All. 3

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>13 marzo 2026</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2025</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Prof. Andrea ROCCHI - Presidente
Dott.ssa Maria Chiara ZAGANELLI - Direttore Generale

Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:
CISL FSUR
FED. UIL SCUOLA RUA
SNALS CONFSAL
FED. GILDA UNAMS
ANIEF
Organizzazioni sindacali firmatarie:
Stefania LUZZI CONTI per la CISL FSUR
Francesco DOMINICI per FED. UIL SCUOLA RUA
Massimo LUCARINI per la SNALS CONFSAL
Mario FINOIA per la ANIEF</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Dipendenti CREA a tempo indeterminato e determinato appartenente ai livelli IV–VIII del CCNL Comparto Istruzione e ricerca</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Distribuzione del trattamento economico accessorio del personale livello IV – VIII parte economica e normativa anno 2025</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td>Intervento dell’Organo di controllo interno.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno</td></tr>
<tr><td>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>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.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 – È stato adottato il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione del CREA 2025-2027</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - (ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33) – È stato adottato il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione del CREA 2025-2027</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33) – Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione</td></tr>
<tr><td></td><td>La Relazione della Performance sarà validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni</td></tr>
</table>

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) ***Oggetto e articolato dell'accordo.***

In data 13 marzo 2026, la scrivente Amministrazione e le OO.SS – CISL FSUR, FED. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL e ANIEF - 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 2025, per il personale del CREA appartenente ai livelli IV-VIII e a stabilire, altresì, i criteri di ripartizione relativi alla remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (lettera b) art. 43 CCNL 7/10/1996) e alla ripartizione delle risorse per la produttività collettiva e individuale (lettera e) art. 43 CCNL 7/10/1996).

L'ipotesi di accordo in oggetto risulta articolata come segue:

L'articolo 1 stabilisce che per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII quantificate in **Euro 17.356.215,99**, fatti salvi eventuali incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL e da disposizioni legislative, vengano destinate alla remunerazione del compenso per lavoro straordinario (art. 43 c. 2, lett. a) CCNL 7/10/1996), per particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (art. 43 c. 2, lett. b) CCNL 7/10/1996), per l'indennità di Ente (art. 43 c. 2, lett. c) CCNL 7/10/1996) e per la produttività collettiva e individuale (art. 43 c. 2, lett. e) CCNL 7/10/1996).

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

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, in relazione a quei compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale, in correlazione a quanto previsto dall'art. 45, comma 3, lettera c) del D.lgs. 165/2001 nonché dall'art. 43, comma 2, lettera b) del CCNL 7/10/1996:

FUNZIONE	COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	UNITA'	MOTIVAZIONE
Responsabile amministrativo/Responsabile Ufficio coordinamento, affari generali e gestione del personale presso i **Centri di ricerca**	1,5	12	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 presso i **Centri di ricerca**	1,3	12	
Responsabile Ufficio contabilità presso i Centri di ricerca Responsabile Ufficio/Attività negoziale e patrimonio presso i Centri di ricerca	1	24	

FUNZIONE	COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	UNITA'	MOTIVAZIONE
Responsabile Ufficio amministrativo certificazione delle sementi personale presso il **Centro CREA-DC**	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 aziendale/laboratorio/ presso i **Centri di ricerca**	1,3	12	
	1	24	
Responsabile informatico/Responsabile di organizzazioni complesse/economo cassiere	1	39	
Responsabile dei servizi presso gli Uffici dell'Amministrazione Centrale	1,3	9	
	1	6	

Nello specifico, si tratta degli incarichi di responsabilità attribuiti al personale appartenente ai profili dei livelli IV-VIII, individuati presso i Centri di Ricerca e l'Amministrazione Centrale in attuazione dell'articolo 10 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF), recante l'articolazione del Centro di ricerca e che prevede la costituzione di laboratori e di aziende agricole e disciplina le figure dei relativi Responsabili, dall'articolo 13 del ROF recante l'organizzazione dell'attività amministrativa dei Centri e che individua i Servizi amministrativi, compreso il Servizio certificazione delle sementi e disciplina le figure dei relativi Responsabili di servizio, nonché del Responsabile amministrativo del Centro amministrativo e dell'articolo 20 del ROF, quarto comma, il quale prevede che i Dirigenti che abbiano previsto all'interno del proprio Ufficio uno o più Servizi, ne individuano il relativo responsabile tra il personale assegnato da cui derivi uno specifico onere per chi è chiamato a rispondere dell'efficacia dei risultati conseguiti, cui correlare la corresponsione delle indennità di cui all'art. 43, comma 2, lett. b) del CCNL del 7.10.1996, per l'anno 2025.

