

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		16 settembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Prof. Andrea ROCCHI - Presidente Dott.ssa Maria Chiara ZAGANELLI - Direttore Generale Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FSUR FLC CGIL SNALS CONFSAL FED. GILDA UNAMS ANIEF Organizzazioni sindacali firmatarie: Stefania LUZZI CONTI per la CISL FSUR Giampiero GOLISANO per la CGIL Massimo LUCARINI per la SNALS CONFSAL Guido BONATI per la FED. GILDA UNAMS Mario FINOIA per la ANIEF
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 delle ulteriori risorse a incremento del trattamento economico accessorio del personale livello IV – VIII parte economica e normativa anno 2024
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.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Oggetto e articolato dell'accordo.

In data 16 settembre 2025, la scrivente Amministrazione e le OO.SS – CISL FSUR, FLC CGIL, SNALS CONFISAL, FED. GILDA UNAMS e ANIEF - hanno provveduto ai sensi dell'ex art. 43, CCNL 7/10/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, a stabilire i criteri di ripartizione delle ulteriori risorse di cui al comma 308, dell'art. 1, della legge n. 213 del 2023, stanziata con DPCM 25 giugno 2024, pari a complessivi euro 4.191.715,00, di cui **euro 3.049.907,78** da destinare, a decorrere dall'anno 2024, al fondo per la contrattazione integrativa del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV – VIII, ed euro 1.141.807,22 quali oneri riflessi.

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

L'articolo 1 stabilisce che per l'anno di riferimento, le ulteriori risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII quantificate in **euro 3.049.907,78**, vengano destinate nel modo seguente:

A) L'importo di **euro 1.095.610,96** – al finanziamento dell'utilizzazione degli esiti delle procedure selettive citate in premessa (di cui euro 21.544,00 per gli esiti della procedura ex art. 53 e euro 1.074.066,96, per gli esiti della procedura ex art. 54);

B) La somma non utilizzata per le progressioni economiche, pari ad euro **371.239,18**, al fondo ex art. 90 del CCNL del 9.4.2018 per le progressioni di livello;

C) Il restante 50% delle risorse disponibili - pari ad euro **1.583.057,64**, a integrazione del Fondo per la **Produttività collettiva e individuale dell'anno 2024** di cui alla lettera e) dell'art. 43 del CCNL 7 ottobre 1996. Quest'ultima quota verrà corrisposta 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 ripartita con le modalità indicate nel CCI del fondo per il trattamento accessorio del personale CREA appartenente ai livelli IV-VIII dell'anno 2024, sottoscritto il 18 febbraio 2025 già asseverato e certificato.

A tale riguardo si precisa che:

Il SMVP del CREA prevede che la performance complessiva individuale (PI) del personale dei livelli IV-VIII venga calcolata tenendo conto:

1. della performance a livello di Ente (**PE**);
2. della performance della Struttura organizzativa di appartenenza, Centro o Ufficio (**PS**);
3. dei comportamenti agiti (**CC**).

Nel caso della **PE**, si valutano obiettivi dell'Ente finalizzati al raggiungimento di più elevati standard nell'ambito della ricerca.

Nel caso della **PS**, si valutano obiettivi di performance relativi ad attività amministrative, tecniche e scientifiche specifiche delle Strutture organizzative, indispensabili per la realizzazione di progetti di miglioramento propri delle strutture medesime.

Nel caso dei CC, si valutano i comportamenti manifestati dai dipendenti in relazione al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi della Struttura organizzativa di appartenenza, in relazione alla realizzazione dei progetti.

Si può affermare che, applicando il SMVP - richiamato annualmente nei contratti integrativi - il CREA utilizza una metodologia meritocratica per la determinazione della performance complessiva individuale (PI) dei dipendenti di livello IV-VIII.

Quanto premesso evidenzia come il SMVP del CREA contenga in sé i **principi indicati dal MEF e dal DFP**, a cui deve essere fatto riferimento per utilizzare il 50% delle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico e amministrativo degli EPR ex art. 4, comma 7-bis, DL 25/2025, che si riassumono:

- **utilizzare criteri di performance e meritocratici già autorizzati** (*quindi, applicazione del SMVP*);
- **i criteri di erogazione delle risorse devono essere quelli applicati per la corresponsione della performance** (*quindi, applicazione del SMVP*);
- **individuazione di progetti specifici e finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica**, coerenti con quelli espressi nel piano triennale delle attività adottato dall'ente e il personale coinvolto in tali progetti (*sono gli obiettivi di performance delle Strutture organizzative individuati nel PIAO*);
- **graduare i compensi in base al grado di partecipazione** degli interessati ai suddetti progetti ovvero i criteri di corresponsione devono tener conto del grado di partecipazione (*quindi, valutazione individuale dei comportamenti agiti*);
- **i criteri di erogazione devono essere correlati agli esiti del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente** oppure (*si ritiene che la casistica che segue sia stata indicata nel caso in cui un EPR non disponga di un SMVP robusto, così come è nel caso del CREA*) a differenti livelli di partecipazione alle attività progettuali definiti...

b) utilizzo delle risorse del Fondo.

Le risorse ulteriori destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII relative all'anno 2024, di cui al DPCM 25 giugno 2024, sono state quantificate in € 3.049.907,78.

Con l'ipotesi di CCI del 16 settembre 2025 si è provveduto a destinare tali risorse per il finanziamento del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII, anno 2024, come segue:

Utilizzo risorse fondo di cui al comma 308, dell'art. 1, della legge n. 213 del 2023 - stanziato con DPCM 25 giugno 2024	Importo
Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili art. 53 CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2, 3 e 4 con CCI del 28.03.2023 - Idonei procedura selettiva requisiti al 31.12.2022 - Comma 7-bis dell'art. 4 del decreto legge 14 marzo 2025 n. 25, convertito in legge 9 maggio 2025 n. 69	€ 21.544,00
Progressioni economiche art. 54 CCNL 21.2.2002 -liv. IV-VIII - Idonei procedura selettiva 2022 - Comma 7-bis dell'art. 4 del decreto legge 14 marzo 2025 n. 25, convertito in legge 9 maggio 2025 n. 69	€ 1.074.066,96
Accantonamento al fondo ex art. 90 del CCNL 9 aprile 2018	€ 371.239,18
Produttività collettiva e individuale	€ 1.583.057,64
Totale utilizzo risorse	€ 3.049.907,78

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 9 dicembre 2024, 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