ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0014254 - Uscita - 17/11/2022 - 12:34

Agenzia Spaziale Italiana

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI ACCORDO su
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
"CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE"
personale dei livelli IV-VIII – Anno 2018 e seguenti
stipulato da ASI, RSU e 00.SS 09/11/2022
(articolo 40 c. 3 sexies decreto legislativo 165/2001)

PREMESSA

L'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, al comma 3 sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis c. 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.
In data 19.7.2012 con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando le ipotesi di contrattazione integrativa alle quali si applicano le procedure di certificazione del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata circolare RGS n. 25 del 19.7.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati sono redatte le presenti relazioni, illustrativa e tecnico-finanziaria, a corredo dell'ipotesi di Contrattazione integrativa siglata dalla delegazione trattante in data 31/07/2019.
Il decreto legislativo 150/2009 che attua la legge delega 15/2009, ha ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa.
Il nuovo art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009 riconferma il carattere di finalizzazione della contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici.
Per quanto riguarda gli strumenti di valorizzazione del merito, i metodi di incentivazione della produttività e la qualità della prestazione lavorativa viene previsto che le pubbliche amministrazioni debbano promuovere il miglioramento della performance anche utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti più meritevoli con l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
In particolare, è espressamente vietata la distribuzione dei premi in maniera indifferenziata sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione.

Tutto ciò premesso, in data 25 febbraio 2020 tra l'Agenzia Spaziale Italiana, le OO.SS. e le RSU, è stato sottoscritto l'accordo definitivo di contrattazione integrativa "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII anno 2018 e fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII – anno 2018 (Protocollo ASI n. 0001821 in data 25 febbraio 2020);

con il succitato Accordo definitivo, inoltre, le parti si impegnavano a sottoscrivere al più presto il successivo e separato accordo con il quale sarebbero stati definiti i criteri di erogazione della produttività collettiva e individuale, da sottoporre, poi, al controllo ex art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001;

In data 10 giugno 2021 è stata sottoscritta tra l'Agenzia Spaziale Italiana, le OO.SS. e le RSU (Prot. ASI N. 0005900 del 22/06/2021) l'Ipotesi di Accordo su Contratto Collettivo Nazionale Integrativo "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" personale dei livelli IV-VIII – Anno 2018; la suddetta Ipotesi, corredata dal verbale del Collegio dei Revisori dei Conti, n. 35/2021 del 18 ottobre 2021 e dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 20/2022 del 20 giugno 2022 – a seguito della nota prot. n. DFP-0045741-P-03/06/2022, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per le Relazioni sindacali – Servizio per la contrattazione collettiva – e dalla relazione illustrativa, è stata trasmessa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

In data 4 agosto 2022 l'Agenzia riceveva la nota DFP prot. n. 0062967 del 4 agosto 2022, alla quale era allegata la nota MEF-RGS prot. n. 209117 del 4 agosto 2022, assunte in atti con nota prot. ASI n. 0010472 del 5 agosto 2022; con la suddetta nota DFP prot. n. 0062967 del 4 agosto 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, formulava in particolare la seguente considerazione: " *… le pur esigue risorse destinate alla produttività non rispettano le prescrizioni previste dalla leggete (cfr., in particolare, artt. 7, comma 5 e 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, nonché le disposizioni di cui agli artt. 7 e seguenti del D. Lgs. n. 150 del 2009) e dal Contratto Collettivo Nazionale. Quest'ultimo, all'art. 20, prevede che debba esservi una differenziazione delle retribuzioni correlate alla valutazione, con una quota limitata di dipendenti da porre nella fascia più alta, con diritto ad una maggiorazione dei premi individuali. Dal testo dell'ipotesi di contratto integrativo, invece, in primo luogo non sembra emergere l'esistenza di una reale performance individuale (quella prevista all'art. 2, comma 2, lett. A), punto II, infatti, appare anch'essa una forma di performance organizzativa in quanto non viene dato alcun rilievo all'apporto del singolo dipendente). … In secondo luogo, non risulta asseverabile la corresponsione del 50 della retribuzione legata alla produttività "in rapporto al numero dei beneficiari", che, comportando una attribuzione indifferenziata di risorse, si pone in contrato con le norme di legge sopra richiamate*"; con la suddetta nota MEF-RGS prot. n. 209117 del 4 agosto 2022, il Ministero dell'Economia e delle Finanze indicava che: "*Con riferimento all'attuazione per l'annualità in esame dell'art. 20 del CCNL Istruzione e Ricerca 19.4.2018, che prevede che ad una limitata quota massima di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, definita in sede di contrattazione integrativa, e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite, si rinvia alle preminenti valutazioni di codesto Dipartimento. Premesso quanto sopra, per quanto di competenza, si ritiene che l'ipotesi in esame possa avere ulteriore corso*".

