SOTTOSCRIZIONE ACCORDO DEFINITIVO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

"CRITERI PER L' UTILIZZO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO

ACCESSORIO DEL PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII

annualità 2021-2022-2023"

(copia digitale in formato pdf a del documento Prot. ASI n. 1516 del 31 gennaio 2025)

Premesso che:

a) in data 09/10/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo su CCNI ***"Criteri per l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII annualità 2021-2022-2023"*** (prot. n. 14655 del 16/10/2024);
b) detta ipotesi di accordo, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agenzia Spaziale Italiana, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. 165/ 2001;
c) con verbale n. 27 del 24/11/2024 il Collegio dei Revisori dei Conti, accertata la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi de11'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/ 2001, ha espresso *parere favorevole* in ordine all'ipotesi di accordo integrativo in argomento, sottoscritta in data 09/10/2024;
d) con nota prot. n. 16306 del1'11/11/2024 1'ipotesi di accordo, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria certificate dai competenti organi di controllo, è stata trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ai sensi del medesimo art. 40-bis, comma 2, del D.1gs. 165/ 2001, e successivamente integrata per le vie brevi con *mail* del 20 dicembre 2024;
e) con nota prot. MEF n. 89680 del 23/12/2024 e nota prot. DFP n. 90607 del 27/12/2024 (acquisite entrambe in atti con nota prot. ASI n. 19301 del 27/12/2024) i Ministeri vigilanti hanno espresso parere favorevole in merito all'ipotesi di accordo di cui ai punti precedenti;
f) occorre pertanto procedere, come prescritto dalla disciplina contrattuale vigente, alla sottoscrizione definitiva fra le parti firmatarie dell'ipotesi di accordo, recependo le osservazioni formulate dai Ministeri vigilanti, che di seguito vengono richiamate:

- *….Omissis….Nelle premesse dell'ipotesi d'accordo, nonché all'art. 1.7, si richiama l'accordo del 14/2/2023: al riguardo, con riferimento alla percentuale del 30% finalizzata a determinare l'importo della maggiorazione, si nota che la base di calcolo non è costituita dal personale valutato positivamente (come previsto dal CCNL), ma da coloro che sono valutati come "eccellente".* ***Al riguardo, si ribadisce, come richiesto nelle certificazioni relative alle precedenti annualità, di modificare la disposizione come previsto attualmente dall'art. 19 del CCNL 2019-21****….omissis*

Tutto ciò premesso

LE PARTI

richiamando e confermando integralmente quanto espresso in premessa, in particolare l'ammontare del "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII - anni 2021, 2022 e 2023" pari rispettivamente a euro 1.471.231,13, euro 1.641.194,33 e euro 1.988.353,10

STIPULANO

in via definitiva l'ipotesi di accordo di contrattazione integrativa "*Criteri per l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII annualità 2021-2022-2023*" confermando il testo dell'Ipotesi di CCNI prot. n. 14655 del 16/10/2024, che costituisce parte integrante e inscindibile del presente Accordo, e

MODIFICANO

il punto 6 delle premesse dell'Ipotesi di Accordo in oggetto, come segue:

…

6. in sede di sottoscrizione del suddetto CCNI - sempre in osservanza delle raccomandazioni contenute nella nota DFP Prot. 40532 del 22 giugno 2023 - le Parti hanno provveduto a modificare ed integrare l'articolo 2, comma 2 del CCNI "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per i livelli IV-VIII - Anno 2018 e seguenti" (Prot. ASI n. 2055 del 14 febbraio 2023), come segue:

"…. il fondo destinato alla produttività individuale verrà distribuito in linea con i principi contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'anno di riferimento secondo la seguente ripartizione:

i. per la misura del 70% a fronte del raggiungimento del livello di Performance Organizzativa (PO) – assumendo i valori certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione mediante l'atto di validazione della Relazione annuale sulla Performance dell'Agenzia adottata dal Consiglio di Amministrazione - secondo i seguenti intervalli di risultato:

Anno	Livello medio di Performance organizzativa	Distribuzione
2020	≥ 75%[1]	100%
	≥ 50% - <75%	85%
	0% - < 50%	0%

ii. per la misura del 30%, con riferimento alla Performance Individuale (PI), mediante la misurazione individuale del livello dei "Comportamenti organizzativi" espressi dal dipendente - nell'anno di riferimento e nel contesto dell'Unità di appartenenza - valutati dal Responsabile di U.O., per i seguenti comportamenti organizzativi:

- *rispondenza alle direttive impartite;*
- *celerità ed efficacia dell'azione;*
- *attitudine a lavorare in team;*

