



# **Piano triennale di attività**

**2025 – 2027**

**Approvato con Delibera del CDA n.----- del----- 2024**

# Sommario

<b>SEZIONE I</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Lo scenario</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Gli obiettivi dell'attività di ricerca del CREA</b> .....	<b>6</b>
<b>a. Tutela della biodiversità agricola e forestale</b> .....	<b>6</b>
<b>b. Conservazione del capitale naturale degli agro-ecosistemi e delle foreste</b> .....	<b>6</b>
<b>c. Sviluppo di sistemi agroalimentari e forestali sostenibili, competitivi, resilienti e circolari</b> .....	<b>7</b>
<b>d. Agricoltura non food, agroindustria e chimica verde</b> .....	<b>8</b>
<b>e. Valorizzazione delle filiere agricole nazionali</b> .....	<b>8</b>
<b>f. Protezione delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano</b> .....	<b>9</b>
<b>g. Interrelazione tra sistemi agroalimentari, ecosistemi naturali e società in visione one health</b> .....	<b>9</b>
<b>h. Relazione tra alimentazione e benessere</b> .....	<b>10</b>
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>11</b>
<b>Piano triennale di fabbisogno del personale 2025 – 2027</b> .....	<b>11</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Riferimenti normativi</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Personale in servizio</b> .....	<b>14</b>
<b>3. Previsione del personale che cesserà nel triennio 2025-2027</b> .....	<b>16</b>
<b>4. Limite di spesa</b> .....	<b>18</b>
<b>5. Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente</b> .....	<b>19</b>
<b>a. Completamento assunzioni previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026</b> .....	<b>19</b>
<b>b. Nuove assunzioni</b> .....	<b>20</b>
<b>c. Progressioni economiche e di livello del personale in servizio</b> .....	<b>22</b>
<b>d. Indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo di CTER</b> .....	<b>23</b>
<b>6. Verifica del rispetto del limite di spesa di personale</b> .....	<b>24</b>
<b>7. Prevenzione della corruzione e trasparenza</b> .....	<b>25</b>

# SEZIONE I

## 1. Premessa

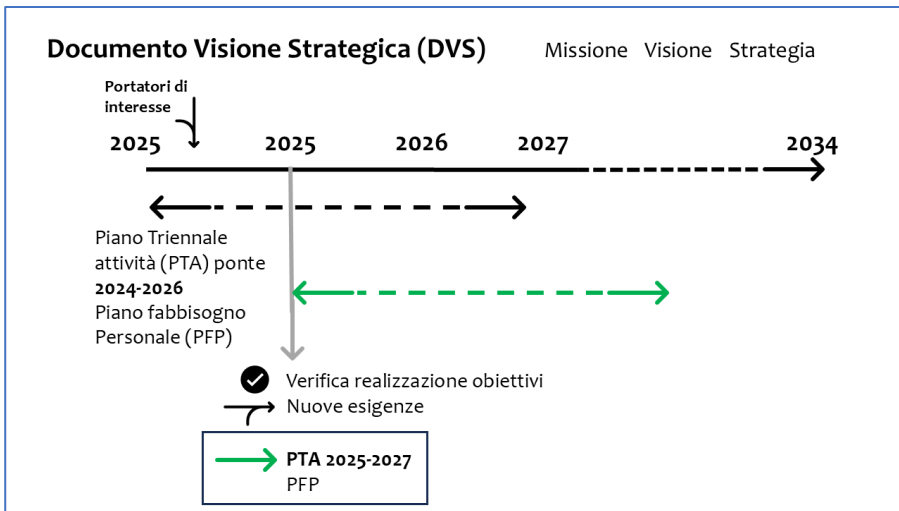
In base al nuovo Statuto del CREA - approvato in data 9 gennaio 2024 con Decreto del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze - la definizione dei contenuti programmatici nel Piano Triennale delle Attività (PTA) per il periodo 2025-2027 deve essere coordinata dal Direttore Tecnico Scientifico in collaborazione con i Direttori dei Centri di ricerca, con il Presidente, con il Direttore Generale e con il Consiglio Scientifico.

Le recenti vicende di riassetto del CREA, successive al termine del mandato del Commissario straordinario, hanno visto la nomina del prof. Andrea Rocchi, quale Presidente dell'Ente, a partire da aprile 2024, e l'insediamento del Consiglio Scientifico soltanto dal mese di settembre 2024. Ancora più recente, con decorrenza 4 novembre 2024, è la nomina del Direttore Generale del CREA, nella persona della dr.ssa Maria Chiara Zaganelli, in sostituzione del Direttore Generale facente funzione, dr.ssa Laura Proietti.

Il PTA 2025-27 si basa quindi soprattutto sul lavoro collaborativo (iniziato nel febbraio 2024) con i Direttori dei dodici centri di ricerca del CREA per la preparazione del documento di visione strategica (DVS) dell'Ente – che sarà disponibile, nella sua forma definitiva, entro la fine dell'anno solare – e su una continua interlocuzione con il Direttore Generale facente funzione.

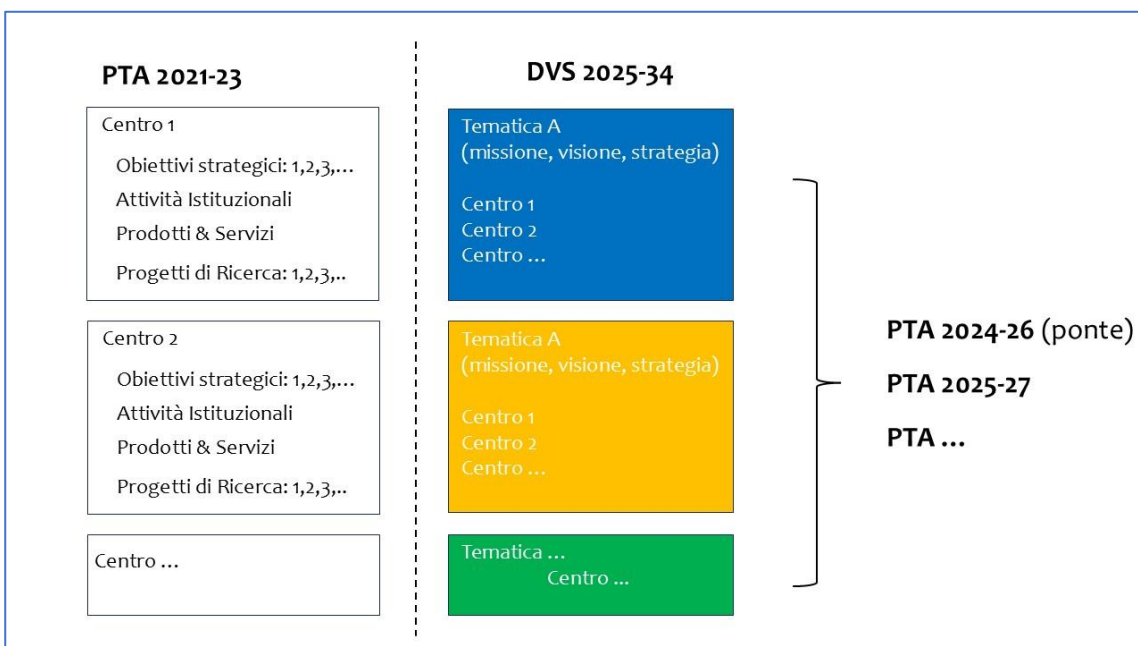
Il DVS, come riportato con grande evidenza nello Statuto, rappresenta il documento che delinea la missione e la visione futura a lungo termine (10 anni) del CREA, attraverso l'individuazione di obiettivi strategici di ricerca. È quindi il documento di riferimento che fornisce gli elementi cardine su cui si svilupperanno i PTA futuri non solo in termini di specifiche attività di ricerca da svolgere ma anche rispetto alla programmazione delle risorse umane necessarie per la realizzazione (o il consolidamento) delle masse critiche della ricerca, indispensabili per lo svolgimento delle attività ritenute strategiche.

