

VERBALE RIUNIONE DEL 16.10.2025

CONTRATTAZIONE FRD 2023

Oggi 16/10/2025 alle ore 10,00 sono presenti mediante collegamento con l'applicativo Microsoft Teams:

per la **PARTE PUBBLICA:**

Presidente del Tribunale dott. Miro Santangelo

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:

sig.ra Daniela Benini

sig. Giuseppe Di Lella

sig.ra Rosa Mandara

sig.ra Monia Corda

sig.ra Erica Gagliardi

sig. Angelo Panarello

sig.ra Valentina Sisia, presente anche in qualità di dirigente Confintesa FP

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

per CONFSAL UNSA sig.ra Loredana Giannone, come da delega del 23.09.2025 rilasciata dal Segretario Regionale dott.ssa Rosalba Tomaselli, che si allega per CONFINTESA FP sig.ra Annagrazia Nocco.

Sono, altresì, collegati:

Gianfranco Compiacente, dirigente UNEP di Busto Arsizio

Giuliana Piro, funzionario giudiziario Tribunale Busto Arsizio, in supporto della Presidenza

Roberta Molfetta, funzionario giudiziario Tribunale Busto Arsizio, ai fini della verbalizzazione

Doriana Pastori, cancelliere esperto Tribunale di Busto Arsizio, ai fini della verbalizzazione.



L'incontro si apre alle ore 10.15.

Il PRESIDENTE chiede di aprire la discussione in merito all'oggetto della riunione.

La RSU ripropone la richiesta già formulata con e-mail del 6.10.2025 per verificare quanto il tasso di presenza impatti sulla distribuzione della quota del 20%. Ribadisce altresì la richiesta di conoscere le aree e le mansioni collegate alle valutazioni della performance, al fine di verificare eventuali miglioramenti e capire la distribuzione dei voti. Infine, ricollegandosi all'interpretazione fornita dall'ARAN, chiede che anche per la distribuzione della quota premiale del 20%, vengano considerate come presenze le assenze previste per l'assegnazione della quota dell'80%.

La sig.ra Giannone segnala che nella proposta dell'Amministrazione mancherebbe, tra i criteri relativi alla distribuzione dell'80%, quello relativo alla performance.

Il Funzionario Piro conferma che nella assegnazione dell'80% si applicano tutti i criteri indicati nell'art. 3, punto 3 dell'Accordo nazionale, ivi compreso il criterio della performance.

La RSU segnala che, nella proposta dell'Amministrazione, risultano invertiti tra loro gli importi contrattabili e quelli non contrattabili.

Il Funzionario Piro evidenzia che gli importi della proposta sono quelli indicati dalla Corte d'Appello di Milano e sono corretti. In particolare, gli importi di cui al punto 1) della proposta sono quelli non contrattabili e vengono distribuiti in base a quanto previsto dall'art. 3, punto 2) dell'Accordo nazionale (performance individuale) e non rientrano nella discussione dell'odierna riunione. Gli importi di cui al punto 2) della proposta sono quelli contrattabili di cui all'art. 3, punto 3) dell'Accordo nazionale (Fondo di sede). Gli importi contrattabili si suddividono nelle quote dell'80% e del 20%, entrambe soggette a contrattazione.

La RSU ribadisce la presenza dell'errore, in quanto l'importo non contrattabile dell'80% dovrebbe essere superiore a quello contrattabile del 20%.

Il Funzionario Piro ribadisce quanto appena spiegato, specificando che anche la quota dell'80% rientra nella contrattazione, anche se occorre attenersi ai criteri individuati nell'Accordo nazionale. Conferma quindi la correttezza degli importi indicati dalla



Corte d'Appello e riportati nella proposta. Se la RSU dovesse avere ancora dubbi, potrebbe chiedere un rinvio della contrattazione e chiedere chiarimenti alla Corte d'Appello.

La RSU ritiene di poter procedere nella contrattazione.

Il Funzionario Piro -precisato che nella proposta dell'Amministrazione è stata indicata la soglia minima di presenza del 50% per la distribuzione della quota premiale del 20% - rileva che, considerando una soglia di presenza più alta (per esempio pari all'80%) anziché al 50%, il risultato non cambia di molto. Si tratterebbe infatti di quattro persone in meno. Non si restringe dunque di molto il numero di dipendenti che parteciperebbero alla distribuzione del 20%. Rileva comunque che la soglia di presenza dell'80% è molto alta e verrebbero esclusi anche i dipendenti che, pur avendo effettuato una malattia un po' più prolungata, sono stati poi presenti nel resto dell'anno. Quanto alla richiesta relativa al dato delle aree e delle qualifiche, il Funzionario Piro osserva che si tratta di un dato non rilevante, che nulla ha a che vedere con la premialità. La premialità non può essere decisa sulla base delle qualifiche, perché sarebbe discriminante. Il criterio più oggettivo è quello della valutazione.

