

***Ipotesi di Accordo Integrativo
Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019***

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 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Delegazione di Parte pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Direttore Generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica <u>Dott.ssa Stefania Cresti</u> ◦ Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica <u>Dott.ssa Emanuela Cigala</u> ▪ <u>Delegazione di Parte sindacale</u> <u>OO.SS territoriali ammesse alla contrattazione</u> <p>FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSA UNSA, FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP, FLP</p> • <u>OO.SS. presenti alla contrattazione:</u> <p>FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale - Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FEDERAZIONE CONFSA UNSA</p> ▪ <u>OO.SS. firmatarie:</u> <p>FP CGIL Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale- Rieti, UIL PA Roma e Lazio;</p> ▪ <u>RSU firmatarie:</u> <p>Orlando Grimaldi, Marco Bramonti, Giuseppe</p>

		Palumbo, Maurizio Matarazzo, Sabrina Cocco, Marco Di Pietro, Alessandra Pone, Gaetano Leone, Sandro Alfieri.
	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 2019
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	<p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 14 del 31 gennaio 2019 è stato adottato, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2019-2021 contenente la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019. Tali documenti sono stati approvati dalla Corte dei conti in data 20 aprile 2019</p> <p>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 del 31 gennaio 2019, registrato dalla Corte dei Conti il 7 marzo 2019, Reg.ne prev. N. 297.</p>

		<p>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.</p> <p>Nell'ambito dell'attività di controllo svolta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. 150/2009, in assenza dell'OIV, per scadenza dell'organo monocratico ed in attesa di nuova nomina, l'attestazione per l'anno 2019 è stata resa - come da delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019 - dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e responsabile per l'autorità di audit dei fondi europei presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il quale ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, ha attestato, in data 29 marzo 2019, rep. decreti n.24 del 01.04.2019, la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato.</p>
<p>Eventuali osservazioni: Nessuna</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

<p>a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti</p>	<p>L'ipotesi di accordo, sottoposta a certificazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 77 del CCNL - Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12 febbraio 2018, 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).</p> <p>La predetta ipotesi di accordo individua i soggetti destinatari, i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate 2019 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 primarietà ed in linea con l'articolo 78 del vigente CCNL.</p> <p>L'importo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è pari ad € 1.886.983,02, al lordo delle ritenute sia a carico dell'Amministrazione che del dipendente, ed è suddiviso in RISORSE FISSE pari a € 785.315,02 e in RISORSE VARIABILI pari a € 1.101.668,02.</p> <p>Una volta detratte a monte le risorse indicate nel sottostante quadro b), lettere A e B - afferenti al pagamento dei conguagli 2018 a favore del personale in regime di part time e al pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018 – e le indennità nazionali, le somme residue vengono utilizzate per remunerare i funzionari che abbiano la responsabilità di piano operativo, per le altre indennità di responsabilità, riconosciute all' Ufficiale rogante e al Consegretario, per la performance organizzativa ed individuale e per l'istituto di maggiorazione del premio individuale. In particolare:</p> <p>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, nonché a chi svolge le funzioni di Responsabile unico del procedimento nelle procedure di affidamento e a chi ha la rappresentanza in giudizio per conto dell'Amministrazione.</p> <p>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 Consegretario;</p> <p>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,</p>
---	---

	<p>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</p> <p>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.</p> <p>Performance individuale: individuazione di una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 2017/2019. 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.</p> <p>Clausola di rinvio: all'articolo 7 dell'ipotesi di accordo è previsto che a valere sul Fondo Risorse Decentrate 2020 una quota delle risorse di parte fissa pari a Euro 710.000,00 è destinata al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree funzionali previa selezione riservata ai dipendenti del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p>	<p>A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2019, sono accantonati i seguenti importi, da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Una quota pari a Euro 9.243,00 per il pagamento dei conguagli 2018 a favore del personale in regime di part-time; B) una quota pari ad Euro 14.216,96 per il pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018; <p>Verranno, altresì, detratte le indennità nazionali definite a consuntivo nella misura prevista dalle norme.</p> <p>Una volta detratte le somme di cui alle lettere A) e B) e le indennità nazionali, le somme residue, che compongono FRD per l'anno 2019, pari ad euro 1.886.983,02, sono destinate all'incentivazione della responsabilità di piano operativo, alle altre indennità di responsabilità, riconosciute all'Ufficiale rogante e al Consegretario, alla performance</p>

	<p>organizzativa ed individuale e all'istituto di maggiorazione del premio individuale e vengono utilizzate con i criteri e le modalità che seguono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, nonché a chi svolge le funzioni di Responsabile unico del procedimento nelle procedure di affidamento e a chi ha la rappresentanza in giudizio per conto dell'Amministrazione; - una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 800,00 lordi pro capite annui viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario; - 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.
<p>c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina</p>	<p>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 2018, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2018.</p>

