



TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI

L'anno 2025 il giorno 2 del mese di ottobre alle ore 11.45 circa nell'ufficio presidenziale posto al 5° piano del Palazzo di Giustizia, sono presenti:

PARTE PUBBLICA

dott. Alfonso Orazio Maria Pappalardo
dott. Carlo Lucio dello Russo

Presidente
Dirigente Amministrativo

OO.SS.

per CISL FP il dott. Tommaso Genchi
per CONFSAL-UNSA il Sig. Giorgio Carrieri
per Confintesa F.P. la dott.ssa Maria Pia Erriquez dott.ssa Ippolita Valla

R.S.U.

1. dott.ssa Cofano ~~Maria~~ Alessia
 2. dott.ssa Debora Intini
 3. dott. Maldone Matteo assente
 4. dott. Mele Fabio
 5. dott. Pisculli Michele Massimo
 6. dott. Pinizzotto Giovanni
 7. dott.ssa Ressa Teresa
 8. dott. Carucci Anna Rosaria in sostituzione della dott.ssa Romito Elisabetta dimissionaria a far data dall'01/10/2025
 9. dott. Montano Gianfranco
 10. dott.ssa Maria Teresa Sette
- Funge da segretario l'assistente giudiziario dott.ssa Gabriella Damascelli.

Il Dirigente Amministrativo dott. dello Russo preliminarmente fa presente che alla riunione odierna, che attiene alla definizione dei criteri di distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, giusta nota prot. n. 0180337.U del 16.9.2025, a firma del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi del Ministero della Giustizia sono state inviate a partecipare esclusivamente le OO.SS. firmatarie del CCNL 2022-2024.

Il Dirigente dott. dello Russo riepiloga la proposta dell'amministrazione consistente, nell'erogazione del compenso finalizzato all'incentivazione della produttività e alla valutazione del merito sulla base del criterio obiettivo dell'assiduità partecipativa e quindi nella distribuzione tra il personale avente diritto in ragione delle giornate in cui ciascun dipendente abbia comunque prestato la propria attività lavorativa, come desunta dal sistema informatico di rilevazione delle presenze;

A riguardo evidenzia che in base alla bozza di accordo le giornate di presenza saranno determinate alla stregua del contenuto dell'allegato A dell'accordo sottoscritto a livello centrale e quindi sarà considerata effettiva presenza 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 n. 104/1992, le assenze per terapia salvavita, le assenze connesse ad infortunio sul lavoro definitivamente accertato, il congedo obbligatorio per

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Per quanto concerne l'attività lavorativa, l'anno è stato caratterizzato dall'esigenza rappresentata da una sigla sindacale di incrementare le giornate di *smartworking*.

L'ufficio, in relazione a tale istanza, ha proceduto ad un'attività di monitoraggio che ha comportato l'acquisizione di relazioni sia da parte dei direttori preposti ai singoli settori, sia, per quel che riguarda i funzionari addetti all'Ufficio Per il Processo, dei Presidenti di Sezione.

Al termine delle interlocuzioni si è ritenuto di disciplinare il lavoro agile ordinario come segue:

- sospensione del lavoro agile per i mesi di luglio ed agosto a causa della contrazione delle presenze del personale in ufficio durante il periodo feriale;
- nuova decorrenza del lavoro agile ordinario a partire dal 1° settembre 2023 con verifica quindicinale dell'attività svolta mediante presentazione del report attualmente in uso;
- ammissione al lavoro agile, per non più di un giorno a settimana, del personale sia con rapporto a tempo indeterminato che determinato che, in relazione al profilo e all'ufficio di appartenenza, possa svolgere attività completamente smartabili;
- tendenziale non coincidenza del giorno di lavoro agile con il lunedì e venerdì con possibilità in presenza di criticità sia oggettive (maggior carico di lavoro o esigenze straordinarie connesse alla celebrazione di udienze) che soggettive (assenza di altro personale per lavoro agile od altro) di concordare con il magistrato assegnatario, direttore o funzionario preposto all'unità organizzativa a cui ciascuno è assegnato eventuali ed occasionali spostamenti del giorno di sua effettuazione.

Sotto il profilo del contesto esterno si fa presente che l'anno 2023 è stato caratterizzato dallo svolgimento dei lavori edili dell'immobile di Viale Dioguardi, 1, (cd. Prima Torre) sede degli uffici penali di questo Tribunale, resi possibili a seguito della sottoscrizione di contratto di sub locazione avvenuta in data 29.7.2022, di quello ubicato in P.zza Mater Ecclesiae, 5 (cd. Seconda Torre) ove, oltre all'EPPO, giusta delibera assunta dalla Conferenza Permanente, hanno trovato collocazione gli uffici della Procura della Repubblica, spostatisi dalla cd. Prima Torre, del Tribunale e dell'Ufficio di Sorveglianza e della Corte di Assise, questi ultimi già ubicati presso questa sede di P.zza E. De Nicola.

