MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022
RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

L'Ipotesi di accordo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2022, sottoscritta in data 15 maggio 2023, è stata sottoposta al controllo congiunto, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001, acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del Bilancio di questo Ministero.
La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (con nota DFP prot.n. 0066050 – P – del 20/10/2023) e il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP (con nota MEF- RGS prot. 245967 del 19/10/2023) hanno espresso i rispettivi pareri positivi, rappresentando che nulla osta all'ulteriore corso della citata ipotesi di accordo, a condizione che "*in sede di sottoscrizione definitiva l'ipotesi di accordo nonché le relative relazioni tecnica ed illustrativa devono essere modificate considerando nella determinazione dell'ammontare complessivo del fondo di cui trattasi il minore importo pari ad euro 39.402,44 e non già euro 183.226 con conseguente riduzione delle risorse utilizzate".* Alla luce di ciò, viene redatta la seguente relazione che annulla e sostituisce la precedente relazione del 25.05.2023.

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, 15 maggio 2023**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2022**
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 II della Direzione generale politiche del personale e l'innovazione organizzativa. *Dott. Massimiliano Misiani Mazzacuva* ° 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, USB ▪ ***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, Alessandra Pone, Caterina Chiocchetta, Francesca Ferradino, Gaetano Leone, Marco Bramonti.
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 2022
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 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 2022. Tale Piano della Performance è poi confluito nel Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2022-2024, adottato con DM n. 120 del 30 giugno 2022 di cui al decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, e ss.mm.ii.
		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		

Modulo 2

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 50 del vigente CCNL - Comparto Funzioni Centrali, sottoscritta in data 15 maggio 2023, 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 2022 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 premialità. L'importo disponibile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è pari ad **€ 1.519.845,44,** al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione che del dipendente, è suddiviso in RISORSE FISSE pari a € 1.298.964,47 da cui va detratto l'importo per le progressioni economiche pari a € 707.912,00, e in RISORSE VARIABILI pari a € 928.792,97. Una volta detratte a monte le risorse destinate alle 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, il personale in distacco sindacale, 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. **Trattamento economico del personale in distacco sindacale:** Al personale in distacco sindacale viene riconosciuto un elemento di garanzia della retribuzione pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del comando, fermo restando il riproporzionamento in caso di distacco part-time o frazionato, in conformità a quanto previsto dall'articolo 11, comma 6, del vigente CCNL. **Performance organizzativa**: una parte delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 50, comma 2, lett. b) e d), del CCNL 2019/2021, 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**: in conformità all'art. 78 del CCNL 2016-2018 - Comparto Funzioni Centrali, 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 2020/2022. 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	Con la presente ipotesi di accordo le parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti modalità di utilizzo delle risorse costituenti il Fondo Risorse Decentrate anno 2022. A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse decentrate sono accantonati i seguenti importi, da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente: A. **Euro 3.390,10** per il pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021; B. **Euro 57.226,22** per il pagamento delle indennità nazionali; C. **Euro 572,02** per il pagamento dell'elemento di garanzia della retribuzione a favore del personale in distacco sindacale. Una volta detratte le somme di cui sopra, le somme residue sono destinate all'incentivazione della responsabilità di piano operativo, alle indennità di responsabilità, alla performance organizzativa ed individuale e all'istituto di maggiorazione del premio individuale e vengono utilizzate con i criteri e le modalità che seguono: - una quota pari al 3% delle risorse destinate ad ogni Centro di Responsabilità amministrativa viene destinata ai funzionari che abbiano la responsabilità di piano operativo; - una quota delle risorse di parte variabile, pari a € 800,00 lordo dipendente pro-capite viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario; - una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale, secondo il criterio relativo alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente; - una quota delle risorse disponibili, individuata al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 50, comma 2, lett. b) e d), del CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2016/2018.
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 2021, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2021.