<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO</p>
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>g) altre informazioni ritenute utili</p>	<p>nessuna</p>

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 <u>Art. 76, comma</u> <u>2, CCNL 12</u> <u>febbraio 2018</u>	Risorse storiche consolidate	€ 785.315,02	
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	-----	
	Totale	€ 785.315,02	
Sezione II Risorse variabili <u>Art. 76, comma 4, CCNL 12 febbraio</u> <u>2018</u>		TOTALE € 1.101.668,00	
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	€ 785.315,02
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	B	€ 1.101.668,00
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	A + B	€ 1.886.983,02
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		-----
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		<p>FRD 2019 € 1.886.983,02</p> <p>di cui, preliminarmente <u>detratto l'accantonamento di € 23.459,96</u> per il pagamento del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del FUA 2018, nonché il pagamento delle indennità nazionali dovute ai dipendenti dei servizi di supporto;</p> <p style="text-align: center;">a seguire</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare		-----
Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (cfr. sezione I)	-----
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	€ 1.886.983,02

	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")	€ 1.886.983,02
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 <u>per l'anno 2019</u> a € 1.886.983,02
	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	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2019

COSTITUZIONE FRD 2019	
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 PEO (Quota intera anno 2017) Quote risorse strutturali in applicazione circ. 30 del 30/10/2017	79.288,02
TOTALE RISORSE FISSE - A)	785.315,02
SEZIONE B	
CCNL 16/18 ART.76 comma 3 let c indennita di amministrazione PERSONALE CESSATO	461.494,36
TOTALE SEZIONE - B)	
TOTALE (A + B) E)	1.246.809,38
SEZIONE D RISORSE VARIABILI (CONSUNTIVATE ASSESTAMENTO 2019)	
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 risparmi di gestione derivanti da recuperi ecc.	245.096,65
CCNL 16/18 ART. 76 comma 4 punto a art. 43 legge 449/1997	33.528,22
CCNL 16/18 art.76 comma 4 punto d - risparmi RIA personale cessato nell'anno 2018	3.758,50
CCNL 16/18 art.76 risparmi cessazioni PEO nell'anno 2018	46.494,50
CCNL 16/18 ART. 76 COMMA 4 lettera e - Risparmi derivanti da straordinario non utilizzate	974.910,50
CCNL 16/18 art. 76 comma 4 altre risorse assegni ad personam	10.663,24
totale risorse da portare in detrazione ai sensi dell'art. c. 1 L.133/2008	-36.605,25
TOTALE RISORSE VARIABILI D)*	1.277.846,36
TOTALE COMPLESSIVO FONDO (E+D)	2.524.655,74
DETERMINAZIONE LIMITE	
Limite fondo anno 2016 aggiornato al 2018 D. Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2	1.602.458,00
risparmi peo anno 2017	79.288,02
limite fondo anno 2016 aggiornato al 2019	1.681.746,02
fondo complessivo spettante anno 2019	1.681.746,02
ricalcolo circ. 30/2017 e conguagli assestamento 2018	205.237,00
totale importo da assegnare in assestamento 2019 A)	1.886.983,02
assegnato in previsione 2019 tabella 04 B)	1.827.433,00
A-B	59.550,02
disegno di legge di assestamento 2019	59.550,02
TOTALE FRD ANNO 2019	1.886.983,02
* al netto del ricalcolo in applicazione del limite fondo 2016 del MEF	

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2019

Programmazione di utilizzo	Fondo	Fondo	differenza	Per memoria
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2017	2018	2019	
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	€1.683.826,82	€ 1.602.458,00	€ 1.886.983,02	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2017	2018	2019	
CCNL 98/01, art. 32, co. 2 – linea 6°		-----	-----	
Responsabilità piano operativo	Max 3%	Max 3%	Max 3%	
N. 2 Posizioni Indennità di Responsabilità Ufficiale Rogante Consegnatario	-----	-----	€1.600	
Produttività collettiva	Max 80%	Max 70%	Max 70%	
Produttività individuale	Min 20%	Min 30%	Min 30%	
Differenziazione premio individuale	-----	Min 30%	Min 30%	
Totale	€1.683.826,82	€ 1.602.458,00	€ 1.886.983,02	
Destinazioni ancora da regolare	2017	2018	2019	
	0,00	0,00	0,00	
Totale	0,00	0,00	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	2017	2018	2019	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione		-----	-----	

integrativa				
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€1.683.826,82	€ 1.602.458,00	€ 1.886.983,02	
Destinazioni ancora da regolare		-----	-----	
Totale	€1.683.826,82	€ 1.602.458,00	€ 1.886.983,02	

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 2019 ammonta ad € 1.886.983,02
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
Dr.ssa Stefania Cresti