



TRIBUNALE DI BRESCIA

Prot. n.

Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 sottoscritto in data 08 settembre 2026

VERBALE DELLA RIUNIONE TRA PARTE PUBBLICA E SOGGETTI SINDACALI

UFFICI IN CONTRATTAZIONE: TRIBUNALE DI BRESCIA, UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE DI BRESCIA

L'anno 2026 il giorno 8 del mese di settembre alle ore 11:30 si sono riuniti in presenza e da remoto presso l'Ufficio di Presidenza per discutere dell'accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 destinato al Tribunale di Brescia e all'Ufficio del Giudice di Pace di Brescia:

per la delegazione di Parte Pubblica:

dott. Stefano SCATI

Presidente del Tribunale di Brescia

dott. Mattia GERVASONI

Dirigente amministrativo del Tribunale di Brescia

per le Organizzazioni Sindacali:

dott.ssa Teresa TUCCI

Rappresentante CONFSAL-UNSA

dott. Armando Rosario BORDINO

Rappresentante CISL FP

dott. Gianpietro TOMASI

Rappresentante CISL FP

sig. Mauro Marco CARDINALE

Rappresentante F.L.P.

per la R.S.U.:

sig.ra Laura GORNI

sig. Sandro CIPRIANO

dott. Francesco BARBERIO

sig. Fabio CELENTANO

Sono altresì presenti:

dott.ssa Simona SPARTÀ

Direttore della Segreteria amministrativa

dott.ssa Emanuela SALVI

Funzionario giudiziario

Svolge le funzioni di verbalizzante la dott.ssa Giulia Cordioli.

In data 15 luglio 2026 (prot. 3529.U/2026) si è provveduto alla convocazione delle rappresentanze sindacali nonché della R.S.U. sia a mezzo posta elettronica certificata sia a mezzo posta elettronica ordinaria.

Si dà atto che è collegato da remoto il dott. Gianpietro TOMASI, rappresentante C.I.S.L. FP.

Il Presidente del Tribunale, dott. Stefano Scati, dopo i saluti, introduce il tema della discussione odierna ovvero la distribuzione delle risorse del fondo di sede anno 2024, oggetto di accordo firmato in data 06 maggio 2026 per il personale dell'Amministrazione Giudiziaria del Ministero della Giustizia.

Il presidente invita il dirigente amministrativo, dott. Mattia Gervasoni, a illustrare elementi e passaggi dell'accordo.

Il dirigente amministrativo premette che l'ammontare delle risorse del fondo per l'anno 2024, comunicato dal Ministero della Giustizia con circolare prot. 11/06/2026.0123540.U del 11/06/2026 (prot. della Corte n. 3479.U del 15/06/2026), è pari ad **euro 641.078,00** per tutto il distretto.

Tale somma è stata in ripartita sulla base del personale presente nell'ambito degli Uffici del Distretto. Con prima comunicazione è stata assegnata una somma pari ad **euro 174.819,34** per la sede di contrattazione del Tribunale di Brescia e dell'Ufficio del Giudice di Pace di Brescia, come di seguito specificato:

- **Euro 159.329,02** per il Tribunale di Brescia;
- **Euro 15.490, 32** per il giudice di pace Brescia.

Con circolare del Ministero della Giustizia n.prot. 207150.U del 27.08.2026 è stato precisato che il personale in servizio presso gli uffici NEP deve essere considerato ricompreso nell'ambito dell'ufficio destinatario degli incentivi PNRR. Di conseguenza la Corte d'Appello con nota n. 5286 Prot. RAG del 03.09.2026 ha trasmesso un nuovo prospetto dettagliato degli importi assegnati a ciascuna sede di contrattazione distinto per Ufficio giudiziario ed elaborato con applicazione del corrispondente coefficiente di perequazione pari a 0.6 per il personale della Corte d'Appello, dei Tribunali Ordinari e degli UNEP, in conformità alle nuove considerazioni diramate dal Ministero.