Per quanto concerne il primo immobile la maggiore disponibilità degli spazi a disposizione di questo Tribunale ha comportato lo svolgimento di opere di adeguamento e di risistemazione di gran parte degli ambienti dell'edificio.

Essi per i piani da zero al terzo sono consistiti nella creazione di due nuove aule di udienza penale, e nell'ampliamento di altre sette aule, cosicché allo stato complessivamente lo stabile è dotato di quattordici aule di medie/ampie dimensioni destinate alla decorosa celebrazione delle udienze penali.

Per i restanti piani l'ampliamento di alcuni ambienti mediante eliminazione di alcuni muri di tramezzo ha consentito una razionale riorganizzazione anche logistica degli uffici di cancelleria delle sezioni penali.

Con attinenza all'immobile di P.zza Mater Ecclesiae, 5, i lavori sono consistiti nella completa riqualificazione necessaria ad adeguarlo esigenze proprie degli uffici giudiziari che vi avrebbero trovato collocazione.

Tutte le opere, svolte sotto il coordinamento dell'ufficio tecnico distrettuale, hanno comportato notevole disagio sia per quanto concerne il personale appartenente all'ufficio del consegnatario economo, sia in particolare per quello del settore penale che ha dovuto sobbarcarsi sia trasferimenti nei nuovi e più ampi locali a disposizione dell'ufficio, sia una diversa organizzazione lavorativa derivante da tali spostamenti.

In tale quadro organizzativo e lavorativo, considerato:

- che con nota prot. n. 12773.U del 23.9.2025 la Corte di Appello, al fine di dare attuazione all'art. 3 punti 2 e 3 dell'accordo sottoscritto in data 20 giugno 2025 Fondo Risorse Decentrate anno 2023, sulla scorta del personale avvicendatosi nello stesso anno, pari a 436 unità, ha assegnato a questo Tribunale, quale somma da contrattare, l'importo pari ad **€ 306.341,08**;

- che dalla lettura della circolare della Corte di Appello di Bari, acclarata al prot. di questo ufficio, al n. 11884.E del 4.9.2025, a firma del Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e della Formazione, con la quale è stato trasmesso il suddetto accordo, emerge che i criteri sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 risultano analoghi a quelli già concordati nelle precedenti contrattazioni relative al medesimo fondo, di conseguenza, oltre al rinvio allo specifico contenuto dell'accordo, si intendono integralmente richiamate, per la parte relativa al fondo di sede, le indicazioni contenute nelle precedenti circolari attuative tanto che la quota delle risorse da ripartire sulla base delle *performance* dell'unità o area organizzativa viene ora indicata in misura "non inferiore all'80 per cento", quindi in termini di importo minimo e non di importo massimo come previsto in passato; di conseguenza la restante quota destinata alla ulteriore valorizzazione di remunerazione della performance individuale con riferimento al punto 3 dell'art. 3

Ugello
2
F.lli
distretto

dell'accordo, anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alle peculiarità dell'ufficio, secondo le finalità di cui all'art. 7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021, deve essere distribuita in misura "non superiore al 20 per cento";

- che l'accordo evidenzia che l'erogazione dei compensi nella misura non inferiore all'80 per cento, finalizzati all'incentivazione e della valorizzazione del merito sono determinati sulla base dei seguenti elementi:

- incremento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali, come risultanti dalla performance dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità;
- assiduità partecipativa, desumibile dal sistema di rilevazione delle presenze in uso presso ciascun ufficio e determinate sulla scorta dell'allegato A dell'accordo integrativo nazionale;
- differenziazione per area sulla base dei seguenti coefficienti:

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

Sempre secondo il suddetto accordo, la performance dell'unità o area organizzativa viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e degli obiettivi oggetto di almeno uno dei documenti ricompresi nel sistema di misurazione e valutazione della performance o ulteriori documenti previsti nell'ambito dell'amministrazione giudiziaria come di seguito indicati:

- a) Ciclo della performance;
- b) Programma della attività annuali previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 25 luglio 2006 n. 240;
- c) Programma per la gestione dei procedimenti civili e penali (ove adottati) 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. 11;
- d) 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;
- e) Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della circolare sulla organizzazione degli Uffici come da relativa delibera del Consiglio superiore della magistratura e successive risoluzioni in materia;
- f) 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 dell'ufficio nell'anno di riferimento.