[1] in analogia ai target fissati per gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale (Rif.: Delibere del CdA n. 6/2018 e n. 7/2019)

- *propensione al problem solving.*

secondo i seguenti intervalli di risultato:

Anno		Valutazione livello dei Comportamenti organizzativi espressi	Distribuzione
2020	5	Eccellente	100%
	4	Distinto	70%
	3	Buono	65%
	2	Sufficiente	50%
	1	Insufficiente	0%

iii. al fine di garantire l'applicazione corretta dell'articolo 19 del CCNL EPR 2019-2021 sottoscritto in data 18 gennaio 2024 rubricato "Differenziazione dei trattamenti economici individuali", per recepire le indicazioni dettate dalla nota prot. DFP n. 90607 del 27/12/2024*, si precisa che:*

a. la limitata quota del personale avente diritto alla maggiorazione - tra coloro che avranno "avuto nella valutazione della Performance Individuale (PI) almeno il parametro di 5 - Eccellente" - non potrà eccedere, per ciascuna Direzione, il 20% del personale coinvolto nel processo di valutazione della performance, individuati dal Direttore di ciascuna Direzione;

*b. l'ammontare della maggiorazione spettante al personale di cui al punto a. è determinato in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato **positivamente** sulla base dei criteri riportati nella tabella di cui al precedente punto ii;*

....

Roma, 31/01/2025

Per l'Amministrazione

Presidente (o suo Delegato)
Firmato

Direttore Generale (o suo Delegato)
Firmato

Per le OO.SS.

ANIEF
Firmato

CISL SCUOLA
Firmato

FLC – CGIL
Firmato

FGU – Dipartimento Ricerca
Firmato

SNALS CONFSAL
Non firmato

RSU – ASI
Firmato

La versione originale firmata e protocollata è conservata presso gli uffici del Servizio Relazioni Sindacali nonché pubblicata nella sezione Contrattazione Integrativa del portale Amministrazione Trasparente

Ipotesi di accordo su

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
"CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII – annualità 2021-2022-2023"
(copia digitale in formato pdf a del documento Prot. ASI n. 14655 del 16 ottobre 2024)

Premessa

Il presente accordo si applica al personale dipendente dell'ASI nonché quello ivi comandato, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nei livelli IV-VIII, e concerne la determinazione, per gli anni 2021, 2022 e 2023, dei criteri per la ripartizione delle risorse del fondo del trattamento economico accessorio al fine di remunerare gli istituti di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL Ricerca 7 ottobre 1996;

Considerato che

1. l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75 prevede che "*al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*" e, contestualmente, abroga, a decorrere dalla medesima data, le disposizioni previgenti e in particolare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. l'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12, dispone "*In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:*
   a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
   b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.

   Le disposizioni di cui al comma l si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017";

3. la Legge 30 dicembre 2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per 1'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021 - 2023", all'art. 1 commi 895, 896, 897 e 898, prevede la facoltà per 1'Agenzia di procedere annualmente all'assunzione di personale, con oneri

a carico del proprio bilancio, fino ad un incremento massimo annuale della spesa per il personale del 25%;

4. in data 12/10/2022 è stato sottoscritto l'Accordo definitivo di contrattazione integrativa "Fondo incentivazione ai sensi dell'art. 19 CCNL ASI 2002-2005", prot. ASI n. 12631 del 12 ottobre 2022, il quale prevede, fra l'altro, un incremento del fondo del trattamento accessorio fino a un massimo di € 200.000,00= per ogni annualità, da far confluire fra le risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli dal IV-VIII;
5. in data 01 agosto 2023, in osservanza delle raccomandazioni contenute nella nota DFP prot. 40532 del 22 giugno 2023, si è provveduto, alla stipula definitiva del CCNI "*Fondo per il trattamento accessorio del personale dei Livelli IV-VIII – anno 2020" e "Fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII – anno 2020*";
6. in sede di sottoscrizione del suddetto CCNI – sempre in osservanza delle raccomandazioni contenute nella nota DFP Prot. 40532 del 22 giugno 2023 – le Parti hanno provveduto a modificare ed integrare l'articolo 2, comma 2 del CCNI "*Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per i livelli IV-VIII – Anno 2018 e seguenti*" (Prot. ASI n. 2055 del 14/02/2023), come segue:

