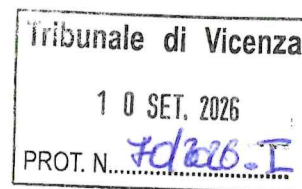




TRIBUNALE DI VICENZA



Verbale incontro contrattazione in sede decentrata per l'erogazione dell'FRD anno 2024 in attuazione dell'art. 3 dell'Accordo stipulato in data 06.05.2026.

Ordine del giorno: erogazione compensi FRD - anno 2024 – fondo di sede – art. 3 dell'Accordo stipulato in data 06.05.2026, comunicato con circolare del Ministero della giustizia – Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria e della Direzione Generale del Bilancio e della contabilità con documentazione pervenuta dalla Corte di Appello di Venezia, prot. n. 5160 del 31 luglio 2026 con le quali sono state assegnate le risorse per gli Uffici giudicanti di Vicenza, e successiva integrazione del 27 agosto 2026 prot. 5592.

L'anno 2026, il giorno 10, del mese di settembre, alle ore 12:17, si è tenuto l'incontro per discutere l'ordine del giorno giuste convocazioni del 7 agosto 2026 (sub prot. n 5292/2026.U) e del 1° settembre 2026 (sub prot. n 5663/2026.u), **concernente l'erogazione del Fondo risorse decentrate, anno 2024** – fondo di sede - destinato all'erogazione dei compensi da contrattare a livello decentrato - entro 60 gg dalla data di comunicazione degli importi assegnati - finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, tenendo altresì conto degli apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito il perseguimento della performance dell'ufficio.

Per la parte pubblica sono presenti:

Il Presidente f.f. del Tribunale, Giuseppe Limitone, per gli Uffici del Giudice di Pace di Vicenza, Bassano del Grappa e per l'Ufficio NEP
il Dirigente Amministrativo, Lorenzo Cattelan per il Tribunale di Vicenza

Per le OO.SS. sono presenti:

CISL FP: La Porta Gianpaolo

Confintesa FP: Pastore Giuseppe

Cgil FP: -Bagnara Stefano

Per la R.S.U. sono presenti:
- **Andrea Ricci**

- **Ernesto Rizzi**
- **Salvatore Punzi**
- **Jean Carmel Provenzano**

Sono inoltre presenti: Il Dirigente Unep, dott. Carmelo Castrogiovanni.
Provvede alla verbalizzazione, la Cancelliera, dott.ssa Valeria Cioffi.

La parte pubblica, dopo aver verificato la regolarità delle convocazioni, illustra il punto all'ordine del giorno come sopra indicato, per decidere in sede decentrata la ripartizione della quota FRD relativa all'anno 2024.

Preliminarmente la parte pubblica riporta le risorse assegnate agli uffici ai sensi dell'art. 3, punto 2 dell'accordo nazionale e che non sono oggetto di contrattazione decentrata.

RISORSE FRD ASSEGNATE AI SENSI DELL'ART. 3, PUNTO 2 DELL'ACCORDO "PERFORMANCE INDIVIDUALE" (NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE).

Ufficio	Somma assegnata ai sensi dell'art. 3 punto 2 dell'accordo	Unità di personale destinatario della maggiorazione del 5%
Tribunale di Vicenza	49.077,02	7
Ufficio NEP di Vicenza	5.684,80	1
Giudice di pace di Vicenza	2.375,02	1
Giudice di pace di Bassano del Grappa	1.885,57	1
Totale sede RSU	59.022.41	

Le risorse assegnate come sopra indicate non rientrano nell'ambito della contrattazione del fondo di sede e, pertanto, vengono destinate alla remunerazione del personale sulla base dei criteri previsti dall'accordo, ossia dell'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base degli esiti della valutazione derivante dall'attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'applicazione dei coefficienti previsti:

- coeff. 1,00 per valutazioni comprese tra 81 e 100;
- coeff. 0,80 per valutazioni comprese tra 41 e 80;
- coeff. 0,40 per valutazioni comprese tra 20 e 40;
- coeff. 1,30 per le unità di personale che rientrano nella maggiorazione del 5% quale soggetti che hanno conseguito il punteggio più elevato pari a 100 ed in caso di parità di punteggio sulla base della media della valutazione conseguita nel triennio precedente ed in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa.

La discussione procede con la trattazione della parte relativa all'assegnazione delle risorse del fondo di sede oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 3, punto 3 dell'accordo del 6 maggio 2026.

La parte pubblica osserva preliminarmente che:

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

La Parte Pubblica espone quindi la proposta di accordo formulata in coerenza con detti elementi e criteri.