Ritenuto pertanto:

- che per quanto concerne l'incremento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali, dall'esame dei suddetti atti si evince che comunque gli obiettivi prefissati, anche sulla scorta della parametrizzazione indicata nelle circolari ministeriali, sono stati raggiunti e che il personale si è dovuto confrontare nell'anno a cui il fondo si riferisce con nuove modalità organizzative di espletamento dell'attività lavorativa oltre che con una serie di novità ordinamentali e normative che hanno richiesto un notevole impegno quotidiano diretto ad assicurare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa a supporto della funzione giurisdizionale, come risulta dalla lettura di ciascuno dei documenti sopraindicati e dalle molteplici e complesse disposizioni di servizio che da essi sono scaturite;
- che sulla scorta della parametrizzazione indicata nelle circolari ministeriali, sono stati conseguiti nella misura > 80% gli obiettivi prefissati e che pertanto i risultati ottenuti incidono sulla valutazione del personale in base al parametro del 100%;
- che, per quanto attiene invece all'elemento riguardante l'assiduità partecipativa, desumibile dal sistema di rilevazione delle presenze in uso presso ciascun ufficio, il fondo vada rapportato ai giorni di presenza come determinati dal suddetto allegato A.

Myglio

Tanto considerato, rilevato e ritenuto, con riguardo al suddetto importo di € 306.341,08 da distribuirsi, giusta quanto previsto dall'art. 3 dell'accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate, per l'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, la parte pubblica propone che esso venga così distribuito:

1. che la quota pari all'80% dello stanziamento relativo all'anno 2023 (pari a complessivi € 245.072,86) sia erogata quale compenso finalizzato all'incentivazione della produttività e alla valutazione del merito sulla base del criterio obiettivo dell'assiduità partecipativa e quindi sia distribuita tra il personale avente diritto in ragione delle giornate lavorate risultanti per ciascun dipendente;
2. che la rimanente quota del 20% dello stanziamento relativo al suddetto anno (pari a complessivi € 61.268,22) - in quanto destinata all'ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito il perseguimento della performance dell'ufficio, in ragione della vigenza del sistema di SVMP, vada distribuita tra tutto il personale che in conseguenza degli obiettivi dati, nell'ambito del livello di performance "più che adeguato" abbia riportato un punteggio non inferiore a 90/100 e ciò anche per compensare la differenziazione del premio individuale ottenuta mediante moltiplicazione del coefficiente 1,30 anziché 1,00 di cui all'art. 78 del CCNL 12.2.2018, attribuita dall'accordo stipulato il 20.6.2025 al 5% del personale che abbia riportato nell'anno 2023 il punteggio più elevato.

Tanto anche in considerazione della circostanza che l'attribuzione di un tale punteggio rappresenta il segnale di un apporto significativo al conseguimento al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel documento organizzativo generale, nel programma di gestione dei procedimenti civili e più in generale alla performance dell'ufficio.

Per entrambe le ipotesi sopra indicate, ai fini del calcolo della presenza in servizio, ci si atterrà al contenuto dell'allegato A e quindi sarà considerata effettiva presenza 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 n. 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.

Ai fini della attribuzione della quota del 20% è considerata causa ostativa l'infrazione di una sanzione disciplinare o la contestazione di illecito disciplinare connessa a procedimento penale pendente, irrogata o emessa nell'anno a cui il fondo si riferisce.

E' comunque esclusa ogni possibilità di doppio compenso ovvero di suo incremento in caso di coinvolgimento di singole unità a più di una delle performances.

L.C.S.

Bari, 2 ottobre 2025

dott. Alfonso Orazio Maria Pappalardo

dott. Carlo Lucio dello Russo

Presidente

Dirigente Amministrativo

per CISL FP il dott. Tommaso Genchi
per CONFSAL-UNSA il sig. Carrieri Giorgio
per Confintesa F.P. la dott.ssa Maria Pia Erriquez e la dott.ssa Valla Ippolita

Carri
Erriquez
Valla

R.S.U.

1. dott.ssa Cofano Maria
2. dott.ssa Debora Intini
3. dott. Maldone Matteo
4. dott. Mele Fabio
5. dott. Pisculli Michele Massimo
6. dott. Pinizzotto Giovanni
7. dott.ssa Ressa Teresa
8. dott. Anna Rosaria Carucci
9. dott. Montano Gianfranco
10. dott.ssa Maria Teresa Sette

Maria Pia Erriquez
Debora Intini
assente
Fabio Mele
Michele Massimo Pisculli
Giovanni Pinizzotto
Teresa Ressa
Anna Rosaria Carucci
Gianfranco Montano
Maria Teresa Sette

Giorgio Carrieri