Il presente PTA 2025-2027, con il relativo Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PFP), che ne costituisce parte integrante, potrà quindi essere implementato già a partire dal primo anno per adattarlo, in modo efficace e coerente, alle linee di indirizzo e agli obiettivi strategici che saranno definiti dal DVS, una volta approvato dal Ministero vigilante.



Si tratta, ovviamente, di documenti e processi “dinamici” sottoposti a monitoraggio annuale al fine di adattare, se necessario, la visione strategica, e la distribuzione delle risorse, ai cambiamenti nell'ambiente esterno (che possono sempre sopraggiungere), ai risultati ottenuti e alle lezioni apprese.

In linea con quanto fatto anche nel precedente PTA 2024-26 (“ponte”), le attività strategiche dell’Ente risultano da una visione integrata del CREA e fanno pertanto riferimento a tematiche “multicentro” e “intercentro”, derivanti dalle competenze tecnico-scientifiche specifiche, a differenza di quanto succedeva, almeno fino al PTA 2021-23, quando la visione strategica veniva definita dalla “sommatoria” delle attività dei singoli Centri di ricerca.



A questo proposito, per favorire lo scambio di idee e la comunicazione tra ricercatori tecnologici dell'Ente, su impulso del Presidente, sono stati istituiti l'Osservatorio Innovazione Ricerca Sviluppo e, più recentemente, i Competence Center del CREA.

## 2. Lo scenario

Lo scenario nazionale e internazionale in cui il CREA opererà nel prossimo triennio si presenta particolarmente complesso. Da un lato, i cambiamenti climatici minacciano la produttività e la sostenibilità delle pratiche agricole tradizionali; dall'altro, la crescita esponenziale della popolazione rappresenta una sfida significativa. Questi fattori sollecitano una riflessione approfondita sul settore agroalimentare e forestale, evidenziando l'urgenza di perseguire una maggiore efficienza produttiva accompagnata da un ridotto impatto ambientale. È quindi fondamentale adottare un nuovo paradigma che consenta di "produrre di più con meno", fondato sulla ricerca scientifica e sull'innovazione. Questo approccio mira a sviluppare un'agricoltura più intelligente e sostenibile, in grado di garantire la sicurezza alimentare e la salute del nostro Paese, sia dal punto di vista ambientale che economico e sociale.

La ricerca scientifica riveste un ruolo cruciale nel cammino verso la sostenibilità. Essa è essenziale per comprendere appieno l'entità e le cause della crisi ecologica attuale, fungendo da motore per l'innovazione tecnologica necessaria alla transizione verso un'economia verde. L'innovazione deve portare all'introduzione di tecnologie avanzate, all'adozione di pratiche sostenibili e all'elaborazione di strategie che ottimizzino l'uso delle risorse naturali lungo l'intera filiera agroalimentare. Tra le strategie fondamentali e innovative sviluppate negli ultimi anni, spiccano il miglioramento genetico delle colture e l'impiego dell'agromeccanica di precisione, dell'intelligenza artificiale, della sensoristica avanzata e della mecatronica. Questi strumenti garantiscono uno sviluppo integrato e sostenibile del sistema agroalimentare, massimizzando l'efficienza e riducendo sprechi e impatto ambientale.

In questo contesto, le sinergie tra il mondo accademico, le istituzioni pubbliche e il settore privato sono fondamentali. Solo attraverso un approccio collaborativo che coinvolga tutti gli attori della filiera, indipendentemente dalla loro natura o dimensione, sarà possibile valorizzare la ricerca e tradurla in soluzioni concrete a beneficio della collettività. Questo approccio collaborativo e multidisciplinare richiede la creazione di modelli di business innovativi, capaci di integrare le tecnologie digitali con la sostenibilità, sia economica che ambientale. Tali modelli devono essere in grado di adattarsi rapidamente e con chiarezza alle esigenze in continua evoluzione del mercato, promuovendo al contempo la crescita delle imprese attraverso un uso più efficiente delle risorse e un trasferimento tecnologico efficace e tempestivo. D'altra parte, i consumatori, sempre più segmentati e consapevoli, non solo richiedono una gamma diversificata di prodotti di alta qualità, ma esigono anche che questi siano il risultato di pratiche sostenibili e trasparenti. È altrettanto fondamentale l'interazione tra la comunità scientifica e i decisori politici. Questa sinergia è essenziale per tradurre la conoscenza scientifica in azioni concrete e per sviluppare politiche efficaci volte a mitigare il cambiamento climatico, proteggere l'ambiente e promuovere la sostenibilità economica e sociale.

Di seguito, in sintesi, le principali linee di ricerca che il CREA svilupperà nel prossimo triennio.

### 3. Gli obiettivi dell'attività di ricerca del CREA

#### a. Tutela della biodiversità agricola e forestale

La tutela della biodiversità agricola e forestale rappresenta un pilastro per la sicurezza alimentare e la sostenibilità ambientale ed economica del sistema agro-alimentare e forestale. Attraverso la caratterizzazione, conservazione e valorizzazione della diversità genetica delle colture agrarie e forestali si preservano gli ecosistemi, si garantisce il mantenimento della biodiversità e si consente la costituzione di nuove varietà. La conservazione delle risorse genetiche in agricoltura è elemento fondamentale per favorire l'adattamento dell'agricoltura alle condizioni climatiche attuali e future.

Il CREA è impegnato nella tutela della biodiversità degli ecosistemi agrari e forestali e, con le sue oltre 130 collezioni di germoplasma e le importanti collezioni animali, è il maggiore detentore italiano di biodiversità agroalimentare.

La ricerca del CREA, legata alla caratterizzazione delle risorse genetiche e al miglioramento genetico (*breeding* e *pre-breeding*) delle colture, ha l'obiettivo di aumentarne la resistenza agli stress biotici e abiotici. Le conoscenze genetiche consentono infatti di predisporre modelli e di definire criteri adeguati al miglioramento genetico, soprattutto in un'ottica di riduzione di input di fattori produttivi, quali acqua, fertilizzanti e pesticidi.

