



COMUNE DI RODENGO SAIANO

PROVINCIA DI BRESCIA

Determinazione dell' Area affari generali e segreteria
N. 9 del 02/02/2026
Registro Generale N. 70

**OGGETTO: COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ
DELL'ESERCIZIO 2025**

La Determina viene pubblicata all'Albo pretorio dal 02/02/2026 al 17/02/2026.

OGGETTO: COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ DELL'ESERCIZIO 2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI E SEGRETERIA

richiamati:

gli articoli 97 e 107 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;
il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e smi;
i vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente del comparto Funzioni locali, con particolare riferimento ai contratti sottoscritti in data 21/5/2018 e 16/11/2022;

premesso che:

l'art. 7 del d.lgs. 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche di valutare annualmente la performance individuale del personale dipendente.

L'attuale Sistema di valutazione della performance è stato approvato dall'esecutivo il 25 gennaio 2023 con la deliberazione n. 10 dopo un periodo di *concertazione* (avviato il 30 novembre 2022 con la deliberazione giuntale n. 209).

Il medesimo **Sistema di valutazione della performance** è stato confermato nell'Allegato n. 2 del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato dalla giunta con deliberazione n. 108 dell'8 ottobre 2025.

Il sistema prevede tre criteri di valutazione della prestazione:

- A. il grado di realizzazione degli obiettivi dell'ufficio, fissati attraverso il piano della performance, con un peso del 10%;
- B. il coefficiente legato alla valutazione individuale, con un peso del 75%;
- C. i periodi di assenza, con un peso del 15%.

Criterio A

La giunta ha approvato il Piano esecutivo della gestione 2025-2027 il 18 dicembre 2024 con la deliberazione n. 205, mentre il **Piano della performance 2025-2027 è stato approvato il 19 febbraio 2025 con la deliberazione n. 19.**

La giunta, a consuntivo, il 28 gennaio 2026 (deliberazione n. 4), ha licenziato la **Relazione sulla performance del 2025** predisposta dal nucleo di valutazione, con la quale è stato accertato il grado di realizzazione degli obiettivi da parte delle diverse ripartizioni organizzative.

Criterio B

Applicando i criteri generali di valutazione del personale, i funzionari, di concerto con il segretario comunale, hanno svolto la valutazione del personale. Le relative schede, riservate, sono depositate presso l'ufficio personale.

Ciascun collaboratore è stato valutato dal funzionario responsabile applicando i criteri individuati dall'Allegato n. 2, Paragrafo 2.3.2, del regolamento di organizzazione approvato con deliberazione giuntale n. 108/2025.

Criterio C

Dall'indice di "1.872 ore annue" (previsto dal Paragrafo 2.3.3 dell'Allegato n. 2 del regolamento di organizzazione) sono stati sottratti i periodi di assenza di ciascun dipendente, espressi in ore, per malattia, aspettativa, permessi finalizzati a garantire il diritto allo studio, permessi non retribuiti in genere.

Come stabilito dal Paragrafo 2.3.3, non sono state computate le ferie, i permessi ordinari di cui alla legge 104/1992 (tre giorni mensili), la maternità obbligatoria, i permessi orari retribuiti previsti dall'art. 32 del CCNL 21/5/2018. Non sono stati sottratti nemmeno i permessi per partecipare a concorsi ed esami.

Al contrario, sono stati decurtati i periodi di assenza per:

congedo parentale retribuito (l'art. 34 del d.lgs. 151/2001, non riconosce al genitore la retribuzione, ma solo una indennità del 30% commisurata alla retribuzione, inoltre il comma 5 esclude tale permesso dal computo della *gratifica natalizia* del settore privato, simile alla nostra "produttività");
congedo parentale non retribuito (tale tipologia di congedo non è retribuita, inoltre il comma 5 dell'art. 34 del d.lgs. 151/2001 lo esclude dal computo della *gratifica natalizia* del settore privato, simile alla nostra produttività);
congedo per gravi e documentati motivi familiari (l'art. 4 comma 2 della legge 53/2000 prevede che non sia retribuito);
congedo per cure (l'art. 7 d.lgs. 119/2011 applica, per tale periodo di assenza, lo stesso "regime economico" previsto per i giorni di malattia che, a norma del Paragrafo 2.3.3, devono essere sottratti).

Il dipendente che ritenga che uno o più dei criteri A, B e C di cui sopra, sia stato applicato in modo errato o scorretto, ha la possibilità di presentare domanda di conciliazione/rivalutazione all'ufficio di gestione del personale (Area degli affari generali e della segreteria).

La domanda è proposta in forma scritta in carta libera senza spese, entro 60 giorni dall'avvio della pubblicazione, all'albo on line, della presente determinazione.

Premesso che:

il Contratto decentrato integrativo del triennio 2025-2027 è stato sottoscritto in data 11 novembre 2025 (e trasmesso all'ARAN lo stesso giorno).

Come previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, poi ribadito dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, il contratto ha fissato i criteri per riconoscere ai dipendenti, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, una *maggiorazione del premio individuale*.