Quanto alla prospettata parificazione tra assenze (da considerare come presenza) relative alla quota dell'80% e assenze relative alla quota del 20%, il Funzionario Piro rileva che, sulla base di quanto previsto nell'Accordo nazionale, la distribuzione della quota dell'80% è praticamente a pioggia, avendo l'Accordo considerato come presenza quasi tutti i tipi di assenza (L. 104, infortuni, maternità....). L'intento dell'Amministrazione è dunque quello di premiare, con la quota del 20%, i dipendenti che sono effettivamente presenti in ufficio anche in sostituzione dei dipendenti che si assentano in modo giustificato (per esempio con permessi ex Legge 104/1992).

Il Presidente rileva che alzare il livello delle presenze all'80% appare eccessivo, risultando uno spartiacque non particolarmente bilanciato rispetto alle scelte effettuate negli anni precedenti. La soglia di presenze del 50%, riproposta dall'Amministrazione anche quest'anno, appare ragionevole ed equilibrata.



La RSU, con riferimento alle assenze per permessi ex L. 104/1992, ritiene opportuno adattarsi alle interpretazioni dell'Aran e considerare queste assenze come presenze. Ribadisce la richiesta di conoscere le aree e le qualifiche collegati ai voti della performance, per verificare se vi è una distribuzione omogenea dei voti a seconda della qualifica.

Il Presidente evidenzia che, in questa sede, non è possibile surrettiziamente contestare la presunta incongruità delle valutazioni fatte ex ante, perché si riflette su una distribuzione che omogenea non può e non deve essere. Infatti, se gli assistenti sono stati tutti straordinariamente performanti e i funzionari e gli operatori non lo sono stati, verranno dati punteggi di valutazione molto alti agli uni e molto bassi agli altri. Quando poi si individua un criterio per la distribuzione della quota 20% sulla base della valutazione, è del tutto irrilevante conoscere se i voti più alti sono attribuiti agli operatori, piuttosto che agli assistenti o ai funzionari. Si tratterebbe di un vizio prospettico evidente.

Il Funzionario Piro rileva che, in questa sede, non possono essere rimesse in discussione le valutazioni, che sono già state definite e sono come "sentenze". Si tratta del criterio più oggettivo e a nulla rileva la qualifica rivestita dai dipendenti.

La RSU ritorna sul tema dello stanziamento dei fondi da parte della Corte d'Appello e chiede nuovamente se vi sia stato un errore nell'indicazione degli importi contrattabili e non contrattabili.

Anche la sig.ra Nocco chiede se, nella proposta indicata dall'Amministrazione, vi sia stata una inversione di cifre tra importi contrattabili e importi non contrattabili.

Il Funzionario Piro ribadisce che gli importi indicati sono corretti. Ribadisce che la parte non contrattabile è sempre inferiore ed è disciplinata dall'art. 3, punto 2) dell'Accordo nazionale. La parte contrattabile è sempre superiore e si suddivide tra 80% e 20%. La parte contrattabile corrisponde al Fondo di sede ed è disciplinata dall'art. 3, punto 3) dell'Accordo nazionale.

La RSU afferma che la quota dell'80% non sarebbe da contrattare. Solo la quota del 20% sarebbe oggetto di contrattazione.

Il Funzionario Piro ribadisce anche che la quota dell'80% è da contrattare, seppure nel rispetto dei criteri già indicati nell'Accordo nazionale. Invita la RSU a leggere tale Accordo e le circolari ministeriali e chiede se la RSU ha necessità di un rinvio per verificare tali documenti.

La RSU dichiara di voler procedere nella contrattazione. Quanto alle richieste formulate, prende atto che l'aumento della soglia di presenza all'80% per l'assegnazione della quota del 20% non è impattante. In relazione alla richiesta relativa alle aree di appartenenza, sembra che non sia possibile venire incontro a tale richiesta. Quanto alle presenze, fissando a questo punto la soglia di presenza al 50%, la RSU propone di considerare, anche per la distribuzione della quota del 20%, lo stesso criterio delle presenze previsto per l'assegnazione dell'80%, conformemente all'interpretazione dell'Aran, anche al fine di evitare impugnazioni sul punto.

Su quest'ultimo punto, il Presidente ribadisce che l'ottica sarebbe quella di dare una premialità ulteriore del 20% a chi, come si diceva prima, si impegna per sostituire i colleghi, pur legittimamente assenti.