Pertanto, la nuova somma assegnata è pari ad **euro 184.499,68** per la sede di contrattazione del Tribunale di Brescia e dell'Ufficio del Giudice di Pace di Brescia, come di seguito specificato:

- **Euro 168.151,61** per il Tribunale di Brescia;
- **Euro 16.348, 07** per il giudice di pace Brescia

Il dirigente amministrativo chiarisce gli elementi presenti nell'Accordo: l'art. 3 dell'Accordo (pag. 5 dell'”Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024” del 06 maggio 2026) prevede la distribuzione del fondo di sede in percentuale non inferiore all'80%, quindi in termini di importo minimo da assegnare sulla base delle performance dell'unità o dell'area organizzativa, che può essere aumentato.

Viene specificato che, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 3 (pag. 5 dell'Accordo), le risorse destinate al “fondo di sede”, per l'erogazione dei compensi da contrattare a livello decentrato, devono essere finalizzate all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, determinati sulla base dei seguenti elementi:

- ✓ *assiduità partecipativa anche desumibile dai dati risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze;*
- ✓ *Differenziazione per area sulla base dei seguenti coefficienti:*
 - *Area terza coeff. 1,4*
 - *Area seconda coeff. 1,2*
 - *Area prima coeff. 1,0*

La quota rimanente viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance individuale, anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alle peculiarità dell'ufficio. A tal proposito si specifica che:

- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è stato avviato e regolarmente concluso per l'anno 2024 per tutti gli uffici della sede di contrattazione;
- l'accordo prevede che una quota non superiore al 20% dell'importo del fondo di sede venga attribuito al personale amministrativo che ha dato un apporto significativo al perseguimento degli obiettivi dell'ufficio;
- il divieto dell'erogazione a pioggia presuppone il carattere premiale di questa percentuale del fondo di sede;
- questa previsione collega strettamente l'attribuzione di questa parte delle risorse ad una prestazione lavorativa superiore alla media,
- il SMVP ha consentito una misurazione delle prestazioni e, di conseguenza, una loro graduazione

Le risorse destinate al “fondo sede” per l'erogazione dei compensi da contrattare a livello decentrato devono essere erogate in aderenza ai principi posti dalle vigenti normative, richiamate nelle premesse dell'Accordo, 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'effettivo incremento della produttività;

- 3) non è, pertanto, consentita la c.d. erogazione “a pioggia” dei compensi fondata su motivazioni che si rivelino generiche e non riscontrabili.

La *performance* dell'unità o area organizzativa viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività ed agli obiettivi oggetto di almeno uno dei documenti previsti nell'ambito dell'Amministrazione giudiziaria ed elencati nell'art. 3 dell'Accordo allegato:

- Ciclo della performance;
- Documento organizzativo generale, predisposto dal Capo dell'Ufficio sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio superiore della magistratura attraverso la relativa circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti;
- Programma per la gestione dei procedimenti civili e penali di cui all'art. 37 commi 1 e 2 del DL 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 111/2011;
- Programma delle attività annuali previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240;
- Altri programmi, ispirati a *best practices* formalmente adottati e implementati nell'ambito degli uffici giudiziari, ed altri progetti di sviluppo organizzativo (anche di tipo informatico) condotti dall'Ufficio nell'anno di riferimento.

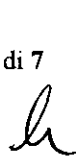
Le giornate di effettivo servizio corrispondono ai giorni di effettiva presenza (sia in ufficio che in modalità lavoro agile) e comprendono anche la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa (ove l'articolazione di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative), i riposi compensativi, i soli permessi sindacali orari, quelli per donazione di sangue o per donazione di midollo osseo e quelli fruiti ai sensi della legge 104/1992, le assenze per terapia salvavita, le assenze connesse ad infortunio sul lavoro definitivamente accertato, il congedo obbligatorio per maternità o paternità, l'interdizione dal servizio per maternità a rischio, le missioni, i servizi fuori sede nonché la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

Dalla rendicontazione dell'attività per l'anno 2024, contenuta nei documenti di programmazione per il 2025, quale il programma delle attività annuali prevista dall'art. 4 del d.lgs n. 240/2006, gli obiettivi che il Tribunale e il Giudice di Pace si erano prefissati per l'anno 2024 risultano essere stati raggiunti in misura superiore all'80%.

Infatti, il programma di gestione ex art. 37 per l'anno 2025, depositato il 16.01.2025 con decreto nr.2/2025, dà atto del raggiungimento degli obiettivi fissati dal precedente programma per il 2024. È evidente che l'impegno profuso dai magistrati ha trovato corrispondenza in pari impegno del personale amministrativo che, complessivamente, ha consentito il raggiungimento di quei risultati.

