



PROCURA DELLA REPUBBLICA DI FORLÌ

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2024

PARTE PUBBLICA

Enrico Cieri – Procuratore della Repubblica,
Giuseppe Carusoni – Dirigente Amministrativo dell'Ufficio.

PARTE SINDACALE

OO.SS.: CISL, CONFSAL-UNSA, CONFINTESA, UIL, FLP

CISL FP presente – Di Martino Benedetta

CONFSAL UNSA presente – Racalbuto Giovambattista e Milena Liverani

CONFINTESA FP presente – Domenico Campanale e Francesco Leonardi

UIL non presente

FLP non presente

R.S.U.: Angela Pizza - Ivana Tisselli - Federico Zanetti

Svolge le funzioni di **verbalizzante** Patrizia Vicari

Le OO.SS. sono state previamente rese edotte del contenuto del verbale, trasmesso in bozza.

Alle ore 11.40 si dà avvio alla discussione e il Procuratore, nella Sua veste di Capo dell'Ufficio, prospetta, dandone lettura, le cifre e gli importi destinati a costituire la base dell'F.D.R. per la Procura di Forlì nella maniera che segue.

Premessa:

In data 6 maggio 2026 è stato sottoscritto l'Accordo sull'utilizzazione del FRD anno 2024.

Con nota Prot. n. 123540.U dell'11 giugno 2026 il Ministero della Giustizia ha assegnato agli Uffici requirenti del distretto i fondi destinati all'erogazione dei compensi del FDR 2024.

Con nota prot. n. 3893/26 – 4079/26 del 19 giugno 2026, la Procura Generale di Bologna ha provveduto alla ripartizione delle somme assegnate tra gli uffici del distretto. I suddetti fondi sono stati così ripartiti:

- **Performance individuale** di cui all'art. 3 punto 2 dell'accordo nazionale per l'utilizzazione del FRD (non soggetti a contrattazione decentrata);
- **Fondo di sede** di cui all'art. 3 punto 3 dell'accordo nazionale per l'utilizzazione del FRD, per la cui contrattazione è stata indetta l'odierna riunione.

Alla Procura di Forlì sono state assegnate le seguenti somme:

- Art. 3 punto 2 - € 9.243,60
- Art. 3 punto 3 - € 32.925,58

La contrattazione decentrata inerente all'individuazione dei criteri di distribuzione delle risorse di cui all'art. 3 punto 3 va effettuata entro 60 giorni dalla comunicazione della circolare e degli importi assegnati (scadenza 18/08/2026). Gli stessi criteri, richiamati nelle premesse dell'Accordo, devono essere in linea "ai principi posti dalle vigenti normative, in forza dei quali:

- 1) il pagamento deve essere correlato all'effettiva realizzazione dei miglioramenti di produttività misurabili e previamente definiti, secondo un metodo di programmazione per obiettivi e non è consentito erogare somme al personale per l'ordinaria attività lavorativa;
- 2) deve essere rispettato il principio della correlazione dei premi di produttività all'incremento effettivo della produttività;
- 3) non è consentita, pertanto la cd. erogazione a pioggia dei compensi, fondata su motivazioni generiche e non riscontrabili".

Le risorse di cui all'art. 3 punto 3 per l'anno 2024, in base all'Accordo ed alla circolare attuativa: *"sono destinate, in misura non inferiore all'80%, all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività ed alla valorizzazione del merito, determinati sulla base dell'incremento dei livelli di efficacia e di efficienza dei servizi istituzionali come risultanti dalla performance dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità.*

Gli elementi di valutazione della *performance* della risorsa o area organizzativa sono correlati ai risultati conseguiti, alle attività ed agli obiettivi di almeno uno dei documenti ricompresi nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* previsti per gli uffici requirenti:

- Ciclo della *performance*;
- Programma delle attività annuali previsto ex art. 4 D.L. 25 luglio 2006 n. 240;
- Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della Circolare sulla organizzazione degli Uffici di Procura come da relativa delibera del CSM;
- Altri programmi ispirati a *best practices* formalmente adottati e implementati nell'ambito degli uffici giudiziari e altri progetti di sviluppo organizzativo (anche di tipo informatico) condotti dall'Ufficio nell'anno di riferimento.

Il conseguimento degli obiettivi per unità o area organizzativa viene attestato ed espresso in termini percentuali, dal responsabile della struttura, in base e tenuto conto della specifica parametrizzazione prevista nell'Accordo e nella circolare.

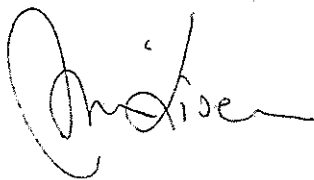
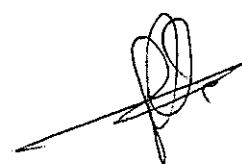
In base all'Accordo, i premi spettanti sono, altresì, determinati tenendo conto dell'assiduità partecipativa desumibile dai dati risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze in uso presso ciascun ufficio, nonché della differenziazione per area individuati dall'Accordo stesso.