D'altra parte, le moderne tecniche di caratterizzazione fenotipiche (*phenotyping*) e genetiche/molecolari quali il *genome editing* e la cisgenesi (comunemente note con il nome di Tecnologie di Evoluzione Assistita, TEA) rappresentano la strada per lo sviluppo e la realizzazione di futuri programmi di miglioramento genetico, definiti sulla base del contesto colturale e produttivo di riferimento.

A tal proposito, le sfide che il CREA dovrà affrontare nel prossimo futuro riguardano anche la capitalizzazione delle conoscenze accumulate con il progetto BIOTECH - Biotecnologie sostenibili per l'agricoltura italiana, per altri caratteri ed altre specie agrarie e il trasferimento ai sistemi agroalimentari delle scoperte ottenute, in un quadro di normativa brevettuale e di utilizzo chiaro e definito a livello europeo.

#### b. Conservazione del capitale naturale degli agro-ecosistemi e delle foreste

La conservazione del capitale naturale degli agro-ecosistemi e delle foreste è essenziale per mantenere l'equilibrio ecologico e garantire la fornitura di tutti quei servizi ecosistemici che i sistemi naturali generano a favore dell'uomo. La conservazione della biodiversità, la mitigazione degli impatti negativi dell'agricoltura sull'ambiente e l'adattamento ai cambiamenti climatici richiedono, in particolare, una gestione efficiente e resiliente del suolo e dell'acqua.

Il suolo è soggetto a numerose minacce di degrado che provengono dalle attività industriali, urbane e agricole. La ricerca del CREA contribuisce alla salvaguardia del suolo da tali minacce; le attività riguardano in particolare una attenta (ri)valutazione della natura dei suoli e degli effetti dell'agricoltura e della forestazione sui differenti tipi di suolo presenti nel nostro Paese. Il CREA effettua inoltre studi per il miglioramento delle componenti biotiche e abiotiche del suolo, per il mantenimento o l'incremento della sostanza organica e per la valorizzazione agronomica dei reflui zootecnici.

Il tema dell'acqua è ormai diventato dominante; pur essendo il comparto agricolo non eccessivamente implicato nel consumo di acqua, è quello che può soffrire di più della carenza idrica perché concentrata nel periodo estivo.

La ricerca del CREA mira a mettere a punto sistemi per il riutilizzo delle acque depurate, o di drenaggio in sistemi di coltivazione a ciclo chiuso, il risparmio di acqua mediante l'adozione di idonee pratiche agronomiche (pacciamatura, *cover crops*, sistemi *no-tillage*, colture protette) e tecniche di irrigazione e fertirrigazione controllata. In ambienti mediterranei con scarsa risorsa idrica, il CREA adotta tecniche di aridocoltura, *deficit irrigation* e gestione di acque saline.

### **c. Sviluppo di sistemi agroalimentari e forestali sostenibili, competitivi, resilienti e circolari**

Lo sviluppo di sistemi agroalimentari e forestali sostenibili, competitivi, resilienti e circolari è un obiettivo ambizioso ma imprescindibile per garantire una produzione agricola efficiente ed ecologicamente responsabile. Questo richiede, tra l'altro, l'adozione di tecniche agronomiche rispettose dell'ambiente, l'introduzione di nuovi metodi di produzione e l'utilizzo di sistemi agricoli in chiave verde. Le attività di ricerca del CREA mirano a promuovere lo sviluppo e la diffusione di un'agricoltura, compresa la zootecnia e l'acquacoltura, e di una gestione forestale tecnologicamente evolute, conservative, multifunzionali e di precisione che siano elemento fondamentale di competitività e sostenibilità delle produzioni agricole e forestali, in risposta resiliente alle difficoltà derivanti dal cambiamento climatico e alle problematiche connesse alla *food security* e alla *wood security*.

Le principali innovazioni tecnologiche sperimentate dal CREA riguardano: sensoristica evoluta, nuovi protocolli di comunicazione, *data analytics*, *big/thick data*, *cloud computing*, *digital security*, *artificial intelligence*, *digital twin*. La transizione digitale è trainata anche dalle applicazioni sensoristiche più innovative, a basso costo, altamente contestualizzabili e integrabili in remoto, in sistemi di simulazione, predizione e controllo (es. *blockchain*). Tali applicazioni si avvalgono dell'integrazione di strumenti di *machine learning* e intelligenza artificiale, che offrono nuove opportunità di monitoraggio (*remote/proximal sensing*) alle molteplici problematiche di verifica e/o previsione degli aspetti produttivi in agricoltura, nonché di sistemi di smart farming mediante tecniche e tecnologie di simulazione in realtà aumentata e/o virtuale.

Il CREA sviluppa inoltre studi agronomici a elevato grado di diversificazione, grazie all'implementazione di soluzioni tecnico-agronomiche quali le lavorazioni conservative (*minimum tillage*, *no tillage*), le rotazioni colturali, le *cover crops*, la destagionalizzazione delle produzioni mediante coltivazione in ambiente protetto e/o in fuori suolo, l'agroforestazione, l'introduzione di colture non convenzionali in ambiente meridionale, come le colture arido-resistenti. Interventi rilevanti prevedono inoltre l'adozione di tecniche che consentano la razionalizzazione dell'uso dei fertilizzanti, il recupero di acqua e macronutrienti dal digestato, il riciclo di biomasse prodotte dal compostaggio e dagli scarti della lavorazione del legno, anche per la produzione di substrati di coltivazione sostenibili, l'uso di prodotti derivati dalla fermentazione anaerobica per apportare sostanza organica, nutrienti, etc.

La sostenibilità dei sistemi agricoli, la salvaguardia dei suoli, l'adattamento ai cambiamenti climatici sono strettamente connesse con la tematica del carbon farming. A tal proposito, il contributo del CREA riguarda lo sviluppo e l'applicazione di metodologie per la quantificazione e la certificazione dei flussi di gas serra e degli stoccaggi di carbonio a diversa scala e in funzione di diverse variabili

agricole e ambientali, lo sviluppo e il trasferimento di tecnologie innovative che rappresentano soluzioni volte alla riduzione delle emissioni dei gas serra e all'aumento del sequestro di carbonio nei sistemi agricoli e il potenziamento della Rete Agrometeorologica Nazionale, RAN, e della rete Green House Gases, GHG, che consentirà di migliorare il monitoraggio dei flussi di CO<sub>2</sub>, H<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub> e dei Composti Organici Volatili Biogenici (BVOC) sul territorio nazionale fornendo elementi utili per la valutazione dell'impatto sulle emissioni delle pratiche agronomiche.

#### **d. Agricoltura non food, agroindustria e chimica verde**

L'integrazione tra agricoltura a destinazione alimentare e non alimentare apre nuove opportunità per diversificare le attività agricole, valorizzare i prodotti locali e promuovere la multifunzionalità del settore primario.

In questa direzione, il CREA sviluppa attività per favorire il risparmio energetico e l'utilizzo integrato e circolare delle biomasse; realizza inoltre analisi sui processi di produzione e conversione energetica in agricoltura con strumenti di analisi di ciclo di vita (LCCA, *Life Cycle Cost Analysis*), anche per monitorare le emissioni e valutare gli impatti ambientali.

