



TRIBUNALE ORDINARIO DI TARANTO

ACCORDO DELEGAZIONE TRATTANTE CONTRATTAZIONE DECENTRATA FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 - 22 OTTOBRE 2025.

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta dal Presidente del Tribunale di Taranto, dr.ssa Rosa Anna Depalo e dal Dirigente amministrativo, dr.ssa Antonella Manicone,

E

- la delegazione di parte sindacale costituita dalle seguenti OO.SS.: per CONFSAL UNSA da Annamaria Mastrovito, per FLP Taranto da Arturo Santagada, per CONFINTESA FP da Stefania Lacorte e, altresì, e, altresì, dai rapp.ti RSU di seguito indicati: Dott. CARRIERO Martino Antoni, Dott. MIRTO Mattia, Dott. L'ASSAINATO Vito, Dott. LORENZO Massimiliano, Sig. ALBANESE Gianpaolo, Dott.ssa CARACHINO Giada, Sig. VACCA Marco, Dott. LUPOLI Giovanni;

PREMESSO CHE

- in data 20 Giugno 2025 è stato sottoscritto l'Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, con la quale il Ministero della Giustizia DOG ha provveduto a dare attuazione all'art. 3 punto 3 del suddetto Accordo - nella parte relativa al fondo di sede anno 2023, in coerenza con il tracciato posto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, che fa della misurazione della *performance* e della valorizzazione del merito il cardine attorno al quale è costruito il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione della giustizia;

-il Tribunale di Taranto ha ricevuto la suddetta nota dalla Corte di Appello di Lecce acquisita al protocollo con n. 3619 del **23/09/2025**, la quale ha evidenziato, tra l'altro, che il Ministero della Giustizia con nota del 04/09/2025 (Prot. m_dg.DOG.04/09/2025.0173188.U) ha comunicato l'Accordo sull'utilizzazione del fondo unico di amministrazione per l'anno 2023 sottoscritto in data 20/06/2025;

-la Corte di Appello di Lecce con nota prot. n. 7701 del **23/09/2025** – assunta nella stessa data al prot. n. 3620.E - ha trasmesso il prospetto di ripartizione delle somme assegnate agli Uffici del Distretto distribuite in proporzione al personale presente comunicando che la somma assegnata al Distretto come risorse oggetto di contrattazione in sede decentrata per l'anno 2023 ammonta a euro 864.516,00 e che la quota parte di importo da contrattare spettante al Tribunale di Taranto ammonta a euro **164.156,63** (corrispondente al Fondo di sede di cui al punto 3 dell'art. 3 dell'Accordo).

POSTO CHE

con riferimento alle risorse destinate al **fondo di sede**, demandate a livello decentrato della contrattazione, le stesse devono essere erogate in aderenza ai principi posti dalle vigenti normative, richiamate nelle premesse dell'Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e la circolare attuativa m_dg.DOG.04/09/2025.0173188.U del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi, in forza delle quali:

- 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;
- deve essere rispettato il principio della correlazione dei premi di produttività all'effettivo incremento della produttività;



- non è consentita la c.d. erogazione "a pioggia" dei compensi, fondata su motivazioni che si rivelino generiche e non riscontrabili.

ATTESO CHE

-Per l'anno 2023 **le risorse del fondo di sede (punto 3 art. 3 dell'Accordo citato) sono destinate in misura non inferiore all'80%** alla erogazione di compensi al personale finalizzati all'incentivazione della produttività e la valorizzazione del merito, determinati sulla base dei seguenti elementi:

- a) incrementi dei livelli di efficacia e di efficienza dei servizi istituzionali, come risultanti dalla performance dell'unità organizzativa o specifica area di responsabilità;

In particolare, si terrà conto dei coefficienti secondo lo schema proposto nello stesso Accordo (punto 2 art. 3) per remunerare il personale secondo i seguenti coefficienti legati al giudizio conseguito:

- valutazioni comprese tra 81 e 100 coeff. 1.00
- valutazioni comprese tra 41 e 80 coeff. 0.80
- valutazioni comprese tra 20 e 40 coeff. 0.40

- b) apporto individuale profuso nell'attività lavorativa per la realizzazione degli obiettivi della struttura, tenuto conto anche dell'assiduità partecipativa, come risultante dal sistema di rilevazione delle presenze utilizzato presso ciascun ufficio e secondo il contenuto dell'Allegato A dell'Accordo;

- c) differenziazione per area sulla base dei seguenti coefficienti:

Area terza coefficiente 1,4
Area seconda coefficiente 1,2
Area prima coefficiente 1,0.