La RSU rileva che, secondo quanto riferito dal Funzionario Piro, anche alzando la percentuale di presenza, non cambierebbe nulla. Tanto vale quindi utilizzare gli stessi criteri di presenza per la quota dell'80% e per la quota del 20%.

Il Funzionario Piro evidenzia che si tratta di due aspetti distinti. Una cosa è la soglia di presenza da considerare ai fini dell'attribuzione della quota del 20%. Altra cosa è il tema delle assenze da considerare come presenza. Sul punto, l'intenzione dell'Amministrazione è quella di premiare coloro che sono in ufficio e che magari sostituiscono i colleghi che si assentano per lunghi periodi o in modo ciclico, secondo una impostazione un po' più fedele a quello che era il significato storico del FUA. Questo è il senso della proposta e si tratta di un criterio che non premia categorie, ma premia coloro che sono realmente presenti e che lavorano di più. Se tale proposta non dovesse essere accettata, l'Amministrazione è disponibile a rivedere la propria posizione.



Il Presidente rileva che il senso della proposta sul punto non è di penalizzare coloro che sono assenti a vario titolo, ma di premiare i dipendenti che sono in ufficio e quindi lavorano anche per i colleghi legittimamente assenti. L'idea è di premiare ulteriormente coloro che più si sono distinti in termini di valutazione, ma certamente anche in termini di presenza in ufficio. Considerando come presenza anche le assenze per permessi L. 104/1992, si devierebbe un po' da quella che era la ratio originaria dell'attribuzione della quota del 20%, ma è comunque sostenibile. Invita quindi a trovare una sintesi tra queste due opzioni.

La RSU ritiene che occorra fare una riflessione in merito ai permessi della L. 104/1992 e chiedersi se sia o meno giusto che venga assegnato il 20% a chi gode del beneficio della L. 104/1992 e che legittimamente si assenta dall'ufficio. Si parte però dal presupposto che la RSU non conosce i dati e non sa quante persone verrebbero escluse, adottando il criterio della presenza proposto dall'Amministrazione. Se fosse esclusa qualche persona, allora il criterio sarebbe discriminatorio; se fossero invece escluse più persone, allora il criterio sarebbe giusto e legittimo. La RSU dichiara, sul punto, di non aver ben compreso la proposta dell'Amministrazione.

Il Presidente conferma il permanere della proposta originaria sul tema delle assenze da considerare come presenze, pur rendendosi conto che vi sono ragioni anche per sostenere la proposta della RSU. Vi è quindi disponibilità ad una eventuale modifica. Occorre però riflettere se togliere o meno l'assenza per L. 104/1992 incida sulla ratio della distribuzione della quota del 20%.

La RSU, ai fini di valutare se il criterio possa essere discriminatorio e nei confronti di chi, vorrebbe capire quale sarebbe l'impatto quantitativo in termini di numero di dipendenti.

Il Presidente evidenzia che la riflessione della RSU rappresenta una inversione del senso della premialità e anche del senso della valutazione che le RSU, i sindacati e il datore di lavoro devono fare. Non si può decidere come considerare le assenze ex L. 104/1992 a seconda che impatti su due o dieci persone; è esattamente il contrario. La valutazione va fatta a priori. Non si scelgono i criteri in base a quanto impattano sui

nostri dipendenti. Si deve invece ragionare per principi, essendo del tutto irrilevante e anzi fuorviante andare a ricercare che impatto concreto ci sarebbe sul personale. Una volta ritenuti legittimi determinati criteri, li si adotta, a prescindere dalle ricadute. Il Funzionario Piro evidenzia che l'ottica è chi deve avere la premialità, non chi rimane escluso.

Il Direttore Sisia, relativamente alle assenze per permessi ex L. 104/1992, dichiara di comprendere sia il punto di vista della RSU che dell'Amministrazione, anche se, in realtà, si dovrebbe attribuire la premialità alle persone che più hanno dato il loro contributo all'ufficio. Quello che conta è verificare quante persone si sono sacrificate per il proprio ufficio, rimanendo a lavorare anche oltre il proprio orario.

Il Presidente propone di mantenersi nell'alveo di quanto è stato già discusso, anche perché è chiaro che bisognerebbe capire chi si ferma oltre l'orario di lavoro, perché si ferma, se è autorizzato e cosa fa. Invita le parti a trovare un accordo in merito alla questione delle assenze ex L. 104/1992, ribadendo che l'Amministrazione è aperta anche ad una diversa soluzione rispetto a quella proposta.

La RSU propone di togliere la soglia di presenza del 50% per l'assegnazione della quota del 20%.