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 - CCNL comparto Funzioni Centrali - triennio 2019/2021
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, CCNL 2016/2018 come richiamato dall'art. 49 del CCNL 2019/2021*	**Risorse storiche consolidate**		**€ 1.298.964,47**
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		----------
	Totale		**€ 1.298.964,47**
Sezione II Risorse variabili *Art. 76, CCNL 2016/2018 come richiamato dall'art. 49 del CCNL 2019/2021*	**TOTALE**		**€ 928.792,97**
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***	**€ 1.298.964,47**
	Decurtazione Progressione economiche	***B***	**€ 707.912,00**
	Risorse fisse disponibili	***C***	**€591.052,47**
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	***D***	**€ 928.792,97**
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	***A - B = C + D***	**€ 1.519.845,44**

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 2022 ASSEGNATO € 1.519.845,44

FRD 2022 UTILIZZATO € 1.519.845,44

di cui, preliminarmente <u>detratti gli accantonamenti</u>

- € 3.390,10 per il pagamento del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del FRD 2021;
- € 57.226,22 per il pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dei servizi di supporto;
- € 572,02 per il pagamento elemento di garanzia della retribuzione per distacco sindacale (art. 11 CCNL 19/21)
<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 dipendente pro-capite viene destinata all’Ufficiale Rogante e al Consegnatario.
- la parte delle risorse disponibili al netto dei trattamenti economici di cui all’art. 50 comma 2, lettere b) e D), del CCNL vigente, 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>€ 1.519.845,44</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")	**€ 1.519.845,44**
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 2022 a **€ 1.519.845,44**
	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 2022

COSTITUZIONE FRD 2022	
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 comma 3 let b -RIA cessati (Quota intera anno 2020)	25.173,82
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
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2020)	140.786,96
CCNL ART 49 COMMA 3 (0,12% monte salari 2018) anno 2022	40.769,00
CCNL ART 49 COMMA 8 (0,22% monte salari 2018)	74.742,00
TOTALE RISORSE FISSE - A)	1.298.964,47
VOCI UTILIZZO FUA (anni precedenti)	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche	
TOTALE IMPIEGHI	707.912,00
TOTALE SEZIONE A)	591.052,47
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
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c inden. amministrazione PERSONALE CESSATO 2020	126.961,77
TOTALE SEZIONE - B)	639.613,91
TOTALE (A + B) = C)	1.230.666,38
SEZIONE D RISORSE VARIABILI (dati ASSESTAMENTO 2022)	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	854.483,94
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	37.527,39
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2020	10.797,02
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2020	66.079,37
CCNL 16/18 ART. 76 COMMA 4 lettera e - Risparmi derivanti da straordinario non utilizzato	726.888,22
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennità di amministrazione personale cessato 2020	31.369,65
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-169.259,31
D.L. 80/2021 (*)	39.402,44
CCNL ART 49 COMMA 3 (0,12% monte salari 2018) quota anno 2021	40.769,00
(*) riferimento nota MEF-RGS 245967 19.10.23 -U	
TOTALE RISORSE VARIABILI D)	1.638.057,72
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (C+D)	2.868.724,10
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
risparmi peo anno 2020	140.786,96
riqualificazioni anno 2020	-707.912,00
limite fondo 2016 aggiornato al 2022	1.324.162,63
assegnazione fondi anno 2022	
D.L. 80/2021 (*)	39.402,44
CCNL ART 49 COMMA 3 (0,12% monte salari 2018)	81.538,00
CCNL ART 49 COMMA 8 (0,22% monte salari 2018)	74.742,00
(*) riferimento nota MEF-RGS 245967 19.10.23 -U	
TOTALE FRD ANNO 2022	1.519.845,44

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2022

Programmazione di utilizzo	Fondo	Fondo	Fondo	Differenza	Per memoria
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**2020**	**2021**	**2022**		
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	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**	**€ 1.519.845,44**		

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**2020**	**2021**	**2022**		
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	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**	**€ 1.519.845,44**		

Destinazioni ancora da regolare	**2020**	**2021**	**2022**		
	0,00	0,00	0,00		
Totale	0,00	0,00	0,00		

Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	**2020**	**2021**	**2022**		
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	--------	--------	--------		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**	**€ 1.519.845,44**		
Destinazioni ancora da regolare		--------	--------		
Totale	**€ 1.767.923,00**	**€ 2.002.122,00**	**€ 1.519.845,44**		

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 2022 ammonta a **€ 1.519.845,44**
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.

Roma,

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.*