"…. il fondo destinato alla produttività individuale verrà distribuito in linea con i principi contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'anno di riferimento secondo la seguente ripartizione:

ii. *per la misura del 70% a fronte del raggiungimento del livello di Performance Organizzativa (PO) – assumendo i valori certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione mediante l'atto di validazione della Relazione annuale sulla Performance dell'Agenzia adottata dal Consiglio di Amministrazione - secondo i seguenti intervalli di risultato:*

Anno	Livello medio di Performance organizzativa	Distribuzione
2020	≥ 75%[1]	100%
	≥ 50% - <75%	85%
	0% - < 50%	0%

iv. *per la misura del 30%, con riferimento alla Performance Individuale (PI), mediante la misurazione individuale del livello dei "Comportamenti organizzativi" espressi dal dipendente - nell'anno di riferimento e nel contesto dell'Unità di appartenenza - valutati dal Responsabile di U.O., per i seguenti comportamenti organizzativi:*

- *rispondenza alle direttive impartite;*
- *celerità ed efficacia dell'azione;*
- *attitudine a lavorare in team;*
- *propensione al problem solving.*

secondo i seguenti intervalli di risultato:

Anno		Valutazione livello dei Comportamenti organizzativi espressi	Distribuzione
2020	5	Eccellente	100%
	4	Distinto	70%
	3	Buono	65%
	2	Sufficiente	50%
	1	Insufficiente	0%

[1] in analogia ai target fissati per gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale (Rif.: Delibere del CdA n. 6/2018 e n. 7/2019)

v. *al fine di garantire l'applicazione corretta dell'art. 20 del CCNL 2016-2018 "Differenziazione premi individuali", per recepire le indicazioni dettate dalla nota n. 40532 del 22/06/2023 del DFP, si precisa che:*
   a. *la limitata quota del personale avente diritto alla maggiorazione - tra coloro che avranno "avuto nella valutazione della Performance Individuale (PI) almeno il parametro di 5- Eccellente" - non potrà eccedere, per ciascuna Direzione, il 20% del personale coinvolto nel processo di valutazione della performance, individuati dal Direttore di ciascuna Direzione;*
   b. *l'ammontare della maggiorazione spettante al personale di cui al punto a. è determinato in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato con il parametro di 5 – Eccellente;*

7. sussiste pertanto la necessità di uniformare in un unico CCI i criteri di utilizzo del Fondo con riferimento al trattamento accessorio fisso e continuativo e variabile anche collegato al Sistema di misurazione delle Performance per le annualità di riferimento.

Per quanto concerne i Fondi per le annualità in esame (2021-2022-2023), si precisa quanto segue:

Fondo 2021	1. con Decreto del Direttore generale n. 314 del 24 marzo 2023 – come rettificato dal Decreto del Direttore Generale n. 514 del 17 maggio 2024 è stato costituito il "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII" per l'anno 2021, nell'ammontare complessivo di € 1.408.163,97, di cui € 200.000,00 costituiscono l'importo annuo da ascrivere alle risorse variabili ex art. 19 CCNL 2002-2005 per attività per prestazioni a committenti esterni; 2. con il medesimo decreto si è proceduto a conferire altresì al fondo medesimo, solo per l'anno 2021, i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, certificati dal competente organo di controllo per il personale dei livelli IV-VIII nella misura di € 63.067,16. da destinare al finanziamento, in deroga all'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, dei trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo per effetto di quanto stabilito all'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178;
Fondo 2022	1. con Decreto del Direttore generale n. 1148 del 04 marzo 2023 – come rettificato dal Decreto del Direttore Generale n. 136 del 22 febbraio 2024 è stato costituito il "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII" per l'anno 2022, nell'ammontare complessivo di € 1.641.194,33, di cui € 200.000,00 costituiscono l'importo annuo da ascrivere alle risorse variabili ex art. 19 CCNL 2002-2005 per attività per prestazioni a committenti esterni;
Fondo 2023	1. con Decreto del Direttore generale n. 73 del 02 marzo 2024 è stato costituito il "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII" per l'anno 2023, nell'ammontare complessivo di € 1.988.953,10, di cui € 200.000,00 costituiscono l'importo annuo da ascrivere alle risorse variabili ex art. 19 CCNL 2002-2005 per attività per prestazioni a committenti esterni;

Tutto ciò premesso, le parti convengono e sottoscrivono quanto segue:

Articolo 1

Determinazione, per gli anni 2021 – 2022 - 2023, dei criteri per la ripartizione ed utilizzo delle risorse del fondo del trattamento economico accessorio al fine di remunerare gli istituti di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL Ricerca 7 ottobre 1996.