Il Presidente evidenzia la necessità di mantenere una soglia di presenza, altrimenti si arriverebbe ad attribuire la premialità del 20% anche a chi, per esempio, è stato presente in ufficio 3 giorni su 365. La valutazione è un elemento importante, ma lo è anche l'assiduità partecipativa, che è stata fissata in una soglia ragionevole (50%). Addirittura la RSU ha prima proposto di elevarla all'80%, sicuramente troppo stringente.

La sig.ra Benini evidenzia che il dipendente che lavora in ufficio e sostituisce il collega assente, lavora il doppio. Pertanto, è giusto ancorare la premialità ad una soglia minima di presenza. Il paletto del 50% sembra ragionevole.

Interviene il Funzionario Unep Compiacente, il quale rileva che la discussione, per come si è fin qui sviluppata, appare per certi versi paradossale. La proposta del datore di lavoro sembra, infatti, molto chiara e molto bilanciata. È condivisibile da qualsiasi punto di vista. Al contrario, non si è ancora capita la posizione dei componenti della

RSU, che stanno intanto parlando fra di loro quando avrebbero dovuto farlo prima. In particolare, non sono chiare le argomentazioni della RSU che vanno a contraddire quelle che sono le proposte dell'Amministrazione. Chiede maggiore chiarezza, perché non si comprende per quale motivo un premio non possa essere assegnato a coloro che lavorano di più. Finora non si è capito assolutamente nulla delle proposte formulate dalla RSU. Il Funzionario Compiacente segnala che, in mancanza di chiarezza, egli sarà il primo a votare a favore della proposta del datore di lavoro.

Alle ore 11.30, la RSU chiede una sospensione dell'incontro per consultarsi.

L'incontro riprende alle ore 11.35.

La RSU, evidenziando di essere intervenuti all'incontro con spirito pienamente costruttivo, dichiara di accettare la soglia di presenza del 50% per l'assegnazione della premialità del 20% e di considerare come assenza i criteri individuati nella proposta dell'Amministrazione. Propone di escludere dalle presenze anche le assenze legate al ruolo di presidenti di seggi, scrutatori e rappresentanti di lista. L'Amministrazione sul punto è d'accordo.

La RSU propone altresì di abbassare la soglia del voto a 96. In tal modo, per il Tribunale rientrerebbero 56 persone (circa il 44%), per l'UNEP ne rientrerebbero 9 e per i giudici di pace 3.

La sig.ra Giannone, per il sindacato Confsal Unsa, si associa alla proposta della RSU.

La sig.ra Nocco, per il sindacato Confintesa, dichiara di condividere la proposta della RSU.

Il Funzionario Compiacente rileva che per l'Ufficio NEP non cambierebbe nulla, in quanto non vi sono dipendenti con una valutazione pari a 96 o 97.

Il Presidente evidenzia che l'assegnazione del 20% è per premiare coloro che stanno all'apice della valutazione. Aver individuato i due voti più alti (100 e 98) - e non il voto più alto (100), che probabilmente sarebbe stato un po' distonico - appare una scelta ragionata. Viceversa, ampliare a 96 appare eccessivo, anche considerando che tutti i dipendenti concorrono nella distribuzione della quota dell'80%, che peraltro quest'anno viene assegnata in maniera ancor più indifferenziata tra i dipendenti,

essendo state ampliate, per questa quota, le tipologie di assenze che vengono considerate come presenze. Va dunque mantenuta l'assegnazione del 20% a coloro che in sede di valutazione hanno raggiunto un risultato molto elevato. Non si condivide quindi la proposta della RSU.

La RSU chiede un rinvio dell'incontro.

Il Presidente fa presente che, a questo punto, non è concedibile alcun rinvio.

La RSU rileva che l'Amministrazione può procedere unilateralmente, ma in limiti molto ristretti. Ribadisce che la RSU non è intenzionata ad accettare la proposta dell'Amministrazione. Rileva che sarebbe nell'interesse di tutti cercare di arrivare a un accordo, ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di procedere unilateralmente.

Il Funzionario Piro evidenzia che, sulla base della proposta della RSU, l'assegnazione del 20% non sarebbe più un premio (anche in considerazione dei minori fondi assegnati), bensì una forma di appiattimento, anche abbastanza offensiva per coloro che prendono la premialità.

La sig.ra Giannone sottolinea che la percentuale di dipendenti con votazione 96, che prenderebbero la premialità, è uguale a quella dell'anno scorso. Invita a considerare anche la scopertura di organico, che comporta un impegno notevole per i lavoratori. In ogni caso, si prende in considerazione un voto eccellente. Quindi si potrebbe considerare di ampliare questa platea. Sarebbero 56 persone su 126, cioè una percentuale del 44,44%. Rileva che lo scorso anno la votazione per la premialità era 94.