Alla luce di quanto esposto, veniva dunque riaperto il tavolo di contrattazione tra ASI, OO.SS. e RSU e, avuto riguardo alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010 che ha fornito indirizzi applicativi dei quali si è tenuto conto in relazione alla contrattazione integrativa 2018, in data 09/11/2022 è stata sottoscritta tra l'Agenzia Spaziale Italiana, la RSU e le OO.SS. (Prot. ASI n. 13806 del 09/11/2022) ***L'IPOTESI DI ACCORDO su CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO "CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE" personale dei livelli IV-VIII – Anno 2018 e seguenti***.

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0014254 - Uscita - 17/11/2022 - 12:34

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		09/11/2022
Periodo temporale di vigenza		L'accordo disciplina i criteri per l'attrizione dei premi correlati alla performance del personale dei livelli IV-VIII anno 2018 e seguenti
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** • il Presidente, Giorgio Saccoccia (o suo delegato) • il Direttore generale, Fabrizio Tosone **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):** • FGU – Dipartimento Ricerca • FLC – CGIL • CISL FSUR • Federazione UIL SCUOLA RUA • SNALS CONFSAL
Soggetti destinatari		Personale ASI non dirigente livelli IV-VIII
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		La presente Ipotesi di Accordo – che attua e completa l'Accordo definitivamente sottoscritto in data 25 febbraio 2020, acquisito al Registro Ufficiale dell'Agenzia Spaziale Italiana con il numero di protocollo 0001821 - concerne la determinazione dei criteri di erogazione della produttività collettiva e individuale per il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana dei livelli IV-VIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La disciplina di cui alla presente Ipotesi di Accordo si applica anche al personale a tempo determinato presso l'Agenzia nonché al personale ivi comandato, fermo restando che il finanziamento del trattamento accessorio di tale personale grava sui distinti e pertinenti capitoli di bilancio. Nella presente Ipotesi di Accordo per l'attribuzione delle risorse, come dettagliatamente definito al successivo art. 2 dell'Ipotesi, si fa riferimento alla: • Performance Organizzativa realizzata dall'Ente = PO, • Performance Individuale = PI. Per quanto attiene la Performance Organizzativa, si assumono i risultati di Performance certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione mediante l'atto di validazione della Relazione annuale sulla Performance dell'Agenzia adottata dal Consiglio di Amministrazione. La Performance individuale verrà misurata con riferimento ai "comportamenti organizzativi", individualmente valutati per ciascun dipendente dai Responsabili delle Unità cui sono assegnati i singoli dipendenti, al termine di ogni annualità".
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	Verbale Collegio dei revisori dei conti n. del

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Approvazione del "Piano Integrato della Performance 2019-2021" comprensivo del "Piano Triennale della Performance 2019-2021" e del "Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2019-2021" e degli "Standard di qualità dei servizi 2019" è avvenuta cone decreto del commissario straordinario n. 59/2019 del 12 marzo 2019 e successivamente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASI n. 114/2019 del 22 novembre 2019 è stato deliberato l'approvazione della revisione della Mappa degli Obiettivi del Piano Triennale della Performance 2019-2021 approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 54/2019 del 12 marzo 2019.
		L'art. 11, compresi i commi 6 e 8, del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 del d.lgs. 33/2013. I contenuti dei commi citati, inseriti all'interno dei deversi artt. del d.lgs. 33/2013. Sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente www.asi.it nella sezione "Amministrazione Trasparente".
		Con il documento CI-OIV-2020-005 del 30.06.2020 stata validata la "Relazione sulla Performance 2019" dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASI.
Eventuali osservazioni		

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0014254 - Uscita - 17/11/2022 - 12:34

Modulo* 2 - *Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili)

In data 25 febbraio 2020 tra l'Agenzia Spaziale Italiana, le OO.SS. e le RSU, è stato sottoscritto l'accordo definitivo di contrattazione integrativa "Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII anno 2018 e fondo per le progressioni economiche di livello nell'ambito dei profili IV-VIII – anno 2018 (Protocollo ASI n. 0001821 in data 25 febbraio 2020); con il succitato Accordo definitivo, inoltre, le parti si impegnavano a sottoscrivere al più presto il successivo e separato accordo con il quale sarebbero stati definiti i criteri di erogazione della produttività collettiva e individuale, da sottoporre, poi, al controllo ex art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001;