Per supportare scientificamente i sistemi agrari e forestali nella transizione dalla chimica del carbon fossile alla chimica dei *bio-based*, il CREA propone colture convenzionali e alternative per la produzione di energia e di prodotti innovativi ad elevata valenza per la filiera agroindustriale, zootecnica, farmaceutica, cosmoceutica. I prodotti *bio-based* sono una componente importante dell'economia circolare; si tratta di prodotti non alimentari né mangimistici, derivati in parte o in toto da materiali di origine biologica, agricola, forestale, marina, ambientale, che non includono materiali di origine geologica o fossile.

Per la valorizzazione degli scarti colturali, mediante compostaggio aziendale, il CREA produce compost di qualità e tè di compost contenenti sostanze ad azione biostimolante e/o protettiva per le piante che migliorano la qualità del suolo e la sostenibilità delle coltivazioni.

#### **e. Valorizzazione delle filiere agricole nazionali**

Il sistema agroalimentare è il comparto manifatturiero più importante a livello nazionale ed europeo in termini di valore, bilancia commerciale *import/export* e patrimonio culturale (enogastronomico, paesaggistico, agriturismo). La valorizzazione delle filiere agricole nazionali, ricche di storia e di tradizione, è la via per promuovere la qualità, l'autenticità e la diversità dei prodotti agroalimentari *Made in Italy* e garantire agli stessi un futuro sostenibile.

Il CREA è impegnato nella valorizzazione del patrimonio agroalimentare italiano per rinnovare l'immagine del *Made in Italy* e dei prodotti alimentari di eccellenza, per sviluppare modelli di filiere *food* sostenibili a livello ambientale e sociale e per sviluppare l'*italian food design*.

Il CREA, attraverso l'introduzione di tecnologie innovative digitali per le trasformazioni agroalimentari, persegue l'obiettivo generale di innalzare il livello di qualità dei prodotti, operando sinergicamente sui diversi aspetti della filiera, anche per agevolare l'adozione più diffusa di regimi alimentari sani e sostenibili, a vantaggio della salute dei consumatori, dell'ambiente e della redditività economica e sociale. Individua, inoltre, strumenti e metodologie per fornire al consumatore la massima garanzia su qualità, origine e provenienza dei prodotti, per mantenere ed incrementare le caratteristiche qualitative, nutraceutiche, sensoriali e la *shelf-life* dei prodotti freschi, di IV gamma e trasformati.



## **f. Protezione delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano**

La protezione delle colture agrarie, delle foreste e del verde urbano risulta essenziale per garantire la sicurezza alimentare, preservare gli spazi verdi nelle aree urbane e mitigare gli effetti delle trasformazioni antropiche sull'ambiente. Metodologie innovative per il monitoraggio fitosanitario, piante con caratteri di resistenza/tolleranza a patogeni dannosi per le colture e strategie per la difesa delle colture contribuiscono a creare un ambiente resiliente alle sfide climatiche.

A tal fine il CREA definisce test diagnostici per prevenire nuove emergenze fitosanitarie, in particolare per i *pest* emergenti, e per identificare in maniera univoca i fitofagi/patogeni, anche mettendo a disposizione strumenti per la *early detection* derivati da meccanismi diagnostici molecolari.

Il CREA è inoltre impegnato nell'individuazione di nuovi agenti di controllo biologico anche in un'ottica di riduzione dell'utilizzo di fitofarmaci; adotta metodologie innovative per il monitoraggio fitosanitario e svolge ricerche su caratteri di resistenza e tolleranza delle piante ad agenti di danno. La produzione di piante resistenti contrasta direttamente le malattie, limitando al contempo l'uso di prodotti fitosanitari e la contaminazione da micotossine.

Particolare attenzione viene data inoltre agli studi sulla biosicurezza, all'utilizzo delle nanotecnologie per la difesa da malattie e al controllo delle specie nocive, incluse le entità telluriche.

## **g. Interrelazione tra sistemi agroalimentari, ecosistemi naturali e società in visione one health**

L'interrelazione tra agro-ecosistemi, ecosistemi naturali e società in visione *one health* rappresenta un'altra grande sfida per il futuro. Essa pone l'accento sull'importanza della salute umana, animale e ambientale considerata come un'unica entità interconnessa. Promuovere sistemi produttivi rispettosi della salute pubblica, favorire l'adozione di approcci agro-ecologici basati sul concetto di agricoltura resiliente e sensibilizzare sul legame tra ambiente, alimentazione e benessere sono azioni cruciali per garantire un futuro sano ed equilibrato per tutti.

Il CREA è impegnato nel recupero di vecchi sistemi produttivi di grande diffusione e impatto su capitale naturale e umano, ma anche nell'impiego di nuove colture in grado di dare reddito alle imprese agricole che operano in condizioni più svantaggiate. Questo contribuirà a mantenere sul territorio le imprese, con vantaggi anche sulla tutela dell'ambiente e sulla regimazione delle acque di emungimento superficiale.

Assicurare l'accesso al cibo per una dieta sana e adeguata dal punto di vista nutrizionale, anche per categorie di consumatori non abbienti/poveri, è una priorità per il CREA che viene garantita attraverso la rigenerazione del sistema alimentare in termini di sostenibilità sociale, economica, nutrizionale e ambientale.

Diventa, altresì fondamentale che il CREA valorizzi la dieta mediterranea, non solo come stile alimentare, ma anche come risorsa di sviluppo sostenibile ed espressione identitaria delle colture locali, in una sintesi perfetta fra benessere umano, animale e ambientale (sistema *one health*).

## **h. Relazione tra alimentazione e benessere**

La relazione tra alimentazione e benessere è un tema centrale nella promozione di stili di vita salutari e sostenibili. Favorire una dieta equilibrata, basata su prodotti *Made in Italy*, con elevato valore salutistico e nutrizionale, può contribuire, non solo al benessere individuale, ma anche alla salvaguardia dell'ambiente. Promuovere la consapevolezza sui legami tra scelte alimentari, salute e impatto ambientale è fondamentale per educare alla sostenibilità alimentare.

Uno stile di vita sano, con corrette abitudini alimentari e attività fisica regolare, contribuisce al raggiungimento ed al mantenimento di un buono stato di salute, determinando un minore rischio di malattie croniche in tutte le fasi della vita, una minore spesa sanitaria, una maggiore efficienza ed un invecchiamento attivo. Il CREA redige, a tal fine, le Linee Guida per una sana alimentazione ed effettua periodicamente la rilevazione e l'analisi dei consumi alimentari degli italiani.

Il miglioramento qualitativo e nutrizionale degli alimenti passa attraverso la comprensione della relazione tra geni, metaboliti, effetto dei processi di trasformazione alimentare e impatto sulla salute umana dei metaboliti biodisponibili assunti con gli alimenti. Il CREA ha le competenze scientifiche e l'ambizione per svolgere un ruolo significativo nelle ricerche sulla genomica metabolica e sulla metabolomica nutrizionale degli alimenti di origine animale e vegetale.