DATO CHE

-La performance dell'unità o area organizzativa è valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e agli obiettivi oggetto di almeno uno dei documenti ricompresi nel Sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP o ulteriori documenti previsti nell'ambito dell'amministrazione giudiziaria:

1. Ciclo della performance;
2. Programma delle attività annuali previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006;
3. Programma per la gestione dei procedimenti civili di cui all'art. 37, commi 1 e 2, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111;
4. Documento organizzativo generale predisposto dal Capo dell'Ufficio sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio Superiore della Magistratura attraverso la circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti;
5. Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della Circolare sulla organizzazione degli Uffici di Procura (delibera del 16 novembre 2017 e succ. mod. al 18 giugno 2018), e dalle risoluzioni del Consiglio Superiore della Magistratura per gli Uffici requirenti;
6. 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 grado di conseguimento degli obiettivi dell'unità o area organizzativa, attestato in termini percentuali dal responsabile della struttura, incide sui compensi diretti a incentivare la produttività del personale secondo i seguenti parametri riportati nell'Accordo (art. 3, punto 3, lett. f):

Conseguimento obiettivo	incidenza sulla valutazione
> 80%	100%
> 60% fino a 80%	80%
> 40% fino a 60%	60%
> 25% fino a 40%	40%
fino a 25%	0%

RILEVATO CHE

-il **Tribunale di Taranto, nel corso del 2023** ha conseguito gli obiettivi in misura superiore all'80% perché è stato impegnato nella realizzazione degli obiettivi individuati nei seguenti documenti di programmazione: direttiva annuale del Ministro per l'anno 2023; programma annuale delle attività da svolgersi nel corso del 2023 redatto dal capo dell'Ufficio e dal dirigente amministrativo ex articolo 4 decreto legislativo 25 luglio 2006 n. 240: realizzazione dell'ufficio per il processo; implementazione del PCT; implementazione di tutti i programmi informatici; eliminazione delle false pendenze statistiche; implementazione del SIAMM, del SICOGE, COSMAG, SIGEG e del protocollo informatico; realizzazione obiettivi PNRR in particolare finalizzati alla riduzione dei tempi di durata dei processi civili e penali e del *disposition time*, smaltimento delle pendenze civili e penali entro il 30 giugno 2026, oltre alla digitalizzazione dei processi civili e penali, ottimizzazione del servizio del recupero crediti erariali, corpi di reato, patrocinio a spese dello stato; riduzione dei tempi di pagamento delle spese di giustizia. Inoltre, l'anno 2023 è stato caratterizzato come l'anno precedente, dall'aggravio di lavoro conseguente alla entrata in vigore della legge 23 dicembre 2014 n. 190 art. 1 co. 526 che ha determinato il trasferimento dal 1° settembre 2015 delle spese obbligatorie di cui all'articolo 1 della legge 24 aprile 1941 n. 392 dai Comuni al Ministero della Giustizia; inoltre, c'è stata la gestione da parte della dirigenza e della segreteria del personale di numerose pratiche urgenti relative ad assunzioni, dimissioni, trasferimenti, connesse alle assunzioni a tempo determinato per la realizzazione degli obiettivi PNRR;

-tutti gli impiegati del Tribunale di Taranto hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi suindicati, in quanto sono stati tutti necessariamente coinvolti nella regolare gestione ed assicurazione della realizzazione degli obiettivi dell'ufficio e del Ministero della Giustizia. Infatti, nonostante i notevoli disagi per via della carenza di organico, non colmata appieno dall'ingresso di nuovo personale amministrativo e degli addetti all'ufficio per il processo; delle condizioni di manutenzione del Palazzo di giustizia notoriamente critiche, i lavoratori sono comunque riusciti a garantire il regolare andamento dei servizi in termini di svolgimento di tutte le udienze civili e penali, ricezione del pubblico, apertura delle cancellerie negli orari previsti e rispetto di tutti i termini processuali e amministrativi contribuendo alla realizzazione degli obiettivi PNRR.

