MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	**Roma, 5 luglio 2022**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2021**
Composizione della delegazione trattante	▪ ***Delegazione di Parte pubblica***: ◦ Direttore Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott.ssa Grazia STRANO* ◦ Dirigente della divisione I della Direzione generale politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott.ssa Susanna Zeller* • ***Delegazione di Parte sindacale*** ***OO.SS territoriali ammesse alla contrattazione*** FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, FEDERAZIONE INTESA FP, FLP,USB • ***OO.SS. presenti alla contrattazione***: FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA, ▪ ***OO.SS. firmatarie***: FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA ▪ ***RSU firmatarie:*** Maurizio Matarazzo, Sabrina Cocco, Ivan Giannetti, Roberto Mellace, Alessandra Pone, Caterina Chiocchetta, Francesca Ferradino , Gaetano Leone (per adesione).
Soggetti destinatari	Personale area non dirigenziale

Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri per la distribuzione della produttività al personale delle aree funzionali - Fondo Risorse Decentrate – anno 2021
Rispetto dell' iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto del Ministeriale del 17 febbraio 2022 n. 29 è stato adottato, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2022-2024 contenente la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2021. Tali documenti sono stati approvati dalla Corte dei Conti in data 28/03/2022 n.271.
		Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Decreto Ministeriale 9 maggio 2022 n.89, ha prorogato la durata del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021/2023, adottato con Decreto Ministeriale del 29 marzo 2021, n. 62, fino alla data di adozione del PIAO. Successivamente, con DM n. 120 del 30 giugno 2022 è stato adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2022-2024, di cui al decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, e ss.mm.ii.
		L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 150/09 come modificato dal D.Lgs n° 33/2013, è stato assolto. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e responsabile presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in assenza dell'OIV per scadenza dell'organo monocratico ed in attesa di nuova nomina, ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A. - Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022, attestando in data 30.06.2022 la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

<u>Modulo 2</u>

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti	L'ipotesi di accordo, sottoposta a certificazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 77 del CCNL - Comparto Funzioni Centrali, sottoscritta in data 5 luglio 2022, nonché sulla base delle altre norme legislative e contrattuali in vigore nel periodo di riferimento dell'attività oggetto dell'incentivazione della produttività (D.lgs. n. 165/2001; D.lgs. n. 150/2009; D.L. 95/2012, convertito con Legge n. 135/2012). La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari, i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2021 a tutti gli Uffici, nonché le modalità di utilizzazione delle risorse, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale, coerentemente con le previsioni normative in materia di meritocrazia e primalità ed in linea con l'articolo 78 del vigente CCNL. L'importo disponibile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è uguale ad **€ 2.002.122,00,** al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione

	che del dipendente, è suddiviso in RISORSE FISSE pari a € 1.017.492,69, in RISORSE VARIABILI pari a € 794.083.31, al netto dell'importo per le progressioni economiche pari a € 710.000,00 ed incrementato in base all'articolo 1 comma 870 Legge 178/2020 per un importo di € 900.546,00**,** Una volta detratte a monte le risorse indicate nel sottostante quadro b) – lettera A) – afferenti al pagamento dei conguagli a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito il FRD per l'anno 2020, le indennità nazionali e le altre indennità di responsabilità, riconosciute all' Ufficiale rogante e al Consegnatario, le somme residue vengono utilizzate per remunerare i funzionari che abbiano la responsabilità di piano operativo, per la performance organizzativa ed individuale e per l'istituto di maggiorazione del premio individuale. In particolare: **Incentivazione responsabilità di Piano operativo:** una quota pari al 3,0% delle risorse destinate ad ogni Centro di responsabilità amministrativa viene assegnata ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette, oltre al funzionario responsabile, almeno due unità di personale. **Altre indennità di responsabilità:** una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 800,00 lordi pro capite annui viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario; **Performance organizzativa**: una parte delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 77, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 12 febbraio 2018, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo L'ammontare del premio riconosciuto a ciascuno in relazione alla performance organizzativa realizzata dal gruppo di lavoro è determinato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto di ciascun dipendente in relazione alle giornate di presenza in servizio intese come presenze equiparate. **Performance individuale**: individuazione di una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale. Per il riconoscimento della performance individuale, resta fermo il criterio per cui si fa riferimento esclusivamente alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente. **Differenziazione del premio individuale**: l'art. 78 del CCNL - Comparto Funzioni Centrali, ispirato al principio di premialità nel pubblico impiego, ha introdotto l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale", che riconosce ad una quota limitata di dipendenti, che abbiano conseguito una valutazione più elevata, una maggiorazione del premio individuale. In conformità a tale articolo è stato stabilito che ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale. Nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione della performance, la quota massima di personale con accesso alla maggiorazione di cui trattasi è pari al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascun CDR, garantendo almeno una unità in ciascuna Divisione. A parità di merito la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni nel triennio 2019/2021. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere una situazione di parità, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno nell'anno un numero maggiore di giornate di effettiva presenza, con esclusione delle giornate di presenza equiparate. La misura di tale maggiorazione, in sede di contrattazione decentrata, è stata confermata nel suo valore minimo, ovvero il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. .
b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse	A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2021, sono accantonati i seguenti importi, da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente: A) Non risultano importi per il pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020. Verranno, altresì, detratte le indennità nazionali e le altre indennità di responsabilità, riconosciute all' Ufficiale rogante e al Consegnatario, cosÌ come indicato nel precedente quadro a). Una volta detratte le somme di cui sopra le somme residue, che compongono FRD per l'anno 2021, pari ad **€ 2.002.122,00,** sono destinate all'incentivazione della responsabilità di piano operativo, alla