In data 10 giugno 2021 è stata sottoscritta tra l'Agenzia Spaziale Italiana, le OO.SS. e le RSU (Prot. ASI N. 0005900 del 22/06/2021) l'Ipotesi di Accordo su Contratto Collettivo Nazionale Integrativo "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" personale dei livelli IV-VIII – Anno 2018; la suddetta Ipotesi, corredata dal verbale del Collegio dei Revisori dei Conti, n. 35/2021 del 18 ottobre 2021 e dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 20/2022 del 20 giugno 2022 – a seguito della nota prot. n. DFP-0045741-P-03/06/2022, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per le Relazioni sindacali – Servizio per la contrattazione collettiva – e dalla relazione illustrativa, è stata trasmessa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

In data 4 agosto 2022 l'Agenzia riceveva la nota DFP prot. n. 0062967 del 4 agosto 2022, alla quale era allegata la nota MEF-RGS prot. n. 209117 del 4 agosto 2022, assunte in atti con nota prot. ASI n. 0010472 del 5 agosto 2022; con la suddetta nota DFP prot. n. 0062967 del 4 agosto 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, formulava in particolare la seguente considerazione: " *… le pur esigue risorse destinate alla produttività non rispettano le prescrizioni previste dalla leggete (cfr., in particolare, artt. 7, comma 5 e 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, nonché le disposizioni di cui agli artt. 7 e seguenti del D. Lgs. n. 150 del 2009) e dal Contratto Collettivo Nazionale. Quest'ultimo, all'art. 20, prevede che debba esservi una differenziazione delle retribuzioni correlate alla valutazione, con una quota limitata di dipendenti da porre nella fascia più alta, con diritto ad una maggiorazione dei premi individuali. Dal testo dell'ipotesi di contratto integrativo, invece, in primo luogo non sembra emergere l'esistenza di una reale performance individuale (quella prevista all'art. 2, comma 2, lett. A), punto II, infatti, appare anch'essa una forma di performance organizzativa in quanto non viene dato alcun rilievo all'apporto del singolo dipendente). … In secondo luogo, non risulta asseverabile la corresponsione del 50 della retribuzione legata alla produttività "in rapporto al numero dei beneficiari", che, comportando una attribuzione indifferenziata di risorse, si pone in contrato con le norme di legge sopra richiamate*"; con la suddetta nota MEF-RGS prot. n. 209117 del 4 agosto 2022, il Ministero dell'Economia e delle Finanze indicava che: "*Con riferimento all'attuazione per l'annualità in esame dell'art. 20 del CCNL Istruzione e Ricerca 19.4.2018, che prevede che ad una limitata quota massima di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, definita in sede di contrattazione integrativa, e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite, si rinvia alle preminenti valutazioni di codesto Dipartimento. Premesso quanto sopra, per quanto di competenza, si ritiene che l'ipotesi in esame possa avere ulteriore corso*".

Alla luce di quanto esposto, veniva dunque riaperto il tavolo di contrattazione tra ASI, OO.SS. e RSU e, avuto riguardo alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010 che ha fornito indirizzi applicativi dei quali si è tenuto conto in relazione alla contrattazione integrativa 2018, in data 09/11/2022 è stata sottoscritta tra l'Agenzia Spaziale Italiana, la RSU e le OO.SS. (Prot. ASI n. 13806 del 09/11/2022) ***L'IPOTESI DI ACCORDO su CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO "CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE" personale dei livelli IV-VIII – Anno 2018 e seguenti***.

Detta Ipotesi di accordo, all'articolo 1, rubricato "Scopo dell'Ipotesi di Accordo", ha stabilito che:

1. "*La presente Ipotesi di Accordo – che attua e completa l'Accordo definitivamente sottoscritto in data 25 febbraio 2020, acquisito al Registro Ufficiale dell'Agenzia Spaziale Italiana con il numero di protocollo 0001821 – concerne la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana dei livelli IV-VIII, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*
2. *La disciplina di cui alla presente Ipotesi di Accordo si applica anche al personale a tempo determinato presso l'Agenzia nonché al personale ivi comandato, fermo restando che il finanziamento del trattamento accessorio di tale personale grava sui distinti e pertinenti capitoli di bilancio.*
3. *Nella presente Ipotesi di Accordo per l'attribuzione delle risorse, come dettagliatamente definito al successivo art. 2, si fa riferimento alla:*
   - ✓ *Performance Organizzativa realizzata dall'Ente = PO.*
   - ✓ *Performance Individuale = PI.*

   Per quanto attiene la Performance Organizzativa, si assumono i risultati di Performance certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione mediante l'atto di validazione della Relazione annuale sulla Performance dell'Agenzia adottata dal Consiglio di Amministrazione.

