Comunicato FIR CISL

CREA 23 giugno 2025

Accordo raggiunto per l'utilizzo del 50% delle risorse straordinarie per tecnici-amministrativi

Lunedì 23 giugno 2025 alle ore 15.00 si è svolta la prima delle due riunioni tra le OO.SS. rappresentative del comparto, parte Dirigenti, e l'amministrazione CREA.

L'ordine del giorno conteneva il punto:

1. CCI Piano di Welfare integrativo del personale dirigenziale del CREA 2025.

In applicazione di quanto previsto dall'ultimo CCNL Istruzione e Ricerca, è emersa la necessità di provvedere alla definizione dei "criteri generali" per l'utilizzo delle disponibilità finanziarie per l'attivazione del piano di welfare integrativo, a partire dall'anno 2025, da destinare al personale dirigenziale del CREA (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato). Nel precedente incontro sindacale era stata presentata una prima bozza.

Come FIR CISL abbiamo rappresentato la necessità, in questa fase, di predisporre un documento che fosse in linea con quanto previsto per il personale non dirigenziale, così da armonizzare le procedure per tutto il personale. La proposta è stata condivisa e accolta dall'amministrazione.

Dal prossimo anno si valuterà se riproporre le medesime misure e/o valutare l'opportunità di stipulare una polizza sanitaria per tutto il personale e, con le eventuali risorse rimanenti, definire un nuovo Welfare per tutto il personale.

A seguire, alle ore 16:00, si è svolta la riunione i cui ordine del giorno conteneva il punto:

1. Utilizzo risorse valorizzazione personale IV – VIII.

La discussione è partita dai dati e dalla proposta presentata dall'Amministrazione nei giorni scorsi che era riferita, per il momento, all'utilizzo del solo primo 50% delle risorse straordinarie, ossia dei 2.095.857,50 euro per le progressioni economiche (art. 53) e per le progressioni di livello (art. 54).

Il Direttore Generale ha, quindi, illustrato la proposta per l'utilizzo del 50% del fondo straordinario, come da documentazione inviata alle organizzazioni sindacali; in particolare, è stato condiviso favorevolmente il prospetto relativo all'utilizzo del 75% delle risorse (quindi sempre del primo 50%) per lo scorrimento delle graduatorie, con una distribuzione per profilo e per livello rispetto al numero degli aventi diritto al 31/12/2023, come da norma.

Le OO.SS. hanno convenuto sulla proposta, chiedendo all'amministrazione di procedere quanto prima allo scorrimento delle graduatorie, date le aspettative del personale, per la quota parte di risorse disponibili. Una quota del 50% del fondo straordinario sarà dedicata allo scorrimento delle graduatorie articolo 53, che, vista la minore numerosità, saranno scorse completamente.

La FIR CISL ha espresso soddisfazione per l'apertura della Direzione Generale alle proposte presentate ed ha ribadito l'importanza di utilizzare al meglio le risorse residue, consentendo a tutti i dipendenti di partecipare ad opportunità di valorizzazione professionale. In tal senso, ha proposto che il restante 25% delle risorse sia destinato ad un bando straordinario che consenta a chi è rimasto in graduatoria o a chi non aveva partecipato all'avviso, di concorrere per le progressioni di livello.

A tal fine la FIR-CISL ha proposto che per il bando sui fondi straordinari sia previsto un punteggio per valorizzare chi è attualmente in graduatoria ma che non rientrerà negli scorrimenti. Contestualmente sarà previsto un nuovo bando con i fondi ordinari già assegnati per le progressioni di livello IV-VIII liv. che avrà, essendo ordinario, requisiti diversi da quelli del bando straordinario.

Ma di questo di tratterà nel corso di prossimi incontri sindacali. L'obiettivo è, al pari di quanto avvenuto ieri, di condividere una posizione tra l'amministrazione e tutte le OO.SS.. Riteniamo, infatti, che l'accordo raggiunto ieri, rappresenti un ottimo risultato a favore di tutto il personale.

La disponibilità della Direzione generale ad accogliere una proposta condivisa tra le OO.SS. presenti al tavolo, ha consentito di definire rapidamente una posizione comune per poter utilizzare la prima parte delle risorse per il personale IV-VIII, da tempo in attesa.

Rimangono ora i tempi tecnici di approvazione della proposta che, come noto, dovrà passare al vaglio del Collegio dei Sindaci, MEF e Funzione pubblica; inoltre, dovrà essere approvato anche l'accordo sull'uso del rimanente 50% delle risorse del fondo straordinario, destinato alla valorizzazione del personale ma non utilizzabile per gli scorrimenti e le progressioni di livello in generale.

Le modalità di utilizzo di questo restante 50% delle risorse verrà trattato nei prossimi incontri in quanto è necessario condividere una proposta che, pur nel rispetto della norma, sia favorevolmente accolta dal personale. A questo

proposito, la FIR CISL ha proposto di attivare, a seguito di un accordo integrativo, un'indennità simile a quella degli oneri specifici prevista per ricercatori e tecnologi.

Lo schema della IOS, infatti, è già approvato da Funzione pubblica per i livelli primo - terzo; quindi, dovrebbe essere approvato anche per i livelli quarto - ottavo, e consentirebbe di evitare situazioni tipo performance o valutazione, permettendo sostanzialmente a tutti di percepire l'indennità.

Invieremo nei prossimi giorni all'amministrazione una proposta di tabella di verifica simile a quella degli oneri specifici ma con le voci adeguate alle attività svolte da tecnici e amministrativi e, come richiesto e condiviso anche da altre OO.SS., svincolato dal concetto di performance come applicato oggi. Su questo vi terremo aggiornati.

Al termine dell'incontro, la FIR CISL ha chiesto aggiornamenti sui seguenti punti:

- Ricognizione dei dati sul precariato, sia per valutare l'utilizzo dello strumento della stabilizzazione dalla legge Madia fino al 2026, sia per attivare processi relativi all'articolo 12 bis. L'amministrazione ha informato che sta procedendo con il monitoraggio, anche su questo vi terremo informati;
- Cosiddetti "*sottoinquadrati*", si è rinnovata la richiesta di prevedere dei percorsi che consentano di dare delle risposte al personale coinvolto; tra queste, un primo segnale, sicuramente potrebbe essere quello di verificare l'opportunità o meno (sul piano legale) di dare seguito alle sentenze in essere, senza dover necessariamente ricorrere in appello.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento

Roma 24/06/2025

La Delegazione FIR CISL CREA