Il Presidente rileva che per l'FDR 2022 contrattato l'anno scorso si è partiti da un tipo di valutazione meno favorevole rispetto a quella del 2023. La valutazione nel complesso si è alzata, perché comunque il personale ha lavorato bene. Quindi il raffronto con lo scorso anno ci sta, ma fino a un certo punto.

Pertanto la scelta dei due voti più alti (100 e 98) come parametro per la premialità, individuabili dal datore di lavoro con discrezionalità, appare logica. Considerando il livello di valutazione effettuata per il 2023, considerata la ratio della premialità del 20%, tenuto conto che i fondi assegnati per il 2023 sono inferiori rispetto a quelli del

2022, limitare l'assegnazione di tale quota ai 98 e ai 100 è una scelta razionale e rappresenta un segno tangibile di riconoscimento economico per coloro che si sono particolarmente distinti nell'attività lavorativa.

La RSU conferma la proposta della votazione pari a 96, ritenendo che l'obiettivo del fondo premiale sia quello di invogliare le persone a restare all'interno dell'apparato giustizia, anche in vista dei prossimi concorsi banditi da altre amministrazioni. Se non si premiassero anche coloro che hanno ottenuto 96, potrebbe venir meno la volontà del lavoratore di migliorare la propria performance.

Il Presidente rileva che l'argomentazione della RSU è suggestiva, ma la questione potrebbe essere ribaltata, ovvero più si abbassa la soglia di valutazione per l'assegnazione del 20%, meno i dipendenti sono motivati a migliorarsi. Occorre stare attenti a non demotivare il personale in una situazione di emergenza dovuta alla grave carenza di organico.

La sig.ra Nocco, pur comprendendo le ragioni dell'Amministrazione, trova congrua la proposta della RSU di adottare la valutazione pari a 96, anche al fine di incentivare un personale molto sfiduciato, che avrebbe bisogno ogni tanto di ricevere una gratificazione per rimanere nel nostro ministero, soprattutto dopo gli svuotamenti che ci sono stati con gli ultimi concorsi.

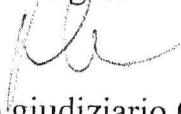
La RSU rileva che l'abbassamento della votazione a 96 riuscirebbe anche a ristabilire gli equilibri tra i vari uffici per quanto riguarda le percentuali.

Il Presidente prende atto che l'accordo non si raggiunge. Verranno quindi inviati gli atti agli organi superiori per le conseguenti valutazioni.

Verbale chiuso alle ore 12.40.

Il Presidente

Dott. Miro Santangelo



Il funzionario giudiziario Giuliana Piro

Responsabile Segreteria Dirigenza

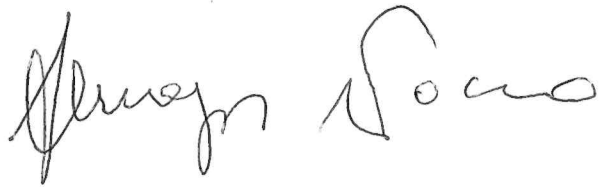


Per la verbalizzazione

Il Funzionario giudiziario Roberta Molfetta

Il Cancelliere esperto Dorian Pastori

P. CONFINTESA FP





FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it

confiscat

Confederazione Generale
dei Sindacati Autonomi
dei Lavoratori

Segreteria Regionale Lombardia

Milano

Tel. 328-1240142

confisalunsa.lombardia@gmail.com

AL SIG. PRESIDENTE DEL TRIBUNALE
Dott. Miro SANTANGELO
BUSTO ARSIZIO

La sottoscritta **Dott.ssa Rosalba Tomaselli**, **Segretario Regionale Lombardia - Federazione Confisal Unsa**

DELEGA

Ai sensi e per gli effetti della vigente normativa, **la Dott.ssa Loredana Giannone**, componente della Segreteria Provinciale di Varese di questa O.S., a partecipare alla **riunione del 15.10.2025 alle ore 10:00** in modalità **da remoto**, per la **contrattazione decentrata** a livello locale per la distribuzione del **fondo risorse decentrate anno 2023**.

Resta in attesa del link di collegamento e della proposta di parte pubblica da inviare ai seguenti indirizzi mail:

1. loredana.giannone@giustizia.it
2. confisalunsa.lombardia@gmail.com

Cordiali saluti.

Milano, 23.09.2025

IL SEGRETARIO REGIONALE LOMBARDIA

Federazione Confisal Unsa

D.ssa Rosalba Tomaselli