I criteri di quantificazione e distribuzione della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere "ai primi tre in graduatoria, oltre ai pari merito", sono fissati nell'Allegato A del contratto decentrato.

Sulla base dei risultati ottenuti applicando i criteri A, B e C previsti dal Sistema di valutazione della performance, nonché la metodologia di attribuzione della maggiorazione del premio individuale, il sottoscritto, con la collaborazione dell'Area dei servizi finanziari e dei tributi, ha calcolato la ripartizione delle risorse.

Gli esiti della ripartizione tra il personale dipendente sono riportati nelle allegate Tabelle allegate:

- 1- Ripartizione del fondo;
- 2- Distribuzione del fondo.

Nelle Tabelle allegate i dipendenti sono identificati con un *numero ID* al fine di assicurare l'applicazione dei principi del Regolamento UE 2016/679 in materia di tutela della privacy e, in particolare, il principio di *minimizzazione* nell'uso dei dati personali.

Resta fermo che chiunque vanti un *interesse diretto, concreto ed attuale* corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata, potrà ottenere maggiori informazioni accedendo alla documentazione depositata presso l'ufficio di gestione del personale, a norma degli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e smi.

A conclusione del procedimento di valutazione, si ritiene di liquidare e pagare ai dipendenti le somme previste per ciascuno nella colonna **totale** dell'allegata **Tabella 2- Distribuzione del fondo**, a valere sul capitolo del bilancio previsionale n. **101201051 "Compensi al personale per produttività"**.

Il pagamento delle somme, in ogni, caso **non potrà avvenire prima che siano decorsi sessanta giorni dalla pubblicazione di questa determinazione** per consentire agli interessati di avviare l'eventuale subprocedimento di riconciliazione. In tale ipotesi, il pagamento potrà avvenire solo al termine del subprocedimento.

Con riferimento all'art. 183 comma 6 del TUEL (e all'art. 9 del DL 78/2009), il sottoscritto attesta di aver accertato che il programma dei pagamenti sia compatibile con gli stanziamenti di bilancio e con le regole della finanza pubblica.

Tanto richiamato e premesso, il segretario comunale, in qualità di responsabile dell'Ufficio di gestione del personale:

DETERMINA

1. di approvare i richiami, le premesse e la narrativa tutta, quali parti sostanziali del dispositivo;
2. di approvare le allegate **Tabelle 1- Ripartizione del fondo e 2- Distribuzione del fondo** quali parti integranti del dispositivo;
3. conseguentemente, di liquidare le somme previste nella colonna **"Totale"** dell'allegata **Tabella 2- Distribuzione del fondo**;
4. di autorizzare il pagamento a partire dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione di questa determinazione, salvo che un interessato, o più, non avvii il subprocedimento di "riconciliazione"; in tale ipotesi il pagamento potrà avvenire solo al termine del subprocedimento.



Il Responsabile
dell'Area affari generali e segreteria
Dott. Omar Gozzoli

Determinazione n. 70 del 02/02/2026

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Rodengo-Saiano. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Omar Gozzoli in data 02/02/2026

1- Ripartizione del fondo

id.	obiettivi (10%)				10% del fondo - M	valutazione (75%)				75% del fondo - M	presenza (15%)				15% del fondo - M
	V	R	VxR	Ca	2.777,52	V	R	VxR	Cb	20.831,43	V	R	VxR	Cc	4.166,29
1	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	97	1	97,00	0,0398	€ 829,24	1.768,00	1	1.768	0,0391	€ 162,76
2	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
3	100	5/6	83,33	0,0348	€ 96,61	98	5/6	81,67	0,0335	€ 698,16	1.830,00	5/6	1.525	0,0337	€ 140,39
4	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	99	1	99,00	0,0406	€ 846,34	1.750,50	1	1.751	0,0387	€ 161,15
5	0	1	0,00	0,0000	€ -	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.353,00	1	1.353	0,0299	€ 124,56
6	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
7	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.774,50	1	1.775	0,0392	€ 163,36
8	100	8/9	88,89	0,0371	€ 103,05	97	8/9	86,22	0,0354	€ 737,11	1.852,00	8/9	1.646	0,0364	€ 151,55
9	100	1/2	50,00	0,0209	€ 57,97	98	1/2	49,00	0,0201	€ 418,90	1.872,00	1/2	936	0,0207	€ 86,17
10	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	99	1	99,00	0,0406	€ 846,34	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
11	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	99	1	99,00	0,0406	€ 846,34	1.847,00	1	1.847	0,0408	€ 170,04
12	100	5/6	83,33	0,0348	€ 96,61	98	5/6	81,67	0,0335	€ 698,16	1.722,00	5/6	1.435	0,0317	€ 132,11
13	100	5/6	83,33	0,0348	€ 96,61	98	5/6	81,67	0,0335	€ 698,16	1.847,50	5/6	1.540	0,0340	€ 141,74
14	100	8/9	88,89	0,0371	€ 103,05	98	8/9	87,11	0,0357	€ 744,70	1.860,50	8/9	1.654	0,0365	€ 152,25
15	100	1/2	50,00	0,0209	€ 57,97	99	1/2	49,50	0,0203	€ 423,17	1.872,00	1/2	936	0,0207	€ 86,17
16	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
17	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
18	100	2/3	66,67	0,0278	€ 77,29	95	2/3	63,33	0,0260	€ 541,43	1.812,00	2/3	1.208	0,0267	€ 111,21
19	100	11/24	45,83	0,0191	€ 53,14	97	11/24	44,46	0,0182	€ 380,07	1.841,00	11/24	844	0,0186	€ 77,68
20	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	99	1	99,00	0,0406	€ 846,34	1.849,00	1	1.849	0,0409	€ 170,22
21	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.847,00	1	1.847	0,0408	€ 170,04
22	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	98	1	98,00	0,0402	€ 837,79	1.860,50	1	1.861	0,0411	€ 171,28
23	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	96	1	96,00	0,0394	€ 820,70	1.818,00	1	1.818	0,0402	€ 167,37
24	100	2/3	66,67	0,0278	€ 77,29	97	2/3	64,67	0,0265	€ 552,83	1.857,50	2/3	1.238	0,0274	€ 114,00
25	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	97	1	97,00	0,0398	€ 829,24	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
26	100	8/9	88,89	0,0371	€ 103,05	95	8/9	84,44	0,0347	€ 721,91	1.856,50	8/9	1.650	0,0365	€ 151,92
27	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	97	1	97,00	0,0398	€ 829,24	1.872,00	1	1.872	0,0414	€ 172,34
28	100	1	100,00	0,0417	€ 115,93	96	1	96,00	0,0394	€ 820,70	1.672,00	1	1.672	0,0369	€ 153,93
29	0	0	0,00	0,0000	€ -		0	0,00	0,0000	€ -	-	0	-	0,0000	€ -
					2.395,83	1,00	€ 2.777,52	2733	2.436,74	1,0000	€ 20.831,43	50.866,50	45.255	0,3203	€ 4.166,29

