che 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 e individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL 16/11/2022 che indica, altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga

l'inquadramento nella medesima area.

Visto l'articolo 22 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 5 ottobre 2026 che prevede i parametri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali meglio di seguito riportati:

- Valutazione performance triennio precedente: Secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 1 del CCNL 23/02/2026, verrà considerata, la media delle tre ultime valutazioni individuali annuali disponibili precedenti alla decorrenza dell'Istituto, (potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti che avranno raggiunto una media pari o superiore all'85%) tale valutazione avrà un peso pari al 60% del totale della valutazione (100 punti) – in ossequio all'art. 14 comma 2, lett. e, del CCNL 23/02/2026, secondo il quale tale criterio non può "pesare" per una percentuale inferiore al 40% del totale.
- Esperienza professionale acquisita ed ulteriori parametri: 40% del totale della valutazione secondo i parametri stabiliti dal CCI e di seguito riportati:
  Esperienza professionale acquisita: secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 2 del CCNL 23/02/2026, verrà considerata l'esperienza professionale 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, Il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:
  5 anni o maggiore di 5 anni - punti 10.
  4 anni – punti 8
  3 anni – punti 6
  2 anni – punti 4
  1 anno - punti 2
  Secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 3 del CCNL 26/02/2026 verranno valutati i seguenti ulteriori parametri relativi alle capacità culturali e professionali, verranno valutati i parametri sottoindicati, e rappresentano:
  l'efficacia dei risultati raggiunti - max 5 punti.
  caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza – max 5 punti.
  disponibilità e innovazione al cambiamento – max 5 punti;
  flessibilità interfunzionale per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente - max 5 punti.
  vengono riconosciuti inoltre 0,25 punti (massimo 10 punti) per ogni corso di formazione, attinente alla posizione lavorativa e profilo professionale del dipendente, per il quale è stata rilasciata un'attestazione, effettuato nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi del presente articolo, sono:

- maggiore anzianità presso l'Ente.
- maggiore età.
- minor numero di progressioni economiche effettuate.

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 23/02/2026, 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 integrato dagli articoli 58 e 59 del CCNL 23/202/2026;
- 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.

Considerato che l'articolo 20 del CCI sottoscritto il giorno 5 ottobre 2026 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.
Dato atto che l'articolo 20, del CCI sottoscritto il 5 ottobre 2026, 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 € 4.900,00.

Visto il D.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.

Visto il D.lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i.

Visto l'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Locali del 23/02/2026.

Considerato che si rende necessario procedere ad attivare la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all' interno di ciascun percorso per l'anno 2026.

DETERMINA

1. Di approvare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di avviare le procedure per il riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree con attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2026 secondo quanto stabilito nel CCI triennio parte normativa 2026/2028, relativo al personale non dirigente, sottoscritto in data 5 ottobre 2026.
3. Di stabilire che le progressioni orizzontali di cui al presente atto sono relative all'anno 2026 e saranno attribuite con decorrenza 01/01/2026.
4. Di dare atto che la graduatoria definitiva degli aventi diritto all'assegnazione dei differenziali stipendiali. sarà approvata con successivo atto determinativo.
5. Di dare atto che il costo massimo stimato è pari a € 4.900,00, oltre oneri e IRAP, conseguente all'assegnazione dei differenziali stipendiali. per l'anno 2026, trova adeguata copertura nella destinazione della parte stabile del Fondo per le Risorse Decentrate anno 2026 con imputazione ai capitoli di Bilancio relativi al personale.
6. Di pubblicare la presente determinazione sul sito istituzionale del Consorzio in amministrazione trasparente sezione personale.

IL RESPONSABILE
(*) BARTOLOMEO CORSINI

IL DIRETTORE GENERALE

DETERMINAZIONE N. 389 DEL 06/11/2026

OGGETTO: INDIZIONE PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE - ANNO 2026.

Vista ai sensi dell'art 1 comma 7 Legge 190/2012

RPCT
(*) ANDREA D'AQUILA

Addì, 06/11/2026

IL DIRETTORE GENERALE
(*) **BARTOLOMEO CORSINI**

* Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli artt. 20 e successivi del D.lgs. n. 82/2005. L'originale del documento è conservato presso l'archivio informatico dell'Ente. La firma è sostituita dall'indicazione del nome del Responsabile ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.lgs. n. 39/1993.