   La Performance individuale verrà misurata con riferimento ai "comportamenti organizzativi", individualmente valutati per ciascun dipendente dai Responsabili delle Unità cui sono assegnati i singoli dipendenti, al termine di ogni annualità".

E all'articolo 2 , rubricato "Distribuzione della produttività individuale", ha stabilito che:

1. "*Le risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva e individuale (articolo 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7 ottobre 1996) – individuate nelle economie derivanti dall'erogazione dei compensi costituendi il fondo – sono ripartite in rapporto al numero dei beneficiari in servizio nell'anno di riferimento (2018 e seguenti), nell'ambito di un processo metodologico strutturato in applicazione del CCNL "Istruzione e Ricerca" 2016-2018 del 19 aprile 2018.*
2. *Per l'anno 2018 e seguenti, 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 80% 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*
2018	*≥ 75%*[1]	*100%*
	≥ 50% - <75%	*85%*
	0% - < 50%	*0%*

ii. *per la misura del 20%, 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*
2018	*5*	*Eccellente*	*100%*
	4	*Distinto*	*70%*
	3	*Buono*	*65%*
	2	*Sufficiente*	*50%*
	1	*Insufficiente*	*0%*

b. *nel caso di dipendenti che nel corso dell'anno abbiano cambiato Unità, l'attribuzione verrà parametrata in misura proporzionale al servizio prestato presso ciascuna unità e la valutazione sarà effettuata da ciascun Responsabile in riferimento al periodo di competenza.*

3. *L'attribuzione della produttività individuale prevede un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva all'attività pari ad almeno 40 giorni nell'anno di riferimento al di sotto dei quali non viene corrisposta alcuna incentivazione".*

[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)

ASI - AGENZIA SPAZIALE ITALIANA - A2767E5 - REGISTRO UFFICIA - 0014254 - Uscita - 17/11/2022 - 12:34

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo **I** *- La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa*

L'ammontare del Fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII – anno 2018 è pari a € 1.285.548,76. Le risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva e individuale (articolo 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7 ottobre 1996) - individuate nelle economie derivanti dall'erogazione dei compensi costituendi il fondo - sono ripartite in rapporto al numero dei beneficiari in servizio nell'anno di riferimento (2018), nell'ambito di un processo metodologico strutturato in applicazione del CCNL "Istruzione e Ricerca" 2016-2018 del 19 aprile 2018.
Il Collegio dei Revisori ha certificato in merito al trattamento accessorio del personale dei livelli da IV a VIII dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), per l'anno 2018, risorse pari a € 1.285.548,76. Detti importi sono stati determinati nel rispetto delle previsioni di cui all'art. l, comma 189, della Legge n. 266/2005, come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 1 12/2008 e di quelle contenute nell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. Si condivide quanto espresso dal Collegio nel verbale n. 41/2019, ovvero che l'importo indicato nella relazione tecnico-finanziaria nella tabella della sezione IV a seguito della nota ASI n. 8188 del 18 ottobre 2019 contenente una errata corrige, non tiene conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. Nello specifico, nel fondo 2018, non è consentito rendere disponibili le risorse precedentemente decurtate, pari a 25.986,55, in quanto la sottoscrizione del CCNL 19 aprile 2018 non determina il venir meno del limite di legge. Rispetto all'esercizio 2017, il fondo è incrementabile soltanto per un importo pari a € 13.576,20, determinato dalla somma di € 5.982,27 in applicazione dell'art. 20, comma l, del d.lgs n. 75/2017 per effetto delle assunzioni di personale già in servizio a tempo determinato con decorrenza dal mese di giugno 2018, nonché di € 7.593,93 relativi all'incremento contrattuale definito dal CCNL 19/04/2018, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11, comma l, del decreto-legge n. 135 del 14 dicembre 2018, convertito in Legge n. 12 del 11 febbraio 2019.