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

Le risorse del presente fondo saranno utilizzate anche per remunerare il personale soggetto a turni da svolgere in orario diurno e notturno, nonché nei giorni festivi.

Con riferimento alle indennità ex art. 43, co.2 lett. b), si stabilisce inoltre che:

- per le indennità previste per i **Responsabili di Ufficio** presso i Centri di Ricerca, i relativi Direttori, individueranno al massimo un incarico per ciascun Centro di ricerca a cui attribuire il coefficiente di 1,3.
- per le indennità previste per i **Responsabili di azienda/laboratorio** che risultano da documenti ufficiali dell'Ente, i relativi Direttori individueranno al massimo un incarico per ciascun Centro a cui attribuire il coefficiente di 1,3. Il numero degli incarichi di responsabile di azienda/laboratorio indicato in numero pari a 12+24 unità è da intendersi come stima, fermo restando che il numero definitivo delle posizioni di responsabilità sarà quello che verrà comunicato dai Direttori di Centro.

- per le indennità previste per **Responsabile informatico/Responsabile di organizzazioni complesse/economo cassiere** i relativi Direttori di Centro e il Direttore Generale per la sede centrale individueranno il personale interessato e ne daranno preventiva informazione alle OO.SS.
- per le indennità previste per i **Responsabili dei Servizi all'interno degli Uffici dirigenziali dell'Amministrazione centrale**, il Direttore Generale individuerà gli incarichi a cui attribuire il coefficiente di 1,3.

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 Consiglio di amministrazione n. 144 del 15.12.2021.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite quattro classi di punteggio corrispondenti alle quattro fasce di merito (Punteggio PI) di cui al calcolo della performance complessiva individuale (PI) indicato al paragrafo 4 del Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 144 del 15.12.2021 e ai correlati coefficienti, correlati alla effettiva prestazione lavorativa resa dal dipendente durante l'anno (Servizio ordinario, Servizio SW/Telelavoro, Servizio fuori sede, Missioni, Frequenza corsi, Permesso sindacale), secondo quanto indicato nella tabella seguente:

Classe di punteggio	**Fasce di merito**	**Coefficiente**	**Correttivo applicato al coefficiente per il calcolo dell'indennità**	
			Prestazione lavorativa effettiva superiore a 20 giorni e fino a 80 giorni*	Prestazione lavorativa effettiva oltre 80 giorni
3,70 ≤ Punteggio ≤ 4,00	A – fascia massima	1,50	0,2	1
3,00 ≤ Punteggio < 3,70	B – fascia intermedia	1,25	0,2	1
2,00 ≤ Punteggio < 3,00	C – fascia minima	1,00	0,2	1
Punteggio < 2,00	D – fascia esclusa	0,00	0,2	1

*Al personale che ha svolto nell'anno una prestazione lavorativa effettiva fino a 20 giorni non viene corrisposta alcuna indennità di produttività.

In conformità a quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo 19 del CCNL sottoscritto il 18 gennaio 2024 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, 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.

Tale maggiorazione, ai sensi del comma 3 dell'articolo 19 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. In caso di ulteriore ex aequo, si terrà inoltre conto del punteggio più elevato conseguito negli anni immediatamente precedenti.

L'attribuzione di un punteggio inferiore a 2 nella performance complessiva individuale comporta la mancata erogazione delle risorse di cui alla lett. e), co 2, dell'art. 43 CCNL 7/10/1996 (produttività collettiva e individuale.) e, per i dipendenti che occupino posizioni di responsabilità di Strutture organizzative, comporta anche la revoca dell'incarico.

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 2025, sono destinate, ai sensi del comma 3 della medesima disposizione, ad incrementare le risorse del fondo per la remunerazione della produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL del 7/10/2016, relative allo stesso anno.

Le ulteriori risorse art. 2 c. 2 DPCM 25.06.2024 stanziate per l'anno 2025, integrano per l'importo di euro 3.166.115,00 il Fondo per la Produttività collettiva e individuale dell'anno 2025 di cui alla lettera e) dell'art. 43 del CCNL 7 ottobre 1996 e verranno corrisposte in funzione all'effettività del contributo fornito da ciascun dipendente per il raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca, determinato 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 e ripartite secondo le modalità e i criteri sopra stabiliti nel presente articolo, nel rispetto del limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

Le eventuali economie di spesa derivanti dalle risorse del fondo andranno ad alimentare le risorse variabili del fondo dell'esercizio successivo.

