

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		22 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Dott. Gian Luca CALVI - Commissario Straordinario Dott. Stefano VACCARI - Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL CISL SCUOLA FED. UIL SCUOLA RUA SNALS CONFASL FED. GILDA UNAMS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: Rita CETORELLI per la CISL SCUOLA Mario FINOIA per la FED. UIL SCUOLA RUA</p>
Soggetti destinatari		Dipendenti CREA a tempo indeterminato e determinato appartenente ai livelli IV–VIII del CCNL Comparto Istruzione e ricerca
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione del trattamento economico accessorio del personale livello IV – VIII parte economica e normativa anno 2020
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Con verbale n. _____ del _____ è stata acquisita la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti circa i profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data _____		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Oggetto e articolato dell'accordo.

In data 22 dicembre 2020, la scrivente Amministrazione e le OO.SS – CISL SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA - hanno provveduto ai sensi dell'ex art. 43, CCNL 7/10/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, a stabilire in un unico accordo le modalità di attribuzione di tutti i trattamenti economici accessori previsti per l'anno 2020, per il personale del CREA appartenente ai livelli IV-VIII e a stabilire, altresì, i criteri di ripartizione relativi rispettivamente al compenso per lavoro straordinario e turni (lettera a) art. 43 CCNL 7/10/1996), alla remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (lettera B) art. 43 CCNL 7/10/1996) e i criteri di ripartizione delle risorse per la produttività collettiva e individuale (lettera e) art. 43 CCNL 7/10/1996).

Con riferimento all'ipotesi di accordo in oggetto, lo stesso risulta articolato come segue.

L'articolo 1 stabilisce per l'anno di riferimento le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII vengano destinate alla corresponsione compenso per lavoro straordinario e turni (lettera a) art. 43 CCNL 7/10/1996), alla remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (lettera B) art. 43 CCNL 7/10/1996) e i criteri di ripartizione delle risorse per la produttività collettiva e individuale (lettera e) art. 43 CCNL 7/10/1996).

L'articolo 1 definisce, altresì, i criteri per l'erogazione degli emolumenti di cui alle suddette voci ex lettere a), b) ed e) come di seguito riportati:

Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)

In merito ai criteri di ripartizione delle risorse per lavoro straordinario e lavoro in turni si è stabilito che le predette risorse sono assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario dell'Amministrazione centrale e dei Centri di ricerca e al lavoro in turni presso i Centri di ricerca.

Le risorse destinate alla corresponsione del lavoro straordinario verranno assegnate alle Direzioni ed ai Servizi dell'Amministrazione Centrale nonché alle strutture di ricerca dell'Ente secondo i seguenti criteri generali:

- effettive straordinarie esigenze;
- necessità di ricorso al lavoro in turni da svolgere in orario diurno e notturno nonché dei giorni festivi secondo i criteri ex CCI dell'8 luglio 2010;
- entità delle risorse umane a disposizione a fronte del volume di lavoro di ciascun Ufficio e Centro di ricerca.

Il limite massimo individuale è pari a 200 ore annue.

Le eventuali economie di spesa derivanti dalle risorse di cui al fondo dell'art. 43, comma 2, lett. a) del CCNL del 7/10/1996, per l'anno 2020, sono destinate, ai sensi del comma 3 della medesima disposizione, ad incrementare le risorse del fondo per la remunerazione della produttività collettiva e individuale di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL del 7/10/2016, relative allo stesso anno.

Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (art. 43 c. 2, lett. b) CCNL 7/10/1996)

Le risorse del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità di cui alla lettera b, del suddetto art. 43 comma 2, del CCNL 7/10/1996 sono assegnate in base ai seguenti incarichi, non rientranti negli ordinari compiti previsti dal profilo professionale dei dipendenti interessati:

FUNZIONE	COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	MOTIVAZIONE
Responsabile amministrativo/Responsabile Ufficio coordinamento, affari generali e gestione del personale	1,2	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio gestione progetti di ricerca e contabilità	1,1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio/Attività negoziale e patrimonio	1,1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio amministrativo certificazione delle sementi	1	Compiti che comportano specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile aziendale/laboratorio	1,2	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto, specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
RUP	1,3	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta e rischi di natura professionale
Direttore all'esecuzione dei contratti	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Sottoscrizione atti in caso di assenza del Dirigente	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Sostituzione del Dirigente in caso di assenza/Coordinamento dell'Ufficio dirigenziale	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Responsabile per la predisposizione del Piano dei Conti	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto al trattamento economico fondamentale del personale di ruolo	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Monitoraggio spesa di personale anche ai fini del bilancio di previsione e consuntivo	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto all'Help desk applicativo gestione economica/finanziaria	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Coordinamento gruppi di lavoro permanente presso l'Amministrazione Centrale	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Responsabile progetti di migrazione informatica dei dati e progetto di definizione del sistema informatico integrato	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Capo segreteria/Segreteria particolare	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Segreteria Organi collegiali e supporto OIV	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Consegnatario di beni mobili	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici

Tutti gli incarichi sopra indicati, comprovati da provvedimento o da ordine di servizio, verranno remunerati in base alla durata dell'incarico; in caso di dipendenti destinatari di più incarichi, verrà remunerata la posizione di miglior favore.

Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)

La ripartizione delle risorse è effettuata in base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (PI), così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con Delibera del C.d.A. n.67 del 14 dicembre 2017.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite tre classi di punteggio corrispondenti a tre fasce di merito e ai correlati coefficienti secondo quanto indicato nella tabella seguente. Per la definizione dei valori che individuano gli estremi delle classi di punteggio indicate nella tabella seguente si è tenuto conto del fatto che la performance complessiva individuale può assumere un valore compreso tra 1 e 4.

Classe di punteggio	Fasce di merito	Coefficiente
Punteggio > 2,800	A – fascia massima	1,50
2,400 ≤ Punteggio ≤ 2,800	B – fascia intermedia	1,25
Punteggio < 2,400	C – fascia minima	1,00

In conformità a quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo 20 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione del CREA, è comunque garantito quale premio di produttività un importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a produttività collettiva e individuale al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla predetta maggiorazione, a carico del Fondo per la produttività è fissato in 9.000 euro. Tale maggiorazione, ai sensi del comma 3 dell'articolo 20 del suddetto CCNL, viene attribuita a una quota di dipendenti pari al 5% (arrotondata per difetto) del personale valutato positivamente. In caso di ex aequo tra i dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata, fermo restando il predetto limite del 5%, avrà diritto alla citata maggiorazione del 30% il dipendente che avrà ottenuto il punteggio più elevato nell'anno immediatamente precedente alla valutazione in esame.

A decorrere dall'anno 2021 l'Ente si impegna ad incrementare le somme destinate a finanziare maggiorazione di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 20 del CCNL del 19.04.2018, destinando la quota parte dei risparmi realizzati nel 2020 secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'articolo 2 dell'ipotesi di accordo stabilisce la corresponsione delle predette indennità relative al trattamento accessorio del personale appartenente ai profili IV-VIII anche al personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 25 del D.lgs. 15-6-2015 n. 81 secondo cui *“Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato”*.

Le risorse complessive destinate a finanziare il trattamento economico accessorio del personale a tempo determinato dei livelli V-VIII non costituiscono un “fondo” ma gravano sulle risorse utilizzate per le assunzioni a tempo determinato a carico dei progetti di ricerca o dei fondi ordinari di bilancio.

Le risorse destinate annualmente alla corresponsione delle indennità per il personale a tempo determinato nell'ambito del trattamento accessorio saranno destinate sulla base degli importi unitari delle diverse voci corrisposte al medesimo titolo al personale a tempo indeterminato. Inoltre, l'erogazione delle predette voci relative al trattamento accessorio avverrà in maniera proporzionata alla durata del contratto a termine.

L'importo complessivo da destinare al trattamento accessorio spettante al personale a tempo determinato livelli V – VIII per l'anno 2020, è riportato nel seguente prospetto ed è pari all'importo determinato per il personale a tempo indeterminato, come risultante dal prospetto allegato al presente accordo.

Livelli	V	VI	VII	VIII
Importo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale a tempo determinato livelli V – VIII Anno 2020	€ 12.125,36	€ 10.441,43	€ 9.168,92	€ 7.951,34
Di cui: Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996)	€ 11.407,76	€ 9.723,83	€ 8.451,32	€ 7.233,74

Fermo restando l'importo da corrispondere a titolo di Indennità di Ente ai sensi dell'art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996, di importo equivalente a quello corrisposto al personale a tempo indeterminato, i criteri di erogazione degli emolumenti relativi al lavoro straordinario e alla produttività collettiva e individuale sono i seguenti:

Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)

Le risorse destinate alla corresponsione del lavoro straordinario per il personale a tempo determinato, verranno erogate, previa autorizzazione del coordinatore/responsabile di progetto o di struttura organizzativa, secondo la tariffa oraria prevista contrattualmente e nel limite massimo delle risorse previste per il trattamento accessorio del personale a tempo determinato livelli V-VIII, al netto dell'indennità di ente e delle risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva e individuale.

Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)

Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale verranno corrisposte sulla base del punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (**PI**), così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con Delibera del CdA n.67 del 14 dicembre 2017. La valutazione è in capo al coordinatore/responsabile di progetto sulle cui risorse grava il rapporto di lavoro a tempo determinato, o in capo al responsabile dell'unità organizzativa a cui il dipendente è assegnato.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite tre classi di punteggio corrispondenti a tre fasce di merito e ai correlati coefficienti secondo quanto indicato nella tabella seguente. Per la definizione dei valori che individuano gli estremi delle classi di punteggio si è tenuto conto del fatto che la performance complessiva individuale può assumere un valore compreso tra 1 e 4.

Classe di punteggio	Fasce di merito	Coefficiente
Punteggio > 2,800	A – fascia massima	1,50
2,400 ≤ Punteggio ≤ 2,800	B – fascia intermedia	1,25
Punteggio < 2,400	C – fascia minima	1,00

Il budget massimo per la remunerazione della produttività individuale del dipendente è equivalente al valore massimo del premio corrisposto al personale di ruolo per lo stesso anno.

Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di progetti di ricerca, la predetta indennità deve essere prevista nel piano finanziario del progetto approvato, al fine di assicurare l'ammissibilità della correlata spesa da parte dell'Ente finanziatore del progetto.

b) utilizzo delle risorse del Fondo.

Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII, relative all'anno 2020, sono state quantificate in €. 12.891.197,03.

Con l'ipotesi di CCI del 22 dicembre 2020, si è provveduto alla destinazione delle risorse per il finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII, anno 2019, come di seguito riportato.

Let. a) Compenso del lavoro straordinario	€ 45.327,96
Let. b) Remunerazione di particolari condizioni di disagio, responsabilità	€ 100.000,00
Let. c) Indennità di Ente	€ 12.091.197,03
Let. e) Produttività collettiva e individuale	€ 802.105,07*
TOTALE	€ 12.891.197,03

***Importi da vincolare e da destinare alla produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)**

Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)	€ 802.105,07
Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53 CCNL 21/2/2002 con CCI del 1/12/2010	€ 48.682,08**
Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2 e 3 con CCI del 24/05/2017	€ 133.186,96**
Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2, 3 e 4 con possesso requisiti al 31.12.2018**	€ 36.315,93
Risorse totali destinate all'art. 53	€ 218.184,96
Risorse destinate alla produttività collettiva e individuale	€ 583.920,11

** Tali importi si discostano da quelli indicati nell'ipotesi di CCI sottoscritto in data 22 dicembre 2020, a seguito degli ulteriori accertamenti finalizzati alla determinazione dell'esatto ammontare delle risorse da vincolare alle progressioni economiche.

***Con l'ipotesi di CCI sottoscritto in data 22 dicembre 2020 "IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CREA APPARTENENTE AI LIVELLI IV-VIII", si è stabilito, inoltre, di destinare €. 36.315,93 alle progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53,

CCNL 21.2.2002, Super 1, 2, 3 e 4 per il personale di ruolo con possesso dei requisiti al 31 dicembre 2018.

Relativamente alla destinazione delle predette risorse, sarà oggetto di precisa determinazione proposta alla certificazione in sede di contratto integrativo 2021, in quanto è intenzione dell'Amministrazione bandire le progressioni economiche ex art. 53 nel corso dell'anno 2021.

Con riferimento al personale a tempo determinato si è stabilito quanto segue:

“Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di progetti di ricerca, la predetta indennità deve essere prevista nel piano finanziario del progetto approvato, al fine di assicurare l'ammissibilità della correlata spesa da parte dell'Ente finanziatore del progetto.”

c) effetti abrogativi.

Il CCI non presenta effetti abrogativi regolando la materia esclusivamente per l'anno di riferimento con la seguente clausola “....., salvo l'esito del controllo ex art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001”.

d) coerenza con le disposizioni riguardanti il merito e la premialità.

La remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità ex art. 43, CCNL 7/10/1996, i cui criteri sono stati stabiliti con la presente ipotesi CCI del 22 dicembre 2020, verrà erogata esclusivamente allo svolgimento di funzioni professionali che comportano l'effettiva assunzione di elevati livelli di responsabilità e di un alto grado di autonomia, compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale, che non rientrano negli ordinari compiti previsti dal profilo professionale dei dipendenti interessati.

La remunerazione della produttività collettiva è effettuata in base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (PI), così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con Delibera del CdA n. 67 del 14 dicembre 2017 <http://trasparenza.crea.gov.it/?q=node/85>).

e) coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale.

Parte non pertinente allo specifico CCI illustrato.

**Il Direttore Generale
Stefano Vaccari**

Firmato digitalmente ai sensi del CAD