MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020

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, 21 settembre 2021**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2020**
Composizione della delegazione trattante	▪ ***Delegazione di Parte pubblica***: ◦ Direttore Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD *Dott.ssa Stefania Cresti* ◦ Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD *Dott.ssa Emanuela Cigala* ◦ Dirigente della divisione I della Direzione generale politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD *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, CONFINTESA 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 ▪ ***RSU firmatarie:*** Maurizio Matarazzo, Sabrina Cocco, Marco Di Pietro, Alessandra Pone, Gaetano Leone, Sandro Alfieri, Angela

		Grieco.
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 2020
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 Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 20 del 30 gennaio 2020 è stato adottato, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2020-2022 contenente la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2020. Tali documenti sono stati approvati dalla Corte dei conti in data 20 febbraio 2020.
		Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recependo le modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), sulla base delle attività di mappatura delle aree di rischio e di identificazione, valutazione e trattamento del rischio svolta dagli uffici del Ministero, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 21 del 31 gennaio 2020, registrato dalla Corte dei Conti il 21 febbraio 2020, Reg.ne prev. N. 263.
		L'obbligo della pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 33/2013 è stato assolto. Nell'ambito dell'attività di controllo svolta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. 150/2009, l'attestazione per l'anno 2020 è stata resa - come da delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020 – dall'OIV, il quale ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, ha attestato, in data 22 luglio 2020, 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, sottoscritto in data 21 settembre 2021, 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 2020 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 del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è pari ad **€ 1.057.923,00,** al netto dell'importo per le progressioni economiche pari a Euro 710.000,00 e al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione che del dipendente, ed è suddiviso in RISORSE FISSE pari a € 876.118,92 e in RISORSE VARIABILI pari a € 891.804,10. 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 2019, 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 2018/2020. 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 2020, sono accantonati i seguenti importi, da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente: **A)** una quota pari ad Euro 2.873,40 per il pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019. Verranno, altresì, detratte le indennità nazionali e le altre indennità di responsabilità, riconosciute all' Ufficiale rogante e al Consegnatario, cosi come indicato nel precedente quadro a). Una volta detratte le somme di cui sopra le somme residue, che compongono FRD per l'anno 2020, pari ad **€ 1.057.923,00,** 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.
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 2019, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2019.

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	nessuna

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**		**€ 876.118,92**
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		----------
	Totale		**€ 876.118,92**
Sezione II Risorse variabili *Art. 76, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018*	**TOTALE**		**€ 891.804,08**
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***	**€ 876.118,92**
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	***B***	**€ 891.804,08**
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	***A + B***	**€ 1.767.923,00**
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			----------

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	----------

<table>
<tr><td colspan="2">Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</td><td>FRD 2020 € 1.767.923,00
Progressioni economiche
CCNL 16-18 art. 77 punto e) € 710.000,00 (parte fissa)

FRD 2020 UTILIZZATO € 1.057.923,00

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

- € 2.873,40 per il pagamento del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del FRD 2019;
- € 38.918,21 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>€ 1.057.923,00</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")	**€ 1.057.923,00**
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 2020 a **€ 1.057.923,00**
	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	Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha bandito procedure selettive interne, relative agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area funzionale, con decorrenza economica e giuridica a far data dal 01.01.2020, per il numero di 301 posizioni, sulla base di quanto stabilito nell'Accordo integrativo per le procedure delle progressioni economiche orizzontali sottoscritto in data 23 giugno 2020 con il quale sono stati individuati i criteri di partecipazione ed è stata definita la procedura per la selezione interna del personale finalizzata alle progressioni economiche orizzontali, in conformità ai criteri di cui all'articolo 18 del CCNL 14 settembre 2007 e dell'articolo 23 del D.lgs 150/2009 e s.m.i. L'accordo integrativo per le procedure delle progressioni economiche orizzontali è stato sottoscritto dopo che l'Ipotesi di accordo è stata sottoposta al controllo congiunto ai sensi dell'articolo 40 bis comma 2 del D.lgs 165/2001 (DFP -prot-.n. 34868 -P- del 20.05.2020 e MEF-RGS prot. n. 67634 el 15.05.2020) acquisito il parere dell'Ufficio Centrale del Bilancio (nota prot. 5346 del 23.0.2020) .

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2020

COSTITUZIONE FRD 2020	
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 PEO (Quota intera anno 2017)	**79.288,02**
CCNL 16/18 art. 76 PEO (Quota intera anno 2018)	86.177,10
TOTALE RISORSE FISSE - A)	**876.118,92**
SEZIONE B	
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione PERSONALE CESSATO	**428.035,48**
TOTALE SEZIONE - B)	
TOTALE (A + B) = C)	**1.304.154,40**
SEZIONE D RISORSE VARIABILI (CONSUNTIVATE ASSESTAMENTO 2020)	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	175.738,14
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	31.298,30
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2019	5.950,15
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2019	82.555,54
CCNL 16/18 ART. 76 COMMA 4 lettera e - Risparmi derivanti da straordinario non utilizzate	296.178,23
CCNL 16/18 art. 76 comma 4 altre risorse assegni ad personam	1.545,93
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione personale cessato 2019	56.572,99
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-75.846,17
TOTALE RISORSE VARIABILI D)	**573.993,11**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (C+D)	**1.878.147,51**
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
assegnato in previsione 2020 tabella 04	**1.767.923,00**
assestamento di bilancio	**0,00**
TOTALE FRD ANNO 2020	**1.767.923,00**
VOCI UTILIZZO FUA (anni precedenti)	
CCNL 2016/2018 art. 77 punto e) Progressioni economiche	
TOTALE IMPIEGHI	**710.000,00**
IMPORTO DISPONIBILE	**1.057.923,00**

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2020

Programmazione di utilizzo	Fondo	Fondo	Fondo	Differenza	Per memoria
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**2018**	**2019**	**2020**		
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	**€ 1.602.458,00**	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**2018**	**2019**	**2020**		
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		
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	**€ 1.602.458,00**	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**		
Destinazioni ancora da regolare	**2018**	**2019**	**2020**		
	0,00	0,00	0,00		
Totale	0,00	0,00	0,00		
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	**2018**	**2019**	**2020**		
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	--------	--------	--------		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**€ 1.602.458,00**	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**		

Destinazioni ancora da regolare	--------	--------	--------		
Totale	**€ 1.602.458,00**	**€ 1.886.983,02**	**€ 1.767.923,00**		

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 2020 ammonta ad **€ 1.057.923,00**
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.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Stefania Cresti
(firmata digitalmente)