- Le risorse relative alla rimanente quota, di importo **non superiore al 20%**, vengono destinate *"alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance individuale, con riferimento al precedente comma 2, anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alle peculiarità dell'ufficio"*.

Per quanto attiene all'anno 2024, agli atti della **Procura della Repubblica di Forlì** sussiste quanto necessario a ponderare ed attuare una corretta distribuzione delle somme assegnate, avuto riguardo ai canoni a monte imposti. Il Piano delle *Performance* richiama, peraltro, obiettivi esplicitati nel programma annuale delle attività.

Parte Pubblica sottolinea la grave carenza di organico, attesa la cospicua percentuale di scopertura del personale amministrativo, arrivata a toccare punte di circa il 40% nel 2024, che inevitabilmente tende a minare il buon andamento e l'efficienza dell'Ufficio, rendendo particolarmente oneroso il carico di ogni settore e richiedendo un particolare impegno del personale per il regolare svolgimento dei servizi, la corretta gestione dell'utenza, la riduzione dell'arretrato. Il piano della *Performance* è coerente agli obiettivi indicati dal Programma delle attività annuali.

L'ufficio ha mirato a mantenere un elevato grado di produttività abbinato ad una buona qualità della prestazione, sì da garantire la corretta evasione degli adempimenti demandati alle varie articolazioni amministrative interne, nonostante le notevoli difficoltà descritte e dovute alla carenza di personale. La produttività trasversale è stata comune a tutte le strutture organizzative in cui è articolato il settore amministrativo, che ha consentito nell'anno in esame il raggiungimento di obiettivi di miglioramento di efficacia ed efficienza dei servizi.



Ai fini della ripartizione/distribuzione del FRD anno 2024, per giustificare la destinazione ai singoli beneficiari, si offre una disamina delle attività realizzate da questo Ufficio, dei prefissati obiettivi e del loro perseguimento nel periodo di cui trattasi.

In particolare:

Sul piano della programmazione la Procura della Repubblica di Forlì ha perfezionato l'applicazione degli strumenti informatici messi a disposizione dagli organi ministeriali, proseguendo il processo di digitalizzazione nell'ambito giurisdizionale e amministrativo, offrendo un miglior livello di servizi agli utenti.

Il personale ha garantito le sostituzioni in caso di assenze, mantenendo alta efficienza del servizio ed un valido utilizzo del sistema TIAP e di utilizzo del portale PDP per l'accesso da remoto dei fascicoli, con conseguente dematerializzazione di parte degli stessi e una maggiore facilità di accesso per gli utenti.

Nell'ambito del sistema di relazioni è stata alimentata la rete di interscambi con altre amministrazioni ed enti, attraverso proficue forme di collaborazione come, tirocini curriculari, tirocini inclusivi e tirocini formativi ex art. 73.

Il perfezionamento del processo di digitalizzazione nelle condizioni di scoperta di personale già rappresentate, evidenziano ulteriormente l'elevato livello di applicazione profuso da tutto il personale, essenziale a garantire i livelli del servizio.

Le attività di lavoro hanno coinvolto tutti i settori, per cui i risultati raggiunti sono frutto di un lavoro di gruppo, di una collaborazione profusa con impegno e serietà da parte del personale amministrativo. La valutazione dei risultati è positiva anche tenendo conto dei valori risultanti dalle valutazioni di *performance*, per cui la media complessiva dei valori di *performance* del personale impegnato nell'anno 2024 presso l'Ufficio risulta superiore al valore dell'80%.

Per i motivi esposti, la Parte Pubblica nel rispetto dei criteri fissati dall'Accordo e dalla circolare sopra richiamati propone di assegnare i compensi accessori costituenti **quota pari all'80% degli importi relativi al FDR 2024 art. 3 punto 3 dell'accordo nazionale**, all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, al personale della Procura della Repubblica di Forlì che ha contribuito al raggiungimento dei risultati, ritenendosi adeguatamente raggiunto il livello di conseguimento degli obiettivi.

Criteri di distribuzione del 20% delle risorse di cui all'art. 3 punto 3

La circolare ministeriale indica, quale sua destinazione, l'ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito - conferendo impulso decisivo e debitamente documentato e motivato - il perseguimento di *performances* dell'Ufficio.

