m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.U.0015944.07-12-2022

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Corte dei conti
Sezione Centrale di controllo di legittimità su atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato
ROMA

Oggetto: Riscontro alle osservazioni formulate con la registrazione n. 2936 del 21 novembre 2022 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 20 ottobre 2022, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'economia e delle finanze, di attuazione dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 162/2021 e dell'articolo 1, comma 138, della legge n. 234/2021 – sgravio contributivo per la parità di genere.

Si fa riferimento alle osservazioni formulate da codesta Corte in occasione della registrazione del provvedimento trasmesso da questa Direzione Generale, meglio specificato in oggetto, per fornire i seguenti chiarimenti.

In premessa è utile rappresentare che i profili segnalati erano già stati oggetto di una preliminare istruttoria con gli altri interlocutori istituzionali nelle fasi di elaborazione del provvedimento, proprio al fine di verificare la reale fattibilità delle attività nei tempi richiesti per consentire l'utilizzo delle risorse stanziate per l'anno 2022.

Riguardo alla prima osservazione, si fa presente che già nella fase della predisposizione del decreto era stata concordata con la competente Direzione Centrale dell'INPS l'emanazione di una circolare con la quale l'Istituto avrebbe fornito le istruzioni operative necessarie a consentire ai datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere di accedere all'esonero contributivo.

Tale circolare, al momento in corso di predisposizione da parte dell'INPS e che sarà condivisa da questo Ministero prima della sua formale adozione, si muove nella direzione di consentire la massima partecipazione di tutti i soggetti che alla data del 31 dicembre 2022 risultino in possesso dei requisiti richiesti.

In tal senso, si è concordato con l'Istituto che, al fine di consentire l'accesso al beneficio a tutte le aziende che avranno conseguito la certificazione di genere nel corso del 2022, sia prevista un'ampia finestra temporale, di almeno 45 giorni, per la presentazione delle domande di ammissione a decorrere dal giorno in cui sarà resa disponibile la procedura telematica gestita dall'INPS.

In termini concreti, si prevede di consentire la presentazione delle istanze anche nelle prime settimane del 2023, fermo restando il vincolo di aver conseguito i requisiti per l'ammissione al beneficio entro il 31 dicembre 2022, data entro la quale dunque dovrà essere stata rilasciata la certificazione della parità di genere. L'ipotesi attualmente allo studio prevede che i datori di lavoro possano utilizzare la procedura telematica per la presentazione delle istanze dal 15 dicembre 2022 fino al 31 gennaio 2023, salvi eventuali slittamenti tecnici.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

DIVISIONE V
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma
Tel. 06.4683.4050

Pec: dgrapportilavoro.div5@pec.lavoro.gov.it
dgrapportilavorodiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

In merito alla seconda osservazione, con la quale si richiama l'Amministrazione a verificare la sussistenza di tutti i requisiti che legittimano il ricorso all'accordo di cui all'articolo 15 della legge n. 241/1990 – come elaborati dalla giurisprudenza pretoria (*cfr.* sentenza del Consiglio di Stato, sez. V, n. 3130 del 23 giugno 2014) – con particolare riferimento alla sussistenza di una "*sinergica convergenza su attività di interesse comune*", si rileva che le attività dedotte nel decreto in esame costituiscono un ambito di comune interesse per questo Ministero e per l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (di seguito INAPP).

Infatti, per un verso, il tema della promozione e del sostegno delle iniziative in favore delle pari opportunità integra una specifica competenza della scrivente Direzione Generale, ai sensi del d.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, come modificato dal d.P.C.M. 24 giugno 2021, n. 140 (art. 6, comma 1, lettera f).

D'altra parte, l'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ha espressamente assegnato all'INAPP funzioni di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, in coerenza con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – autorità vigilante – in diversi settori di competenza della medesima Amministrazione, tra cui le politiche pubbliche che producono effetti sul mercato del lavoro.

Lo Statuto dell'INAPP, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 17 gennaio 2018, ha poi chiarito che l'Istituto, ente nazionale di ricerca, fornisce supporto tecnico-scientifico allo Stato e alle amministrazioni pubbliche in tutti gli ambiti contemplati dal sopra citato articolo 10, comma 2, anche attraverso specifiche convenzioni (art. 1, comma 2, e art. 2, comma 1, lettere a), b) e c).

Infine nell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per le attività dell'INAPP nel triennio 2021-2023 (paragrafo 3.a - "*Mercato del lavoro*") si afferma puntualmente che l'Istituto "*coadiuverà il Ministero con attività di ricerca utile a rafforzare le iniziative che verranno intraprese in materia di politiche attive del lavoro (…) anche a valere sulle risorse del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza*", stabilendo che "*specifica attenzione dovrà esser rivolta alla valutazione di efficacia delle politiche*" e "*all'analisi degli effetti sull'occupazione femminile*". Con specifico riferimento alla promozione della parità di genere, poi, il documento precisa che INAPP "*supporterà la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni indusriali nelle attività connesse alla valutazione dei rapporti biennali sul personale di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*" nonché all'attuazione delle "*misure finalizzate alla riduzione del gender pay gap, in linea con le priorità stabilite dal Governo per conseguire una effefttiva parità di genere anche in relazione agli aspetti retributivi e delle condizioni di lavoro".*

Appare quindi evidente la *sinergica convergenza* tra questa Amministazione e l'INAPP sulle attività previste nel decreto in esame.

In linea con quanto illustrato, nella convenzione saranno dettagliate le modalità attraverso le quali potranno essere organizzate le attività operative, così da rendere evidente – anche attraverso l'individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie dedicate – l'equiordinazione delle parti rispetto al raggiungimento dei risultati di comune interesse.

Infine, con riferimento alla terza osservazione, si evidenzia che lo stesso decreto interministeriale, all'articolo 5, comma 3, stabilisce che le attività che formeranno oggetto della collaborazione con INAPP saranno definite in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, al fine di garantire la loro coerenza anche rispetto al Piano strategico nazionale per la parità di genere: la disposizione è stata infatti concepita proprio per assicurare, attraverso il confronto e la cooperazione costante tra le amministrazioni interessate,

la migliore sinergia tra gli interventi ricadenti nelle diverse sfere di competenza, evitando possibili sovrapposizioni di attività e conseguenti duplicazioni di costi.

Nel ringraziare per l'attenzione, si rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Visto
La dirigente
Francesca Pelaia

EC/LR/ER

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

DIVISIONE V
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma
Tel. 06.4683.4050

Pec: dgrapportilavoro.div5@pec.lavoro.gov.it
dgrapportilavorodiv5@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it