In maniera trasversale rispetto agli obiettivi sopra evidenziati, il CREA sviluppa sistemi agroalimentari e forestali digitali, basati sui principi *FAIR* (*Findable, Accessible, Interoperable, Reusable*), che consentono di ottimizzare le pratiche agricole, migliorare l'efficienza produttiva e ridurre gli sprechi. Analogamente, l'applicazione di tecnologie digitali all'agricoltura (*internet of farming*) permette una gestione più precisa delle risorse naturali, una tracciabilità accurata dei prodotti alimentari e una maggiore trasparenza lungo tutta la filiera produttiva.

Per tradurre le conoscenze scientifiche in soluzioni pratiche ed efficaci per il settore primario, il CREA è inoltre impegnato a favorire il dialogo tra ricercatori, agricoltori, imprese agroalimentari e istituzioni pubbliche. In tale modo vengono identificate le esigenze del settore, promossa l'innovazione tecnologica e definite le strategie condivise per affrontare le sfide future legate alla sicurezza alimentare, alla sostenibilità ambientale ed economica dell'agricoltura.

## SEZIONE II

### Piano triennale di fabbisogno del personale 2025 – 2027

#### Premessa

La capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipende, oltre che dalla capacità di visione del management che le guida, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e, in particolare, dalla articolazione, coerenza ed aggiornamento delle competenze dei lavoratori che vi operano all'interno.

Con la pubblicazione, nel 2022, delle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stata riconosciuta la necessità di rafforzare la capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni in atto, attraverso l'adozione di un nuovo paradigma organizzativo basato sul modello delle competenze. Queste ultime rappresentano l'elemento centrale per la programmazione, gestione e lo sviluppo delle persone nelle pubbliche amministrazioni, che fondano i loro processi strategici, operativi e relazionali sulla conoscenza.

Il processo di elaborazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) dell'Ente per gli anni 2025-2027 trae origine da una preliminare riflessione sull'appropriatezza della struttura organizzativa rispetto a due dimensioni: la capacità di perseguire le finalità istituzionali e quella di contribuire alla creazione di valore pubblico. Alla base delle scelte operate con il Piano vi è una attenta valutazione della capacità e dell'attitudine dell'Ente (intesa come l'insieme delle strutture organizzative, dei processi e delle competenze professionali esistenti) a garantire il principio del “buon andamento”, adeguando l'organizzazione agli scopi istituzionali e puntando ad operare con efficacia, efficienza, economicità, imparzialità e trasparenza.

Ciò implica anche la valutazione dell'effettivo possesso delle competenze da parte del personale dell'amministrazione, compatibilmente con l'inquadramento del personale nei profili previsti dall'ordinamento professionale di riferimento, in relazione alle sfide rappresentate dagli obiettivi strategici e di perseguimento di valore pubblico. Gli esiti dell'attività di *assessment* si traducono nella individuazione dei fabbisogni in termini di nuove conoscenze e competenze, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica. La sostituzione del personale cessato non avviene sulla base del principio di successione, ma si fonda su un graduale processo di innovazione.

Il cambio di paradigma richiede di spostare l'attenzione dal “cosa viene fatto (mansioni e attività)” al “come vengono svolti i compiti” e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali – e di quale profondità e ampiezza - siano indispensabili al loro svolgimento ottimale.

## 1. Riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", prevede al comma 2 che: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"***.

L'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che: *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti"*.

In attuazione del disposto normativo sono state elaborate le *"Linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"* di cui al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

Per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, il PTFP è parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

Con particolare riferimento agli enti di ricerca, l'art. 7 del D.lgs. n. 218/2016 prevede che *"1. **Gli Enti, nell'ambito della loro autonomia, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante e dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente, ai fini della pianificazione operativa, adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale.**"*

...omissis...

3. **Nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta, e coerentemente con i rispettivi Piani Triennali di Attività, gli Enti determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto dei limiti derivanti dalla legislazione vigente in materia di spesa per il personale”.**

Il successivo articolo 9 “Fabbisogno, budget e spese di personale” prevede che “**Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7”.**

Il comma 2 del medesimo articolo dispone che **l'indicatore del limite massimo alle spese di personale sia calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.**

**Negli Enti di ricerca, la possibilità di assunzione è sostenibile qualora tale rapporto non superi l'80 per cento e comunque fino a concorrenza di tale percentuale.**

Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

L'art. 9 comma 6 del medesimo decreto stabilisce che in riferimento al comma 2 “*si applicano i seguenti criteri:*

a) *gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;*

b) *gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;*

c) *ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca”.*

## 2. Personale in servizio

Il CREA si avvale delle tipologie di personale individuate nei profili descritti dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca per le diverse aree: scientifica (ricercatori e tecnologi), tecnica (collaboratori tecnici, operatori tecnici) e amministrativa (tecnologi, funzionari, collaboratori di amministrazione, operatori di amministrazione).

Al 31/12/2024 le unità di personale a tempo indeterminato presumibilmente in servizio presso il CREA saranno n. 1.793 (di cui 1.792 unità relative al comparto Istruzione e Ricerca e n. 1 unità non relativa al comparto).

Nella tabella seguente è riportato il numero di dipendenti suddiviso per area professionale e struttura organizzativa.

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	RICERCATORE LIVELLO I-III	TECNOLOGO LIVELLO I-III	TECNICO LIVELLO IV-VIII	DIRIGENZA	AMMIN.VO LIVELLO IV-VIII	TOTALE
Agricoltura e ambiente	62	13	49		24	148
Alimenti e nutrizione	50	4	35		19	108
Cerealicoltura e colture industriali	33	9	53		20	115
Difesa e certificazione	46	29	126		43	244
Foreste e legno	24	9	33		16	82
Genomica e bioinformatica	32		14		9	55
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	45	7	44		18	114
Orticoltura e florovivaismo	32	1	35		18	86
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	44	7	53		37	141
Politiche e bioeconomia	63	99	66		47	275
Viticoltura ed enologia	40	12	40		28	120
Zootecnia e acquacoltura	42	13	61		26	142
Amministrazione Centrale		33	22	11	97	163
<b>Totale complessivo</b>	<b>513</b>	<b>236</b>	<b>631</b>	<b>11</b>	<b>402</b>	<b>1793</b>

Considerando i livelli e i profili professionali, il personale in servizio al 31/12/2024, distinto per genere, sarà così suddiviso:

Livello	Profilo	Genere		Totale complessivo
		Femmina	Maschio	
I Livello	Dirigente di ricerca	33	46	79
	Dirigente Tecnologo	17	10	27
I Livello Totale		50	56	106
II Livello	Primo ricercatore	90	91	181
	Primo tecnologo	38	33	71
II Livello Totale		128	124	252
III Livello	Ricercatore	153	100	253
	Tecnologo	73	65	138
III Livello Totale		226	165	391
IV Livello	C.T.E.R.	29	57	86
	Funzionario amministrazione	7	2	9
IV Livello Totale		36	59	95
V Livello	C.T.E.R.	29	42	71
	Collaboratore amministrazione	32	9	41
	Funzionario amministrazione	29	11	40
V Livello Totale		90	62	152
VI Livello	C.T.E.R.	105	112	217
	Collaboratore amministrazione	34	8	42
	Operatore tecnico	12	15	27
VI Livello Totale		151	135	286
VII Livello	Collaboratore amministrazione	106	40	146
	Operatore amministrazione	22	9	31
	Operatore tecnico	26	71	97
VII Livello Totale		154	120	274
VIII Livello	Operatore amministrazione	57	35	92
	Operatore tecnico	40	93	133
VIII Livello Totale		97	128	225
	Dirigente I fascia	2		2
	Dirigente II fascia	8	1	9
	Altro		1	1
Totale		10	2	12
<b>Totale complessivo</b>		<b>942</b>	<b>851</b>	<b>1793</b>