Premessi questi risultati si procede a formulare la proposta di distribuzione che segue.

- Il 90% dell'importo, pari a euro **166.049,71** dato atto della effettiva realizzazione dei miglioramenti di produttività degli Uffici interessati, viene attribuito a tutto il personale amministrativo in relazione all'assiduità



partecipativa desunta dai dati della rilevazione della presenza e parametrati alla differenziazione individuale sulla base dell'indennità di amministrazione (coefficiente di ponderazione).

- Il restante 10% dell'importo del fondo di sede pari ad euro **18.449,97** viene destinato alla ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali, particolarmente significativi, al perseguimento delle *performances* dell'Ufficio.

Si propone che il 10% dell'importo del fondo di sede venga attribuito ai lavoratori che hanno conseguito nella valutazione per l'anno 2024 un punteggio complessivo pari o superiore a 94, con esclusione di:

- coloro che hanno prestato servizio nell'anno 2024 per un numero di giorni inferiore a 100, in quanto non si ritiene abbiano potuto apportare un contributo significativo ai risultati di particolare rilevanza, frutto anche di continuità ed assidua partecipazione al contesto lavorativo;
- coloro che siano stati sottoposti ad una sanzione disciplinare o che abbiano procedimenti penali definiti con sentenza di condanna irrevocabile nei due anni anteriori a quello in esame.

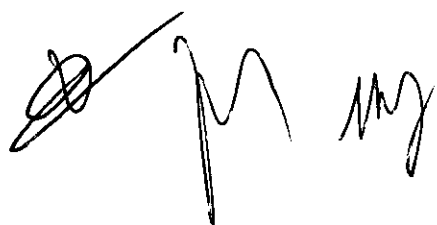
Sulla base degli esiti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è destinato a tutto il personale un apposito fondo, pari a euro **81.594,44**, non oggetto di contrattazione, per remunerare l'apporto individuale, tramite l'applicazione di specifici coefficienti.

Ad una quota pari al 5% del personale in servizio nell'anno 2024, soggetto alla valutazione della *performance*, che abbia conseguito il punteggio più elevato, è attribuita la maggiorazione di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 e, a tal fine, il premio individuale viene quantificato sulla base dei criteri dell'art. 3 comma 2 pag. 4 dell'Accordo del 20/06/2025. Il numero del personale destinatario della maggiorazione corrisponde a dodici unità per il Tribunale di Brescia e ad una unità per l'Ufficio del Giudice di Pace di Brescia.

Ne sarà data informativa alla R.S.U. e alle Rappresentanze Sindacali.

Nell'Accordo si segnala la presenza di una quota di risorse destinata alla corresponsione di incentivi commisurati al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa PNRR per l'anno 2024, secondo quanto previsto dall'art. 23 del decreto legge 2 marzo 2024, n. 19, che non sono oggetto di contrattazione integrativa.

Il dirigente dà atto che in data 02.09.2026 è pervenuto e-mail della riunione tenuta nella stessa data dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). La discussione ha riguardato i criteri di distribuzione del FRD-anno 2024. Non sono state rilevate osservazioni fatta eccezione sulla proposta di considerare il punteggio pari o superiore a 90 anziché 94 rispetto al riparto del 10% del fondo come previsto nella bozza dell'Accordo e di inserire nell'accordo la voce "conseguimento obiettivi" a pag.2 a seguito del riferimento all'assiduità partecipativa.



Il dirigente amministrativo invita i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e della RSU ad esprimere eventuali osservazioni.

Prende la parola il sig. Cardinale che si dichiara d'accordo con la proposta espressa dalla RSU di considerare il punteggio pari a 90 ai fini del riparto del 10% del fondo.

Rileva che le risorse PNRR includono gli Uffici NEP, ma non il Giudice di Pace e ciò pone un problema con riguardo ai dipendenti del Tribunale applicati all'ufficio del Giudice di Pace. Ritiene che non è stato definito un criterio selettivo equo e ribadisce che, trattandosi di personale del Tribunale, anche il personale applicato al Giudice di Pace dovrebbe comunque essere preso in considerazione per la ripartizione di tali fondi.

Il Dirigente dott. Gervasoni sottolinea che non è possibile attribuire la quota di risorse PNRR al personale del Tribunale applicato all'Ufficio del Giudice di Pace.