1. La delegazione ASI dà atto – per tutto quanto definito in premessa – che **per il triennio 2021-2023**, la consistenza del "*Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII*" è pari all'importo complessivo di **€ 5.100.778,56, di cui € 600.000,00 costituiscono l'importo da ascrivere alle risorse variabili ex art. 19 CCNL 2002-2005** per attività per prestazioni a committenti esterni, distribuiti nel triennio secondo la seguente ripartizione:

RISORSE STABILI	**2021**	**2022**	**2023**
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:	1.208.163,97	1.441.194,33	1.788.353,10
TOTALE RISORSE STABILI	**1.208.163,97**	**1.441.194,33**	**1.788.353,10**
RISORSE VARIABILI	**2021**	**2022**	**2023**
Risorse ex-art. 19 CCNL 2002-2005 prestazioni committenti esterni	200.000,00	200.000,00	200.000,00
risparmi buoni pasto non erogati 2020 art. 1, co. 870, L. 30/12/2020, n. 178	63.067,16		
TOTALE RISORSE VARIABILI	**263.067,16**	**200.000,00**	**200.000,00**
TOTALE GENERALE RISORSE	**1.471.231,13**	**1.641.194,33**	**1.988.353,10**

2. Per quanto attiene le risorse effettivamente utilizzate con riferimento ai Fondi di cui al precedente punto 1, la delegazione ASI dà atto che, a valere sui fondi delle suddette annualità, sono stati erogati, nei limiti del Fondo disponibile, unicamente gli emolumenti afferenti agli istituti del trattamento economico accessorio fissi e ricorrenti quali definiti nell'ambito della cornice della contrattazione nazionale e decentrata, e in particolare:

Emolumenti	**2021**	**2022**	**2023**
indennità di ente mensile	835.359,82	1.014.766,68	1.228.094,11
indennità di ente annuale	252.360,73	308.173,94	370.907,89
progressioni economiche in godimento ai sensi dell'art. 53 del CCNL Ricerca 21.02.2002 come modificato dall'art. 8 del CCNL ASI 29.11.2007 e dall'art. 4 del CCNL ASI del 4.08.2010 (Super 1, Super 2, Super 3	26.101,31	23.994,48	21.978,19
progressioni economiche in godimento (quota stipendiale) ai sensi dell'art. 54 del CCNL Ricerca 21.02.2002 come modificato dall'art. 8 del CCNL ASI 29.11.2007 e dall'art. 4 del CCNL ASI del 4.08.2010	22.130,00	22.130,00	22.130,00

3. Le Parti, tenuto conto del personale in servizio per ciascuna annualità, prendono atto dell'ammontare dei Fondi e del loro effettivo utilizzo di cui ai precedenti punti 1 e 2, dell'ammontare disponibile per le "***destinazioni variabili***" e ne concordano la ripartizione complessiva fra gli istituti del trattamento accessorio come da prospetto seguente, ripartito 2021, 2022 e 2023:

RISORSE STABILI		**2021**	**2022**	**2023**
	DESTINAZIONI FISSE E RICORRENTI			
1)	compensi per lavoro straordinario			
2)	compensi per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità ex-art. 43 lett. b) CCNL			

	7.10.1996:			
2)a	*- disagio (sede disagiata Matera)*	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2)b	*- compiti e/o posizioni comportanti specifiche responsabilità, non incluse nell'art. 10 del CCNL ASI 2002-2005, risultanti dagli atti di Micro-Organizzazione e/o provvedimenti formali*	48.000,00	48.000,00	48.000,00
3)	indennità di ente mensile	835.359,82	1.014.766,68	1.228.094,11
	indennità di ente annuale	252.360,73	308.173,94	370.907,89
4)	indennità di posizione di cui all'art. 46 del CCNL Ricerca 7.10.1996 come modificato dall'art. 6 del CCNL ASI 4.08.2010			
5)	progressioni economiche in godimento ai sensi dell'art. 53 del CCNL Ricerca 21.02.2002 come modificato dall'art. 8 del CCNL ASI 29.11.2007 e dall'art. 4 del CCNL ASI del 4.08.2010 (Super 1, Super 2, Super 3	26.101,31	23.994,48	21.978,19
6)	posizioni eco ex-art.53 (nuova applicazione decorrenza 1/1/2024)			24.000,00
7)	progressioni economiche in godimento (quota stipendiale) ai sensi dell'art. 54 del CCNL Ricerca 21.02.2002 come modificato dall'art. 8 del CCNL ASI 29.11.2007 e dall'art. 4 del CCNL ASI del 4.08.2010	22.130,00	22.130,00	22.130,00
TOTALE DESTINAZIONI FISSE E RICORRENTI		**1.185.951,86**	**1.419.065,10**	**1.717.110,19**
RISORSE VARIABILI		**2021**	**2022**	**2023**
	DESTINAZIONI VARIABILI			
8)	Produttività collettiva e individuale ex- art. 45 CCNL EPR 7.10.1996	285.279,27	222.129,23	271.242,91
TOTALE DESTINAZIONI VARIABILI		**285.279,27**	**222.129,23**	**271.242,91**
		1.471.231,13	**1.641.194,33**	**1.988.353,10**