Il costo complessivo del personale per il 2024 è stimato, alla data del 18 novembre 2024, in euro 136.708.633,28, di cui euro 409.896,32 riguardante spese ed oneri per gli organi istituzionali. In via prudenziale è stato accantonato un importo di euro 2.858.240,52 da erogare a titolo di anticipo Indennità di vacanza contrattuale 2025, nel caso in cui fosse disposto per legge, così come avvenuto a dicembre 2023 con riferimento all'anno 2024.

### 3. Previsione del personale che cesserà nel triennio 2025-2027

L'individuazione delle figure professionali che si prevede di poter assumere tiene conto, oltre che dalle strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale, anche del turn over di personale, come rappresentato nella tabella che segue in cui è riportata la previsione del numero di dipendenti che cesserà nel corso del triennio 2025-2027, suddiviso per area professionale e struttura organizzativa.

<b>CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE</b>	<b>RICERCATORE LIVELLO I-III</b>	<b>TECNOLOGO LIVELLO I-III</b>	<b>TECNICO LIVELLO IV-VIII</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>AMMIN.VO LIVELLO IV-VIII</b>	<b>TOTALE</b>
Agricoltura e ambiente	8	3	0		1	12
Alimenti e nutrizione	4	1	6		4	15
Cerealicoltura e colture industriali	7	2	7		1	17
Difesa e certificazione	5	7	16		3	31
Foreste e legno	1	2	3		2	8
Genomica e bioinformatica	0	0	2		0	2
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	5	3	4		2	14
Orticoltura e florovivaismo	2	1	5		3	11
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura	0	1	7		6	14
Politiche e bioeconomia	5	5	5		3	18
Viticultura ed enologia	6	4	3		4	17
Zootecnia e acquacoltura	13	2	8		0	23
Amministrazione Centrale	0	0	2	3	1	6
<b>Totale complessivo</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>188</b>

La suddivisione delle cessazioni per anno e per area professionale è la seguente:



CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	RICERCATORE LIVELLO I-III			TECNOLOGO LIVELLO I-III			TECNICO LIVELLO IV-VIII			DIRIGENZA			AMMIN.VO LIVELLO IV-VIII			TOTALE
	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	2025	2026	2027	
Agricoltura e ambiente	2	2	4	1		2	3								1	<b>15</b>
Alimenti e nutrizione	1	2	1		1			2	1					1	3	<b>12</b>
Cerealicoltura e colture industriali	2	4	1			2	3	2	2					1		<b>17</b>
Difesa e certificazione	1	2	2	3	2	2	5	5	6				1	2		<b>31</b>
Foreste e legno			1	1	1			1	2						2	<b>8</b>
Genomica e bioinformatica									2							<b>2</b>
Ingegneria e trasformazioni agroalimentari	1	2	2	1	1	1	1	1	2						2	<b>14</b>
Orticoltura e florovivaismo	2				1		1	1	3					1	2	<b>11</b>
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumicoltura					1			2	5				2	2	2	<b>14</b>
Politiche e bioeconomia	2	2	1	1	1	3		3	2				1	1	1	<b>18</b>
Viticoltura ed enologia	1	2	3	1	3		1		2					1	3	<b>17</b>
Zootecnia e acquacoltura	5	3	5		1	1	2	3	3							<b>23</b>
Amministrazione Centrale								1	1		1	2			1	<b>6</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>188</b>

In sintesi, il personale che cesserà per raggiungimento del limite di età anagrafica in ciascuno dei tre anni considerati è il seguente:

Anno 2025: 45 unità

Anno 2026: 62 unità

Anno 2027: 81 unità

È opportuno rimarcare che il dato delle cessazioni effettive risulta sempre superiore a quelle stimate, dal momento che la previsione comprende le sole cessazioni obbligatorie per limite di età in base ai dati anagrafici e contributivi in possesso dell'amministrazione.

## 4. Limite di spesa

Sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218, la previsione del limite di spesa per gli anni 2025-2027 è indicata nelle tabelle seguenti.

### Limite di spesa del personale anno 2025

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2022	€ 191.944.315,78	€ 192.167.630,22	€ 153.734.104,18
2023	€ 203.328.770,09		
2024 (previsione)	€ 181.229.804,80		

### Limite di spesa del personale anno 2026

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2023	€ 203.328.770,09	€ 188.811.511,32	€ 151.049.209,06
2024 (previsione)	€ 181.229.804,80		
2025 (previsione)	€ 181.875.959,08		

### Limite di spesa del personale anno 2027

ANNO	ENTRATE COMPLESSIVE RISULTANTI DAI BILANCI CONSUNTIVI	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2027 (80% DELLA MEDIA DELLE ENTRATE DEL TRIENNIO)
2024 (previsione)	€ 181.229.804,80	€ 181.560.574,32	€ 145.248.459,46
2025 (previsione)	€ 181.875.959,08		
2026 (previsione)	€ 181.575.959,08		

Gli importi riferiti agli anni 2024, 2025 e 2026 si riferiscono a dati presunti delle Entrate rilevati alla data del 26 settembre 2024 e non tengono conto dell'importo di € 6.068.017,00 assegnato al CREA con DPCM 25 giugno 2024 "Riparto delle risorse di cui all'articolo 1, comma 308, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, destinate alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 205 del 2 settembre 2024.

## 5. Fabbisogno di personale e valorizzazione del personale dell'Ente

Le strategie dell'Ente in tema di reclutamento del personale sono coerenti con gli indirizzi e le prospettive di visione generale circa i campi e le tematiche di ricerca scientifica che maggiormente dovranno caratterizzare il prossimo triennio così come individuate nel Piano triennale di attività.

Con il Piano triennale di fabbisogno del personale 2025-2027 si intende provvedere al completamento delle assunzioni già previste nel PTFP 2024-2026, al reclutamento di nuovo personale nonché allo sviluppo di carriera del personale in servizio.

### a. Completamento assunzioni previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026

Nel corso del 2025 è previsto il completamento dell'assunzione di 48 unità di personale, già programmate per l'anno 2024. L'assunzione è prevista nei mesi di febbraio, maggio e giugno 2025, come indicato nella tabella seguente.