Si potrebbe tutt'al più valutare l'ipotesi di sottoporre un quesito sul punto al Ministero.

Interviene il Presidente del Tribunale dott. Scati, chiarendo che il personale del Tribunale, applicato al Giudice di Pace, non ha di fatto contribuito agli obiettivi previsti dal PNRR, per il raggiungimento dei quali sono stati previsti i relativi fondi.

Interviene il dott. Bordino, che dichiara che l'inclusione dell'Unep per gli incentivi PNRR è giustificata, in primo luogo, dal fatto che sono uffici stabilmente inseriti nell'organizzazione dell'ufficio giudiziario presso cui operano e, in secondo luogo, dallo svolgimento – da parte di questi uffici – di attività ulteriori rispetto a quella ordinaria (ad es. di digitalizzazione).

Osserva, inoltre, che, in ogni caso, gli uffici destinatari dei fondi PNRR non hanno beneficiato di una maggiorazione dei fondi FRD.

Ha, infine, concordato sulla proposta della RSU riguardo al punteggio di 90 per il riparto del 10%.

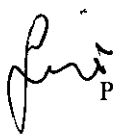
Riguardo alla modifica espressa dalla RSU nel verbale del 02.09.26 circa il punteggio della valutazione da considerare ai fini della distribuzione del 10% dell'importo del fondo, la parte pubblica propone di abbassare la valutazione da 94 a 92.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali e della RSU presenti concordano con la proposta.

La parte pubblica accetta di inserire il riferimento al conseguimento degli obiettivi come richiesto dalla RSU.

In conclusione, a seguito di riparto curato dall'Ufficio Ragioneria della Corte di Appello di Brescia la quota spettante a questa sede di contrattazione ammonta a complessivi Euro **184.499,68**.

Pertanto, tenuto conto di tutto quanto premesso, le parti concordano il criterio di distribuzione del FRD di sede 2024 nei seguenti termini:

    Pag. 6 di 7

- 90% dell'importo, corrispondente a Euro **166.049,71**, a tutto il personale in base agli obiettivi dell'ufficio che ha contribuito a realizzare come sopra specificato e motivato e alla effettiva presenza come sopra definita;
- 10% dell'importo, corrispondente a Euro **18.449,97**, al personale che ha contribuito in maniera significativa agli obiettivi dell'ufficio come sopra precisato, considerato come valore 92 con esclusione dei criteri sopra citati.

Si specifica che:

- sia gli importi relativi al 90% che quelli relativi al 10% vanno moltiplicati per il coefficiente di ponderazione e si intendono al lordo dipendente.
- Nel corso dell'anno 2024 sono avvenute diverse variazioni di qualifica. Pertanto, per il periodo corrispondente alla nuova qualifica conseguita, nel calcolo per l'erogazione del fondo, verrà considerato il coefficiente di ponderazione corrispondente. Nel caso in cui il dipendente avesse prestato complessivamente servizio continuativo per un periodo ≥ 100 giorni, anche se con differente qualifica, si ritiene opportuno che venga ad essi attribuita anche la quota del 10%.

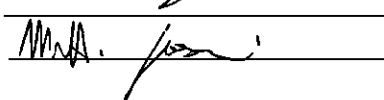
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali e della RSU presenti si sono espressi positivamente su quest'ultimo punto.

Da ultimo interviene anche il dott. Tomasi, che concorda con quanto definito.

Le parti approvano e sottoscrivono il presente verbale che viene chiuso alle ore 11.58.

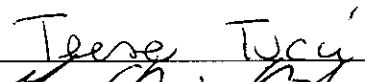
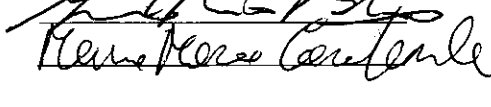
per la delegazione di Parte Pubblica:

dott. Stefano SCATI
dott. Mattia Gervasoni

per le Organizzazioni Sindacali:

dott.ssa Teresa TUCCI
dott. Armando Rosario BORDINO
sig. Mauro Marco CARDINALE
dott. Gianpietro TOMASI

per la R.S.U.:

sig.ra Laura GORNI
sig. Sandro CIPRIANO
dott. Francesco BARBERIO
sig. Fabio CELENTANO