4. La corresponsione dell'indennità di sede disagiata di cui alla Tabella al punto 2)a, di importo pari a € 3,00 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza in sede, avverrà, nei limiti dello stanziamento appositamente dedicato, nei confronti del personale in servizio presso la sede di Matera che risulta ubicata in località decentrata rispetto al centro abitato (oltre 15 km) e non risulta servita da mezzi di trasporto pubblico.

5. La corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui alla Tabella al punto 2)b è destinata:
   - per l'importo pro-capite pari a € 1.200,00 annui lordi, alla remunerazione di compiti e funzioni comportanti specifiche responsabilità, risultanti da provvedimenti formali e specificatamente:
     - *amministratore di sistema;*
     - *BSC manager Malindi;*
     - *maneggio di denaro;*
     - *consegnatario;*

- *referente coordinatore per la gestione dei dati personali;*
- *funzioni comportanti responsabilità ai sensi del DPCM n. 5 del 6/11/2015*;

- per l'importo pro-capite pari a € 3.000,00 annui lordi alla remunerazione delle posizioni di responsabilità non incluse nell'art. 10 del CCNL ASI 2002-2005, risultanti dagli atti di Micro-Organizzazione e assegnate con Decreto del Direttore Generale. La corresponsione delle predette indennità avverrà, nei limiti dello stanziamento appositamente dedicato, con provvedimento ricognitivo del Direttore Generale.
  Le suddette indennità non sono cumulabili tra loro.

6. La corresponsione dell'indennità di cui alla Tabella al punto 2b), di importo pro-capite pari a € 3.000,00 lordi annui, è destinata a remunerare le posizioni di responsabilità di Uffici di livello non dirigenziale previsti dalla Micro-organizzazione dell'Agenzia Spaziale Italiana (comportanti le specifiche responsabilità di coordinamento di attività e risorse afferenti, discendenti dai compiti e funzioni dell'ufficio non dirigenziale affidato, di cui allo specifico provvedimento di approvazione della Struttura Organizzativa dell'Agenzia Spaziale Italiana e correlato decreto direttoriale di nomina del responsabile dell'ufficio) assegnate con Decreto del Direttore generale a personale con inquadramento diverso dal CTER di IV livello e Funzionario di Amministrazione – dunque, non incluse nell'art. 10 del CCNL ASI 2002-2005.
7. Le risorse di cui alla Tabella al punto 8 destinate alla remunerazione della produttività collettiva e individuale (articolo 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7 ottobre 1996), comunque da individuarsi definitivamente nelle economie realizzate a seguito dell'erogazione dei compensi di cui ai punti 1 e 7 della tabella di cui sopra, sono ripartite, in rapporto al numero dei beneficiari in servizio nell'anno di riferimento, nell'ambito del processo metodologico stabilito dall'accordo sul contratto collettivo nazionale integrativo *"Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - personale dei livelli IV-VIII - anno 2018 e seguenti*" e s.m.i. (Prot. ASI n. 2055 del 14 febbraio 2023 richiamato in premessa.

Articolo 2

Disposizioni finali

1. Il medesimo trattamento economico accessorio verrà attribuito al personale a tempo determinato presso l'ASI nonché al personale ivi comandato. Il relativo finanziamento grava sui pertinenti capitoli di bilancio.

2. L'attuazione della presente ipotesi di accordo, avrà luogo a seguito della procedura di verifica ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001.

Roma, 16/10/2024

Per l'Amministrazione	Per le OO.SS.
Il Presidente (o suo Delegato)	ANIEF
Firmato	Non Firmato
Direttore Generale (o suo Delegato)	CISL – FSUR
Firmato	Firmato

FGU – Dipartimento Ricerca

Firmato

FLC – CGIL

Firmato

SNALS CONFSAL

Non Firmato

Per le R.S.U.

Firmato

La versione originale firmata e protocollata è conservata presso gli uffici del Servizio Relazioni Sindacali nonché pubblicata nella sezione Contrattazione Integrativa del portale Amministrazione Trasparente