CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA

CONSORZIO VILLA REALE
E PARCO DI MONZA
Protocollo Generale
N. 6162
Del 10-11-2026

Verbale della procedura di selezione per l'assegnazione dei differenziali stipendiali del personale del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza con decorrenza dal 01/01/2026.

Il sottoscritto Corsini Bartolomeo, in qualità di Direttore Generale pro-tempore del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, il giorno 09 del mese di novembre dell'anno 2026, alle ore 10.30,

Visto il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il giorno 05/11/2026 e la Determinazione n. 389 del 05/11/2026 con la quale è stata indetta la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali – progressione economica all'interno delle aree per l'anno 2026.

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 nel Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il giorno 05/11/2026 di seguito indicati:

1. 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.

2. Esperienza professionale acquisita ed ulteriori parametri: Tale valutazione avrà un peso del 40% della valutazione (100 punti), calcolando tale percentuale sul totale dei punteggi cosi totalizzati:
   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:

Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Viale Mirabellino, 2 - 20900 Monza (MB)
Tel. 039.39464.1 | fax 039.384113 | direzione@reggiadimonza.it
PEC: reggiadimonza@pec.it

REGGIA MONZA

- 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 05/11/2026 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.

Visto il parere ARAN CFL259.

Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Viale Mirabellino, 2 - 20900 Monza (MB)
Tel. 039.39464.1 | fax 039.384113 | direzione@reggiadimonza.it
PEC: reggiadimonza@pec.it

Preso atto che il numero di lavoratori che alla data del 01/01/2026 sono in possesso del requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica è pari a 8.

Dato atto che l'articolo 20, del CCI sottoscritto il 05/11/2026, stabilisce 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.

Viste alle risultanze della valutazione della performance individuale degli anni 2023 - 2024 – 2025, dell'esperienza professionale acquisita e degli ulteriori parametri riportati nel CCI sottoscritto il 05/11/2026, di seguito viene indicata la tabella che riporta i punteggi assegnati agli aventi diritto:

dipendente matricola	Performance individuale triennio 2023 – 2024 - 2025 (peso attribuito 60% della valutazione)	Esperienza professionale acquisita ed ulteriori parametri (peso attribuito 40% della valutazione)	Punteggio totale
7	59.00	12.60	**71.60**
24	58,80	11.20	**70.00**
10	59.00	10.90	**69.90**
31	59.00	9,80	**68.80**
17	58.60	9.00	**67.60**
19	56.40	10.60	**67.00**
14	53.00	13.90	**66.90**
18	58.60	7.40	**66.00**

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.

Ai sensi dell'articolo 21 del CCI sottoscritto il 05/11/2026, entro i 15 giorni lavorativi successivi alla pubblicazione, i dipendenti avranno facoltà di presentare osservazioni alla procedura, in mancanza di segnalazioni/osservazioni trascorso tale periodo la graduatoria diventerà definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

il Direttore Generale
Bartolomeo Corsini

CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA

Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Viale Mirabellino, 2 - 20900 Monza (MB)
Tel. 039.39464.1 | fax 039.384113 | direzione@reggiadimonza.it
PEC: reggiadimonza@pec.it