Vengono riportate a verbale le risorse assegnate agli Uffici ai sensi dell'art. 3, punto 3 dell'accordo nazionale comunicate in data 31 luglio 2026 (con rettifica del 24 agosto 2026) e successiva integrazione del 27 agosto 2026

RISORSE FRD ASSEGNATE ALLA SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AI SENSI DELL'ART. 3, PUNTO 3 DELL'ACCORDO "FONDO DI SEDE"

Ufficio	Somma assegnata
Tribunale di Vicenza	106.571,45
Ufficio NEP di Vicenza	12.344,62
Giudice di pace di Vicenza	8.595,64
Giudice di Pace di Bassano del Grappa	6.824,24
Totale sede RSU	134.335,95

Osservato che dette risorse, da contrattare a livello decentrato entro 60 gg., vengono attribuite nella misura dell'80% all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito determinati sulla base dei seguenti elementi:

- incremento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali come risultanti dalla *performance* dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità;
- assiduità partecipativa desumibile dai dati risultanti dal sistema della rilevazione delle presenze del personale;
- parametri di differenziazione sulla base dell'indennità di amministrazione.

La *performance* delle aree organizzative viene valutata sulla base dei risultati connessi ad attività ed obiettivi esplicitati con il *Programma delle attività annuali* redatto (per l'anno 2024) ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 240/06. Dal suddetto documento e dai dati statistici dell'ufficio emerge il raggiungimento degli obiettivi prefissati nella misura superiore all'80%.

Ai fini della valutazione della *performance* dell'ufficio per il Tribunale vengono assunte a riferimento quali aree organizzative: il settore penale (cancelleria dibattimentale e sentenze dibattimentali, cancelleria impugnazioni, corpi di reato, ufficio GIP/GUP e sentenze/esecuzioni GIP); il settore civile (cancelleria unica contenzioso civile, ufficio sentenze, decreti ingiuntivi, esecuzioni mobiliari e immobiliari, procedure concorsuali, lavoro, famiglia, ufficio successioni, volontaria giurisdizione); settore amministrativo (segreteria amministrativa e del personale, ufficio economato e ufficio gare e contratti, spese di giustizia e recupero crediti).

Viene quindi preso a riferimento, per le diverse aree organizzative, il valore del conseguimento dell'obiettivo > 80% con una incidenza sulla valutazione del personale pari al 100%, così come espresso dall'Accordo sottoscritto il 06 maggio 2026;

La quota dell'80% per complessivi euro **107.468,76** (pari ad euro **85.257,16** per il Tribunale di Vicenza; euro **9.875,696** per l'ufficio Nep; euro **6.876,512** per l'ufficio del giudice di pace di Vicenza; euro **5.459,392** per l'ufficio del giudice di pace di Bassano del Grappa) viene quindi destinata all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito determinati sulla base:

- dei risultati *della performance* dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità come sopra specificato;
- delle giornate di sola presenza effettiva (determinate sulla base dell'effettiva presenza in servizio) comprendendo la giornata del sabato (ovvero altra giornata lavorativa se diversa) ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 gg. lavorativi, 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 a infortunio sul lavoro definitivamente accertato, il congedo obbligatorio di maternità e paternità, l'interdizione dal servizio per maternità a rischio, le missioni, i servizi fuori sede nonché la partecipazione ai corsi di formazione o aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione;
- dei parametri di differenziazione individuati sulla base dell'indennità di amministrazione nella nuova misura rilevati dal CCNL 2019-2021 (coefficiente di ponderazione dei livelli retributivi: area I coeff. 1.00; area II coeff. 1.2; area III coeff. 1.4).

La rimanente quota del 20% per complessivi euro **26.867,19** (pari ad euro **21.314,29** per il Tribunale di Vicenza; euro **2.468,924** per l'ufficio Nep; euro **1.719,128** per l'ufficio del giudice di pace di Vicenza e euro **1.364,848** per l'ufficio del Giudice di Pace di Bassano del Grappa) viene destinata alla ulteriore *valorizzazione e remunerazione della performance individuale* sulla base del sistema di valutazione della performance secondo quanto previsto dall'art. 3, punto 2, dell'Accordo nazionale e sulla base dei corrispondenti coefficienti in esso indicati. Tale quota viene quindi destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito, con impulso decisivo, il perseguimento delle *performances* dell'Ufficio, individuando tale apporto nei dipendenti che nell'ambito del processo di valutazione hanno conseguito la valutazione di "più che adeguato" e nello specifico:

- a. Per il **Tribunale di Vicenza** la quota del 20% è distribuita nella seguente modalità: prevedendo due scaglioni, il primo relativo ai lavoratori che hanno conseguito un punteggio pari a 100, al quale sarà assegnato il 70% dell'importo disponibile; il secondo scaglione invece ai lavoratori che hanno conseguito un punteggio complessivo compreso tra 94 e 99 al quale sarà assegnato il restante 30%.
- b. Per **L'Ufficio NEP c/o Tribunale di Vicenza** la quota del 20% è distribuita prevedendo due scaglioni, il primo relativo ai lavoratori che hanno conseguito un punteggio pari a 100 a cui sarà assegnato il 70% dell'importo disponibile e il secondo scaglione relativo ai lavoratori che hanno conseguito un punteggio compreso tra 96 e 99 cui sarà assegnato il restante 30%;
- c. Per il **Giudice di Pace di Vicenza** la quota del 20% viene distribuita interamente al personale che ha conseguito una valutazione compresa tra 90 e 100;
- d. Per il **Giudice di Pace di Bassano del Grappa** la quota del 20% viene distribuita al personale con valutazione compresa tra 96 e 100;

La parte pubblica con riferimento all'erogazione della quota del 20% propone, al fine di meglio valorizzare l'apporto individuale di ognuno, che la stessa sia

assegnata non tenendo conto del coefficiente di ponderazione legato all'appartenenza alle diverse aree ma solo delle presenze effettive come sopra definite.

La RSU concorda con la proposta della parte pubblica per tutti gli Uffici.

La CISL F.P deposita proposta alternativa che si allega al verbale.

La CGIL ritiene coerentemente con quanto espresso in passato la platea dei destinatari debba essere aumentata.

All'esito della discussione tutti i rappresentanti sindacali aderiscono alla proposta di parte pubblica con la precisazione che al personale destinatario di sanzioni disciplinari non sarà corrisposta detta quota.

All'esito della contrattazione, le parti presenti concordano nell'assegnare il FUA 2024 come sopra indicato e procedono alla conclusione dell'accordo che viene sottoscritto a latere della presente riunione

La discussione viene chiusa alle ore 12:45.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Il Presidente f.f. del Tribunale

Giuseppe Limitone

Il Dirigente

Lorenzo Cattelan

Per me e per

Per le OO.SS.

CISL FP:

Confintesa FP:

CGIL FP

Per la R.S.U

26/



IL CAPOCELLEGO
V. C. C.

PROPOSTA CISL FP PER UNA PIÙ EQUA DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Con riferimento agli esiti della valutazione SMVP 2024 del personale del Tribunale di Vicenza, si rileva quanto segue:

- n. 131 unità di personale si collocano nella fascia **81–100 (più che adeguato)**;
- n. 23 unità di personale si collocano nella fascia **41–80 (adeguato)**.

Alla luce di tali risultanze, lo Scrivente ritiene che la distribuzione della quota del Fondo Risorse Decentrate destinata alla performance debba garantire, nel rispetto dei criteri di merito, **maggior equità, proporzionalità e riconoscimento dell'apporto complessivo del personale**, evitando una concentrazione eccessiva delle risorse sulle sole valutazioni apicali.

In particolare, considerato che la proposta attualmente formulata destina il **70% della quota disponibile ai soli lavoratori che hanno conseguito il punteggio di 100**, si ritiene che tale criterio determini una differenziazione economica eccessivamente marcata rispetto a lavoratori che hanno comunque conseguito valutazioni di eccellenza o comunque ricomprese nella fascia 81–100.

Pertanto, a fronte di una quota complessiva pari al **20% dell'importo totale, corrispondente a € 21.314,27**, si propone una distribuzione articolata in **tre scaglioni**, secondo il seguente criterio:

Punteggio SMVP	Personale	Quota proposta	Importo
81–93	31 unità*	15%	€ 3.197,14
94–99	35 unità	30%	€ 6.394,28
100	65 unità	55%	€ 11.722,85
Totale	131 unità	100%	€ 21.314,27

* Il numero delle unità nella fascia 81–93 dovrà essere verificato sulla base del prospetto analitico delle valutazioni SMVP.

La proposta mira a realizzare un **equilibrio tra principio di merito e principio di equità**, riconoscendo una progressività della premialità senza determinare una sproporzione eccessiva tra lavoratori che hanno comunque ottenuto valutazioni positive.

In particolare, si ritiene che:

1. **la valutazione pari a 100 debba essere adeguatamente valorizzata**, ma non assorbire la maggior parte delle risorse disponibili;
2. **la fascia 94–99 debba essere riconosciuta come fascia di eccellenza**, considerata la ridotta differenza rispetto al punteggio massimo;
3. anche il personale collocato nella fascia **81–93**, qualora ricompreso nei criteri previsti per l'accesso alla quota premiale, debba poter beneficiare di una parte delle risorse;

4. la differenziazione economica debba essere **proporzionata alla differenza effettiva dei punteggi**, evitando che uno scarto minimo nella valutazione determini una differenza eccessiva nell'incentivo economico.