	performance organizzativa ed individuale e all'istituto di maggiorazione del premio individuale e vengono utilizzate con i criteri e le modalità che seguono: - la quota pari al 3,0% delle risorse destinate ad ogni Centro di responsabilità amministrativa viene destinata ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo; - la quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale, come previsto dall'art. 77, comma 3, del vigente CCNL, secondo il criterio relativo alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente; - la quota delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 77, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 12 febbraio 2018, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività; - ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata (5%) è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale che ha conseguito valutazione positiva ai sensi dell'articolo 78, comma 1, del vigente CCNL. Si ritiene opportuno precisare che il Ministero dell'Economia e delle finanze, a seguito dell'introduzione del decreto-legge 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" con il decreto n. 266975 del 10.12.2021 del Ragioniere Generale dello Stato ha assegnato specifici fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato, sia per quanto concerne le competenze fisse che le accessorie e, per quanto concerne il Fondo Risorse Decentrate, l'importo ammonta ad euro 16.292,00. In considerazione del fatto che il personale è stato assunto a partire dal 17.12.2021, si è provveduto a calcolare l'importo complessivo pari ad euro **1.537,00**, sulla base delle unità effettivamente assunte, dei giorni lavorati e della quota giornaliera calcolata per il personale del Ministero.
c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina	L'ipotesi di accordo in esame non ha effetti abrogativi, neppure impliciti, in quanto i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del FRD per l'anno 2020, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2020.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi	Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico: - D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, in particolare art. 45 - D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i - art. 5, co. 11 e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 - CCNL comparto Funzioni Centrali- triennio 2016-2018 del 12 febbraio 2018.
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto	L'ipotesi di accordo in esame prevede che l'assegnazione delle somme al personale avvenga a seguito della verifica finale, effettuata dal Dirigente, delle attività contenute nei piani operativi e individuali consegnati a tutte le unità di personale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione. I Piani di lavoro sono stati adottati da questo Ministero in maniera oramai consolidata dal 2009 e risultano uno strumento essenziale ai fini della distribuzione degli incentivi al personale. Il piano di lavoro, infatti, rappresenta il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni struttura. I piani di lavoro sono elaborati dal Dirigente di ogni Ufficio nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa. Dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si attende quindi il positivo raggiungimento degli obiettivi previsti dalle direttive Ministeriali sull'azione amministrativa.
g) altre informazioni ritenute utili	

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità *Art. 76, comma 2, CCNL 12 febbraio 2018*	**Risorse storiche consolidate**		**€ 1.017.492,69**
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		----------
	Totale		**€ 1.017.492,69**
Sezione II Risorse variabili *Art. 76, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018*	**TOTALE**		**€ 794.083.31,00**
Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo	**DECURTAZIONI PERMANENTI DEL FONDO EX ART.1.C.456 L.147/2013**		
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo Sottoposto a certificazione	**Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione**	***A***	**€ 1.017.492,69**
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	***B***	**€ 794.083.31,00**
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	***A + B***	**€ 1.811.576,00**

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

<table>
<tr><td colspan="2">Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</td><td>----------</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</td><td>FRD 2021 € 1.811.576,00
Progressioni economiche CCNL 16-18 art. 77 punto e) € 710.000,00 (parte fissa)
Art.1 comma 870 Legge 178/2020 € 900.546,00
FRD 2021 UTILIZZATO € 2.002.122,00
di cui, preliminarmente <u>detratti gli accantonamenti</u>
- Non risultano importi per il pagamento del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del FRD 2020;
- € 43.902,11 per il pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dei servizi di supporto;
<u>a seguire</u>
- una quota pari al 3% delle risorse destinate ad ogni CDR, per i responsabili di piano operativo;
- una quota delle risorse di parte variabile, pari a € 800,00 lordo pro-capite viene destinata all’Ufficiale Rogante e al Consegnatario.
- la parte delle risorse disponibili al netto dei trattamenti economici di cui all’art. 77 comma 2, lettere b) e c), del CCNL vigente 12/02/2018, confluisce nelle risorse destinate all’incentivazione della performance organizzativa da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività.
- una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata alla incentivazione della performance individuale. Si ripartisce contestualmente, per ciascun CDR, una quota riservata alla maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva ai sensi dell’art. 78 comma 1 vigente CCNL.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare</td><td>----------</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</td><td>Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (cfr. sezione I)</td><td>----------</td></tr>
<tr><td>Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)</td><td>€ 2.002.122,00</td></tr>
</table>