CONSIDERATO CHE

-la **quota rimanente, di importo non superiore al 20%**, è destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance individuale avendo riguardo al punto 2 dell'art. 3 dell'Accordo, anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alla peculiarità dell'ufficio secondo le finalità di cui all'articolo 7 co.7 CCNL 2019/2021 secondo i seguenti coefficienti legati al giudizio conseguito:

- valutazioni comprese tra 81 e 100 coeff. 1.00
- valutazioni comprese tra 41 e 80 coeff. 0.80
- valutazioni comprese tra 20 e 40 coeff. 0.40

RILEVATO INOLTRE CHE

ai sensi dell'art. 3 punto 2 dell'Accordo nazionale, ad **una quota pari al 5% con arrotondamento all'unità superiore del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione** di cui all'articolo 78 del CCNL funzioni centrali 2016/2018 ed a tal fine il premio individuale vien quantificato sulla base del coefficiente 1.30. Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nel 5% viene individuato sulla base della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa. Tutte le somme saranno ripartite per singolo Ufficio proporzionalmente al personale presente nell'ambito degli stessi e contrattate.

FATTE LE SUDDETTE PREMESSE CHE RAPPRESENTANO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO, LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE NEL CORSO DELLA RIUNIONE APPOSITAMENTE TENUTASI IN DATA 22 OTTOBRE 2025 IN PRESENZA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE VALIDAMENTE COSTITUITA COME IN ATTI, CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1) le risorse del fondo di sede 2023, oggetto di contrattazione decentrata, come individuate in premessa, siano destinate nella misura **pari all'80% della somma disponibile** a tutti i dipendenti lavoratori con le modalità e le motivazioni di cui in premessa;

2) la restante quota **pari al 20% delle risorse disponibili** per l'anno 2023 andrà destinata, invece, alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance individuale avendo riguardo al punto 2 dell'art. 3 dell'Accordo, anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alla peculiarità dell'ufficio e sarà sia corrisposta in parti uguali ai dipendenti che hanno assicurato assiduità partecipativa realizzando la presenza di almeno 200 (duecento) giorni nel corso dell'anno, escludendo, inoltre, i dipendenti destinatari di sanzioni disciplinari non inferiori al rimprovero scritto.

3) Ai giorni di presenza vengono assimilate le seguenti tipologia di assenze come previste da Allegato A FRD 2023 dell'Accordo: *Le giornate di servizio corrispondono ai giorni di effettiva presenza e comprendono anche la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario 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 terapie salvavita, le assenze connesse ad infortunio sul lavoro definitivamente accertate, 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.*

Inoltre, una quota pari al 5% con arrotondamento all'unità superiore del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione di cui all'articolo 78 del CCNL funzioni centrali 2016/2018 ed a tal fine il premio individuale vien quantificato sulla base del coefficiente 1.30. Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nel 5% viene individuato sulla base della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa. Tutte le somme saranno ripartite per singolo Ufficio proporzionalmente al personale presente nell'ambito degli stessi e contrattate.

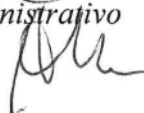
Il presente Accordo sarà soggetto al controllo preventivo degli accordi in materia di contrattazione integrativa ai sensi della vigente normativa legislativa e contrattuale e pertanto, accompagnato da una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, sarà trasmesso all'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Giustizia. Inoltre, il presente Accordo decentrato sarà trasmesso telematicamente sulla piattaforma ARAN secondo la prevista procedura.

L.C.S.

La delegazione pubblica

Presidente del Tribunale

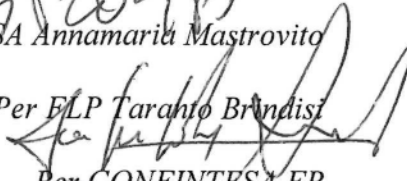
Dirigente Amministrativo

La delegazione sindacale

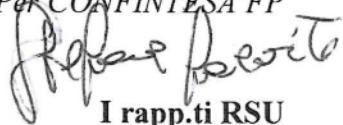


Per CONESAL UNSA Annamaria Mastrovito



Per ELP Taranto Brindisi

Per CONFINTESA FP



I rapp.ti RSU

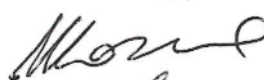


Dott. CARRIERO Martino Antonio



Dott. MIRTO Mattia

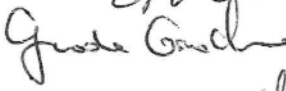
Dott. L'ASSAINATO Vito



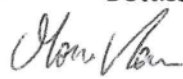
Dott. LORENZO Massimiliano



Sig. ALBANESE Gianpaolo



Dott.ssa CARACHINO Giada



Sig. VACCA Marco



Dott. LUPOLI Giovanni