2- Distribuzione del fondo

id.	obiettivi (10%)		valutazione (75%)		presenza (15%)		produttività		M (maggiorazione, art. 69 CCNL 21/5/2018)	totale	
1	€	115,93	€	829,24	€	162,76	€	1.107,94	€	-	€ 1.107,94
2	€	115,93	€	837,79	€	172,34	€	1.126,06	€	-	€ 1.126,06
3	€	96,61	€	698,16	€	140,39	€	935,16	€	-	€ 935,16
4	€	115,93	€	846,34	€	161,15	€	1.123,43	€	318,86	€ 1.442,28
5	€	-	€	837,79	€	124,56	€	962,35	€	-	€ 962,35
6	€	115,93	€	837,79	€	172,34	€	1.126,06	€	-	€ 1.126,06
7	€	115,93	€	837,79	€	163,36	€	1.117,09	€	-	€ 1.117,09
8	€	103,05	€	737,11	€	151,55	€	991,71	€	-	€ 991,71
9	€	57,97	€	418,90	€	86,17	€	563,03	€	-	€ 563,03
10	€	115,93	€	846,34	€	172,34	€	1.134,61	€	318,86	€ 1.453,47
11	€	115,93	€	846,34	€	170,04	€	1.132,31	€	318,86	€ 1.451,17
12	€	96,61	€	698,16	€	132,11	€	926,88	€	-	€ 926,88
13	€	96,61	€	698,16	€	141,74	€	936,51	€	-	€ 936,51
14	€	103,05	€	744,70	€	152,25	€	1.000,00	€	-	€ 1.000,00
15	€	57,97	€	423,17	€	86,17	€	567,31	€	159,43	€ 726,73
16	€	115,93	€	837,79	€	172,34	€	1.126,06	€	-	€ 1.126,06
17	€	115,93	€	837,79	€	172,34	€	1.126,06	€	-	€ 1.126,06
18	€	77,29	€	541,43	€	111,21	€	729,93	€	-	€ 729,93
19	€	53,14	€	380,07	€	77,68	€	510,89	€	-	€ 510,89
20	€	115,93	€	846,34	€	170,22	€	1.132,50	€	318,86	€ 1.451,35
21	€	115,93	€	837,79	€	170,04	€	1.123,76	€	-	€ 1.123,76
22	€	115,93	€	837,79	€	171,28	€	1.125,00	€	-	€ 1.125,00
23	€	115,93	€	820,70	€	167,37	€	1.103,99	€	-	€ 1.103,99
24	€	77,29	€	552,83	€	114,00	€	744,12	€	-	€ 744,12
25	€	115,93	€	829,24	€	172,34	€	1.117,51	€	-	€ 1.117,51
26	€	103,05	€	721,91	€	151,92	€	976,88	€	-	€ 976,88
27	€	115,93	€	829,24	€	172,34	€	1.117,51	€	-	€ 1.117,51
28	€	115,93	€	820,70	€	153,93	€	1.090,55	€	-	€ 1.090,55
30	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€ -
€		2.777,52	€	20.831,43	€	4.166,29	€	27.775,24	€	1.434,86	€ 29.210,10