	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (cfr. sezione III)	----------
	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (cfr. sezione IV del modulo 1 "Totale Fondo sottoposto a certificazione")	**€ 2.002.122,00**
Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		----------
Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	**Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo**	Il Fondo Risorse Decentrate, destinato alla produttività del personale, ammonta per l'anno 2021 a **€ 2.002.122,00**
	Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici	Gli incentivi economici vengono attribuiti alle singole unità di personale sulla base dei criteri generali fissati nella presente ipotesi di accordo che dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico: D.lgs. n. 165/2001, D.lgs. n. 150/2009, art. 5, co. 11 e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 e CCNL Funzioni Centrali)
	Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni	

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2021

COSTITUZIONE FRD 2021	
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	
SEZIONE A RISORSE CERTE E STABILI	Importi
RISORSE CERTE E STABILI DOPO LO SPACCHETTAMENTO	**695.658,00**
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2017)	10.369,00
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2018)	4.626,80
CCNL 16/18 art. 76 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2019)	18.009,22
CCNL 16/18 art.76 PEO (Quota intera anno 2017)	79.288,02
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2018)	86.177,10
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2019)	123.364,55
TOTALE RISORSE FISSE - A)	**1.017.492,69**
SEZIONE B	
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2018	**428.035,48**
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2019	**84.616,66**
TOTALE SEZIONE - B)	**512.652,14**
TOTALE (A + B) = C)	**1.530.144,83**
SEZIONE D RISORSE VARIABILI (CONSUNTIVATE ASSESTAMENTO 2021)	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	124.549,96
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	37.218,65
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2020	12.537,49
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2020	75.518,39
CCNL 16/18 ART. 76 COMMA 4 lettera e - Risparmi derivanti da straordinario non utilizzate	402.649,14
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione personale cessato 2020	77.022,59
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-45.415,97
TOTALE RISORSE VARIABILI D)	**684.080,25**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (C+D)	**2.214.225,08**
DETERMINAZIONE LIMITE	
Limite fondo anno 2016 aggiornato al 2019 D. Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2	1.681.746,02
risparmi peo anno 2018	86.177,10
limite fondo anno 2016 aggiornato al 2020	1.767.923,12
quota intera peo anno 2019	123.364,55
nuovo limite 2016 aggiornato 2021	1.891.287,67
assegnato in previsione 2021 tabella 04	**1.891.288,00**
assestamento di bilancio	**-79.712,00**
TOTALE FRD ANNO 2021	**1.811.576,00**
VOCI UTILIZZO FUA (anni precedenti)	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche	
TOTALE IMPIEGHI	**710.000,00**
IMPORTO DISPONIBILE	**1.101.576,00**
art. 1 comma 870 legge 178/2020	**900.546,00**
SOMMA TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021	**2.002.122,00**

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2021

Programmazione di utilizzo	Fondo	Fondo	Fondo	Differenza	Per memoria
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**2019**	**2020**	**2021**		
CCNL 06/09, art. 31, co. 7	--------	--------	--------		
D.lgs. n. 181/06	--------	--------	--------		
CCNL 98/01, art. 17	--------	--------	--------		
CCNL 98/01, art. 32, co. 2 – linea 6°	--------	--------	--------		
Totale	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**		

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**2019**	**2020**	**2021**		
CCNL 98/01, art. 32, co. 2 – linea 6°	--------	--------	--------		
Esecuzione sentenza n.6930/2013	---------	---------	---------		
Responsabilità piano operativo	Max 3%	Max 3%	Max 3%		
N. 2 Posizioni Indennità di Responsabilità Ufficiale Rogante Consegnatario	€2.123,20	€2.123,20	€2.123,20		
Performance Organizzativa	Max 70%	Max 70%	Max 70%		
Performance individuale	Min 30%	Min 30%	Min 30%		
Differenziazione premio individuale	Min 30%	Min 30%	Min 30%		
Totale	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**		

Destinazioni ancora da regolare	**2019**	**2020**	**2021**		
	0,00	0,00	0,00		
Totale	0,00	0,00	0,00		

Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	**2019**	**2020**	**2021**		
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	--------	--------	--------		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**		
Destinazioni ancora da regolare	--------	--------	--------		
Totale	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**		

Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione	Sulla base di quanto sopra documentato, il FRD portato in certificazione per l'anno 2021 ammonta a **€ 2.002.122,00**
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa rappresentato dal Fondo risulta identico all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le risorse destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo sono allocate sui pertinenti conti del bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Modulo 5

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri di fondi specifici per l'assunzione di personale a tempo determinato, sia per quanto concerne le competenze fisse che le accessorie

Sezione I – Decreto-legge 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" con il decreto n. 266975 del 10.12.2021 del Ragioniere Generale dello Stato	Per quanto concerne il Fondo Risorse Decentrate, l'importo ammonta ad euro 16.292,00. In considerazione del fatto che il personale è stato assunto a partire dal 17.12.2021, si è provveduto a calcolare l'importo complessivo pari ad euro **1.537,00**, sulla base delle unità effettivamente assunte, della data di ingresso in servizio, dei giorni lavorati e della quota giornaliera, riferita analogamente al personale del Ministero.

Roma, 13/07/2022

IL DIRETTORE GENERALE
Grazia STRANO

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i.