#### **Completamento procedure assunzionali del 2024 da effettuarsi nel 2025**

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO 2025	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME DAL 2026
Ricercatore, livello III* - dal 1/05/2025	16	66.432,14	708.609,51	1.083.249,09
Tecnologo, livello III* - dal 1/05/2025	8	66.432,14	354.304,75	541.624,54
Collaboratore tecnico, livello VI - dal 1/02/2025	18	41.236,58	680.403,62	756.354,46
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/06/2025	6	35.905,70	125.669,94	219.505,05
<b>Totale</b>	<b>48</b>		<b>1.868.987,82</b>	<b>2.600.733,14</b>

\*In via prudenziale è stato preso a riferimento il costo di una unità di personale III livello III fascia stipendiale, corrispondente a una anzianità di servizio a tempo determinato nello stesso profilo da 8 a 12 anni

Per tenere conto delle unità di personale che ha svolto attività di ricerca o tecnologiche nell'Ente con contratti a tempo determinato o assegni di ricerca, una parte del personale con profilo di ricercatore e tecnologo sarà reclutato attraverso la procedura prevista dall'art. 12 bis del D.lgs. 218/2016. La norma ha di fatto introdotto uno strumento di stabilizzazione a regime che può essere utilizzato in favore di coloro che abbiano maturato almeno tre anni, anche non continuativi negli ultimi cinque, con contratti a tempo determinato o con assegno di ricerca presso l'ente. A tali assunzioni, al fine di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, potrà essere destinato fino al 50 per cento delle risorse disponibili per le assunzioni nel medesimo livello previste per il 2025.

## b. Nuove assunzioni

Oltre all'assunzione delle già menzionate 48 unità già programmate per il 2024, nell'anno 2025 si procederà all'assunzione di ulteriori 6 unità di personale non dirigenziale con profilo di collaboratore di amministrazione, in coerenza con le disponibilità di bilancio dell'Ente e sulla base delle esigenze espresse dalle unità organizzative del CREA.

Sulla base delle assunzioni effettuate nel 2024, si stima inoltre di poter assumere 10 unità di personale appartenenti alle categorie protette di cui alla Legge 68/99, con inquadramento al livello VIII. Trattandosi di assunzioni obbligatorie, il numero e il profilo delle unità di personale che saranno assunte dipenderà dalle scoperture a livello provinciale che saranno determinate entro il mese di gennaio 2025 e dalle procedure che si riuscirà a portare a termine in tempo utile per procedere all'assunzione entro il 2025.

La spesa prevista per le 16 nuove assunzioni programmate nel 2025 è di circa 255 mila euro.

Nel prospetto seguente è indicato il numero di unità che si prevede di assumere, distinto per profilo professionale.

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	PREVISIONE COSTO 2025	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME DAL 2026
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/09/2025	6	37.883,06	75.766,11	231.602,09
Operatore di amministrazione/Tecnico, livello VIII (L. 68/99-CAT PROTETTE) – dal 1/07/2025	10	35.905,70	179.528,49	365.841,74
<b>Totale</b>	<b>16</b>		<b>255.294,60</b>	<b>597.443,83</b>

**Complessivamente, quindi, la stima del costo che sarà sostenuto dall'Ente per le assunzioni 2025 sopra descritte e la relativa tempistica sono rappresentati nella tabella seguente.**

PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO UNITARIO ANNUO LORDO (al netto del trattamento accessorio e comprensivo di oneri)	MESI 2025	PREVISIONE COSTO 2025	PREVISIONE COSTO COMPLESSIVO ANNUO A REGIME DAL 2026
Ricercatore, livello III* - dal 1/05/2025	16	66.432,14	8	708.609,51	1.083.249,09
Tecnologo, livello III* - dal 1/05/2025	8	66.432,14	8	354.304,75	541.624,54
Collaboratore tecnico, livello VI - dal 1/02/2025	18	41.236,58	11	680.403,62	756.354,46
Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/06/2025	6	35.905,70	7	125.669,94	219.505,05
Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/09/2025	6	37.883,06	4	75.766,11	231.602,09
Operatore di amministrazione/Tecnico, livello VIII (L. 68/99-CAT PROTETTE) – dal 1/07/2025	10	35.905,70	6	179.528,49	365.841,74
<b>Totale</b>	<b>64**</b>			<b>2.124.282,42</b>	<b>3.198.176,97</b>

\*In via prudenziale è stato preso a riferimento il costo di una unità di personale III livello III fascia stipendiale, corrispondente a una anzianità di servizio a tempo determinato nello stesso profilo da 8 a 12 anni

\*\* il numero è meramente indicativo dal momento che, in caso di vincitori di concorso già dipendenti del CREA, e quindi con risparmio di spesa, si procederà allo scorrimento delle graduatorie nel rispetto del tetto di spesa indicato in tabella per ciascun profilo professionale.

Nel prospetto seguente è indicato il numero di unità che si prevede di assumere per ciascuna struttura amministrativa, distinto per profilo professionale e livello, al netto delle unità di personale che saranno assunte nell'ambito delle categorie protette L. 68/1999 e che saranno assegnate alle strutture dell'Ente ove risulteranno le scoperture a livello provinciale previste dalla legge.

Le competenze richieste alle unità di personale che saranno assunte saranno oggetto di particolare attenzione e saranno indicate nei rispettivi bandi di reclutamento. In particolare, per i ricercatori e tecnologi le competenze richieste saranno funzionali alla *mission* dell'Ente e ai progetti di ricerca in corso o che si prevede di attivare; i collaboratori amministrativi e tecnici saranno selezionati in funzione del supporto alla gestione dei progetti di ricerca; infine, agli operatori tecnici saranno richieste particolari competenze manuali a supporto della gestione delle aziende agricole, mentre per la sede centrale sarà richiesta la capacità di eseguire operazioni di lavoro tecnico-manuali per l'installazione, manutenzione, conduzione e riparazione di impianti, macchine, arredi.

CENTRI DI RICERCA E AMMINISTRAZIONE CENTRALE	ricercatore	tecnologo	collaboratore amministrativo	collaboratore tecnico	operatore tecnico	TOTALE
Agricoltura e ambiente	3		1		1	5
Alimenti e nutrizione	1		2	4		3
Cerealicoltura e colture industriali	3			1		3
Difesa e certificazione	1	3		2	2	6
Foreste e legno	1		1			2
Genomica e bioinformatica				3		-
Ingegneria e trasformazioni agroalim.		2		1	1	3
Orticoltura e florovivaismo	1				1	2
Olivicoltura, Frutticoltura e Agrumic.				4		-
Politiche e bioeconomia	4	1	1	1		6
Viticultura ed enologia	1	1	1	1		3
Zootecnia e acquacoltura	1	1		1		2
Amministrazione Centrale					1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>54</b>

Fermo restante il limite di spesa indicato per il 2025 per le nuove assunzioni, il CREA potrà procedere, ove possibile, all'eventuale scorrimento delle graduatorie concorsuali in caso di risparmi di spesa per il medesimo profilo professionale dovuti all'assunzione, con livelli superiori, di personale già nel ruolo dell'Ente. Il numero delle unità di personale da assumere nel 2025 potrà essere pertanto aumentato nel rispetto del tetto di spesa approvato dal presente Piano, attraverso il conseguente scorrimento delle graduatorie riguardanti il medesimo profilo professionale. L'eventuale scorrimento delle graduatorie avverrà nel rispetto dei limiti consentiti dalla normativa vigente (art 35 comma 5 ter del D.lgs. 165/2001).