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 2025, 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 2025	**€ 14.187,89**	**€ 12.280,72**	**€ 10.832,87**	**€ 9.446,41**
Di cui: Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996)	€ 12.958,98	€ 11.051,81	€ 9.603,96	€ 8.217,50

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 alla **Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)** sono i seguenti:

Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale verranno corrisposte sulla base del punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello V – 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 Consiglio di Amministrazione n. 144 del 15.12.2021. 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 quattro classi di punteggio corrispondenti alle quattro fasce di merito (Punteggio PI) di cui al calcolo della performance complessiva individuale (PI) indicato al paragrafo 4 del Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 144 del 15.12.2021 e ai correlati coefficienti, correlati alla prestazione lavorativa resa dal dipendente durante l'anno (Servizio ordinario, Servizio SW/Telelavoro, Servizio fuori sede, Missioni, Frequenza corsi, Permesso sindacale), secondo quanto indicato nella tabella seguente:

Classe di punteggio	**Fasce di merito**	**Coefficiente**	**Correttivo applicato al coefficiente per il calcolo dell'indennità**	
			Prestazione lavorativa effettiva superiore a 20 giorni e fino a 80 giorni*	Prestazione lavorativa effettiva oltre 80 giorni
3,70 ≤ Punteggio ≤ 4,00	A – fascia massima	1,50	0,2	1
3,00 ≤ Punteggio < 3,70	B – fascia intermedia	1,25	0,2	1
2,00 ≤ Punteggio < 3,00	C – fascia minima	1,00	0,2	1
Punteggio < 2,00	D – fascia esclusa	0,00	0,2	1

*Al personale che ha svolto nell'anno una prestazione lavorativa effettiva fino a 20 giorni non viene corrisposta alcuna indennità di produttività.

L'attribuzione di un punteggio inferiore a 2 nella performance complessiva individuale comporta la mancata erogazione delle risorse di cui alla lett. e), co 2, dell'art. 43 CCNL 7/10/1996 (produttività collettiva e individuale.)
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 in funzione della

disponibilità indicata al punto VIII Totale risorse Lett. e) Produttività collettiva e individuale (VI+VII) al netto delle risorse indicate al punto VI – Totale Risorse destinate al finanziamento dell'art. 53 CCNL 21.2.2002 (I+II+III+IV+V) del prospetto di "dettaglio utilizzo risorse Lett. e) Produttività collettiva e individuale" presente nell'art. 1.
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 2025 sono state quantificate in **€ 17.356.215,99**, fatti salvi eventuali incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL e da disposizioni legislative.

Con l'ipotesi di CCI del 13 marzo 2026 si è provveduto a destinare le risorse per il finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII, anno 2025, come segue:

Lett. a) Compenso del lavoro straordinario	110.000,00
Lett. b) Remunerazione di particolari condizioni di disagio, responsabilità	300.000,00
Lett. c) Indennità di Ente	12.930.100,99
Lett. e) Produttività collettiva e individuale*	850.000,00
Lett. e) Produttività collettiva e individuale – ulteriori risorse art. 2 c. 2 DPCM 25.06.2024 per l'anno 2025	3.166.115,00
TOTALE	**17.356.215,99**
*** Dettaglio utilizzo risorse Lett. e) Produttività collettiva e individuale**	**850.000,00**
I - Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53 CCNL 21.2.2002 con CCI del 1/12/2010	34.465,74
II - Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2 e 3 con CCI del 24/05/2017	79.763,31
III - Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2 e 3 con possesso requisiti al 31.12.2018	27.509,94
IV - Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2, 3 e 4 con possesso requisiti al 31.12.2020	63.252,40
V - Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2, 3 e 4 con possesso requisiti al 31.12.2022	51.455,05
VI - Totale Risorse destinate al finanziamento dell'art. 53 CCNL 21.2.2002 (I+II+III+IV+V)	**256.446,44**
VII Totale risorse Lett. e) destinate a Produttività collettiva e individuale	**593.553,56**
VIII Totale risorse Lett. e) Produttività collettiva e individuale (VI+VII)	**850.000,00**

L'indennità di ente mensile di cui all'art. 44 comma 4 del CCNL 7 ottobre 1996 viene aggiornata ai valori di seguito riportati utilizzando le risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera c):

Livello	Indennità di ente mensile	Importo annuo per 12 mensilità
4	945,00	11.340,00
5	850,00	10.200,00
6	725,00	8.700,00
7	630,00	7.560,00
8	539,00	6.468,00

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.

L'ipotesi di 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 13 marzo 2026, 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.

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 Consiglio di Amministrazione n. 144 del 15.12.2021 (https://www.crea.gov.it/documents/20126/0/Del+Cda+144-2021_Allegato_SMVP_nov_2021.pdf/4a9e81b2-96cd-bec7-e073-7d04d37c4ef4?t=1640268897721).

e) coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di CCI in esame.

Il Direttore Generale
Maria Chiara Zaganelli