Parte pubblica ritiene pertanto di proporre la ripartizione di questa quota di importo pari ad € 6.585,12 a beneficio dei dipendenti in servizio presso questo **Ufficio di Procura** che, coinvolti nei progetti richiamati, abbiano garantito una presenza effettiva per il perseguimento della *performance* dell'Ufficio, anche alla luce delle sottolineate carenze d'organico e della disponibilità a sostituire ed alternarsi nella realizzazione dei vari progetti, ad eccezione delle:

- Risorse che non abbiano garantito una presenza di 200 giorni lavorativi annui, così non fornendo il giusto impulso al miglioramento della *performance*;
- Risorse che non abbiano conseguito punteggio di valutazione della *performance* di almeno 81;
- Risorse che, per comportamenti valutati negativamente e formalmente motivati, non abbiano conferito impulso decisivo al miglioramento della *performance*. Si intende ricompreso il destinatario di un provvedimento disciplinare (fatta eccezione per il mero rimprovero verbale).

La ripartizione della quota fra tutti i dipendenti ammessi a tale ulteriore distribuzione avverrà in proporzione ai giorni di presenza.

In particolare, quanto all'assiduità partecipativa desumibile dal sistema di rilevazione delle presenze, sarà considerato presente il personale anche in caso di assenza per fruizione di riposo compensativo, permessi sindacali orari, permessi per donazione di sangue o midollo osseo, permessi L.104/92 o per terapie salvavita, infortunio sul lavoro, l'interdizione da servizio per maternità a rischio, congedo obbligatorio di maternità/paternità, le missioni, i servizi fuori sede, la partecipazione a corsi di formazione organizzati dall'amministrazione e le ferie.

La CONFISAL UNSA propone per la quota del 20% che coloro che hanno lasciato il servizio per qualsiasi motivo o sono subentrati durante l'anno con nuove assunzioni, non condivide lo sbarramento dei 200 giorni, ma chiede che sia riproporzionato in base al periodo di servizio prestato.

CISL FP e CONFINTESA FP propongono di sentire in merito la posizione delle RSU

RSU propone di lasciare la soglia di sbarramento dei 200 giorni

CONFINTESA FP propone di mantenere una soglia di sbarramento per l'accesso alla quota del 20% individuandola nella misura di almeno il 60% di presenza effettiva, rispetto al periodo di servizio, fermo restando l'attribuzione in proporzione ai giorni di effettiva presenza

CISL FP ricorda che la quota del 20% serve proprio per differenziare, è d'accordo con le RSU per stabilire un criterio che sia oggettivo e temporale e condivide quanto proposto da Confintesa FP

Le parti sindacali, dopo il confronto, concordano di mantenere una soglia di sbarramento per l'accesso alla quota del 20% individuandola nella misura di almeno il 60% di presenza effettiva, rispetto al periodo di servizio, fermo restando l'attribuzione in proporzione ai giorni di effettiva presenza.

La Parte Pubblica concorda con la proposta delle parti sindacali.

CONCLUSIONI

Si concorda quindi:

- 1) di destinare, per l'anno 2024, le risorse per l'erogazione dei compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e valorizzazione del merito **nella misura dell'80%** della somma assegnata, **pari ad € 26.340,46** al personale che ha partecipato ai progetti ed obiettivi del "*Piano della Performance*", prendendo in considerazione i parametri previsti per le qualifiche di appartenenza, alla luce dell'assiduità partecipativa, determinata dalle presenze di ogni dipendente nell'anno di riferimento;
- 2) di destinare, per l'anno 2024, nella misura del **20%** della somma assegnata, pari ad **€ 6.585,12** a favore di coloro che si sono prodigati per il perseguimento della performance - tenuto conto che è espressamente vietata una qualsiasi forma di distribuzione a pioggia - e garantendo una presenza effettiva ed una prestazione significativa in relazione all'impulso decisivo per il perseguimento delle *performance*, dimostrata dalla concomitanza di una presenza effettiva pari almeno al 60% dei giorni di presenza previsti e dell'ottenimento di una valutazione con un punteggio di almeno 81.

Sono esclusi dalla destinazione del FRD anno 2024 coloro che, per comportamenti valutati negativamente e formalmente motivati, o a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con l'applicazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, si ritiene non abbiano dato un impulso decisivo al raggiungimento delle *performance*.

Pertanto, la somma oggetto della presente contrattazione decentrata è complessivamente pari ad € **32.925,58** e di conseguenza la quota dell'80% è pari ad € **26.340,46** e la restante quota del 20% risulta pari ad € **6.585,12**.

Si rimanda alla documentazione da cui emerge un raggiungimento degli obiettivi indicati superiore all'80% e si ritiene di adottare i medesimi criteri di distribuzione sopra esposti con riferimento alle quote dell'80% e del 20%.

Gli atti amministrativi di cui alla presente contrattazione sono in possesso dell'Amministrazione.

Forlì, 28/07/2026

PARTE PUBBLICA	OO.SS.
Il Procuratore della Repubblica	CISL FP
Enrico Cieri	CONFISAL UNSA

	CONFINTESA FP
Il Dirigente Amministrativo	UIL PA
Giuseppe Carusoni	FLP
	RSU
	Angela Pizza
	Ivana Tisselli
	Federico Zanetti