Inoltre, l'assunzione delle unità di personale indicate potrà avvenire, oltre che a seguito di reclutamento, anche per mobilità ai sensi dell'art 30 del D.lgs. 165/2001, sempre nel rispetto del tetto di spesa predetto.

### c. Progressioni economiche e di livello del personale in servizio

Al fine di garantire opportunità di sviluppo professionale al personale di livello I-III, nel 2024 è stato previsto di realizzare progressioni di livello per il personale con profilo di ricercatore e tecnologo ai sensi dell'art. 15 CCNL 7.4.2006, destinando per tale procedura risorse pari a **1,065 milioni di euro**. Nelle more delle decisioni che l'Ente, anche a seguito della ricostituzione degli Organi, dovrà assumere a breve circa i criteri di utilizzo del budget disponibile, eventuali risorse non utilizzate entro la fine del 2024 verranno rese nuovamente disponibili nell'anno successivo.

Nel corso del 2025 si potrà procedere anche all'ulteriore valorizzazione di unità di personale con profilo di ricercatore e tecnologo III livello, attraverso progressione di carriera, nonché alla

valorizzazione del personale tecnico-amministrativo in ragione delle specifiche attività svolte nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica. Lo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di III livello e la valorizzazione del personale tecnico amministrativo saranno possibili grazie all'utilizzo delle risorse recate dalla legge di bilancio. La legge di bilancio 2024, all'art. 1 del comma 308, ha istituito un fondo a decorrere dall'anno 2024 - pertanto stabile e continuativo - finalizzato alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello in servizio alla data del 1° gennaio 2024, nonché alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa.

Il successivo DPCM, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 205 del 2 settembre 2024, ha destinato al CREA 1.876.302 euro per lo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di III livello e 4.191.715 euro per la valorizzazione del personale di livello IV-VIII.

Per il personale dei livelli V-VIII saranno previsti avanzamenti di carriera nei profili superiori ai sensi dell'art. 54 CCNL 21.2.2002. L'importo da destinare alle progressioni sarà verificato e concordato con le Organizzazioni Sindacali in fase di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il 2025.

#### **d. Indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo di CTER**

Nel 2025 si prevede l'attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale di cui al comma 1 dell'articolo 42 del CCNL 7/10/1996 per il personale appartenente al IV livello del profilo di CTER, mediante selezione del personale interessato, avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che tengano conto dei titoli ed esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 5% della dotazione organica di profilo. La spesa annua prevista è di 49.108,94 euro.

<b>PROFILO E LIVELLO</b>	<b>PREVISIONE UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2024</b>
CTER - IV Livello	86
CTER - V Livello	71
CTER - VI Livello	217
<b>TOTALE CTER</b>	<b>374</b>
<b>Art. 5 – CCNL 13/5/2009 b.e. 2006-2007 (5% delle unità nel profilo di CTER al 31/12/2024)</b>	<b>19</b>
<b>Numero unità in servizio con attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996</b>	<b>1</b>
<b>Numero unità a cui attribuire l'indennità di valorizzazione professionale ai sensi dell'ex art. 42 CCNL 7/10/1996 con decorrenza 1/1/2025</b>	<b>18</b>
<b>Costo unitario annuo per 18 unità</b>	<b>49.108,94 €</b>

## 6. Verifica del rispetto del limite di spesa di personale

Alla luce della pianificazione in tema di personale, delineata nel presente documento, il costo annuo complessivo può essere così riassunto.

ANNO 2025	PREVISIONE SPESE
<b>Previsione costo del personale in servizio nel 2025 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali</b>	<b>135.539.948,13</b>
<b>Completamento assunzioni 2024:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 18 unità Collaboratore Tecnico CTER, livello VI - dal 1/2/2025</li> <li>- N. 16 unità Ricercatore, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 8 unità Tecnologo, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 6 unità Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/06/2025</li> </ul>	<b>1.868.987,82</b>
<b>Nuove assunzioni 2025:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 6 unità Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/09/2025</li> <li>- N. 10 unità Operatore di amministrazione/Tecnico, livello VIII (L. 68/99-CAT PROTETTE) – dal 1/07/2025</li> </ul>	<b>255.294,60</b>
<b>Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello</b>	<b>49.108,94</b>
<b>TOTALE</b>	<b>137.713.339,49</b>
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2025</b>	<b>153.734.104,18</b>

ANNO 2026	PREVISIONE SPESE
<b>Previsione costo del personale in servizio nel 2026 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali</b>	<b>134.516.692,88</b>
<b>Completamento assunzioni 2024:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 18 unità Collaboratore Tecnico CTER, livello VI - dal 1/2/2025</li> <li>- N. 16 unità Ricercatore, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 8 unità Tecnologo, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 6 unità Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/06/2025</li> </ul>	<b>2.600.733,14</b>
<b>Nuove assunzioni 2025:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 6 unità Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/09/2025</li> <li>- N. 10 unità Operatore di amministrazione/Tecnico, livello VIII (L. 68/99-CAT PROTETTE) – dal 1/07/2025</li> </ul>	<b>597.443,83</b>
<b>Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello</b>	<b>49.108,94</b>
<b>TOTALE</b>	<b>137.763.978,79</b>
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2026</b>	<b>151.049.209,06</b>



<b>ANNO 2027</b>	<b>PREVISIONE SPESE</b>
<b>Previsione costo del personale in servizio nel 2027 comprensivo anche delle spese ed oneri per gli organi istituzionali</b>	<b>134.444.036,73</b>
<b>Completamento assunzioni 2024:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 18 unità Collaboratore Tecnico CTER, livello VI - dal 1/2/2025</li> <li>- N. 16 unità Ricercatore, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 8 unità Tecnologo, livello III* - dal 1/05/2025</li> <li>- N. 6 unità Operatore Tecnico, livello VIII – dal 1/06/2025</li> </ul>	<b>2.673.977,59</b>
<b>Nuove assunzioni 2025:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 6 unità Collaboratore Amministrativo CAMM, livello VII – dal 1/09/2025</li> <li>- N. 10 unità Operatore di amministrazione/Tecnico, livello VIII (L. 68/99-CAT PROTETTE) – dal 1/07/2025</li> </ul>	<b>614.075,37</b>
<b>Indennità di valorizzazione professionale per il personale di profilo CTER - IV livello</b>	<b>49.108,94</b>
<b>TOTALE</b>	<b>137.781.198,63</b>
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE ANNO 2027</b>	<b>145.248.459,46</b>

La previsione del limite di spesa indicata nel presente documento conferma il rispetto del limite dell'80% previsto dal D.lgs. 25/11/2016, n. 218.

L'Ente garantirà l'opportuna copertura finanziaria della spesa.

## **7. Prevenzione della corruzione e trasparenza**

Con riferimento all'esigenza di incrementare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione si fa rinvio agli obiettivi e alle misure previste nella specifica Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.