m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.U.0002445.21-02-2023

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

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

E, p.c. **Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**
Ufficio Centrale di bilancio presso il
Ministero del lavoro e delle politiche sociali
ROMA

Oggetto: D.D.G. 30 dicembre 2022, n. 82, di approvazione dell'accordo di programma stipulato con INAPP ai sensi dell'art. 15, 1. n. 241/1990, per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, e impegno pluriennale (Silea n. 115397).

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.

1. Si chiedono rassicurazioni che le attività oggetto dell'accordo, di *"analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro"*, non costituiscano duplicazioni delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro già svolte da ANPAL, e che l'Agenzia pone in essere attraverso le proprie quattro strutture di ricerca.

L'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) è stata istituita dal **decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150** che agli articoli 4 e 9 ne ha definito, rispettivamente, struttura e compiti.

Si tratta – come ben evidenziato dall'**articolo 4** citato (comma 2) – di un soggetto dotato di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie. Tale previsione chiarisce, dunque, come la posizione di ANPAL non sia di sovra ordinazione rispetto all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) che – nato come ente di diritto pubblico, dotato di autonomia amministrativa e patrimoniale, con la denominazione di ISFOL (decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973 n. 478) – nel 1999 è stato trasformato in ente di ricerca, dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica, metodologica, organizzativa, amministrativa e contabile, sottoposto a sua volta alla vigilanza del Ministero (art. 10 del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419).

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

Il successivo **articolo 9** del d.lgs. n. 150/2015 ha, poi, definito le funzioni di ANPAL, attribuendo all'Agenzia **compiti di natura essenzialmente gestionale e di coordinamento nell'attuazione delle politiche attive del lavoro**, intese in senso ampio a comprendere anche le **politiche di formazione professionale** volte a migliorare l'occupabilità dei lavoratori.

Lo Statuto dell'ANPAL, adottato con **d.P.R. 26 maggio 2016, n. 108**, specifica poi che tra i fini istituzionali dell'Agenzia rientrano **la promozione dell'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e alla elevazione professionale**, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta.

Anche in questo caso si ribadisce, dunque, l'orientamento fortemente operativo dell'Agenzia rispetto all'attuazione delle politiche attive per il lavoro, ruolo sottolineato dall'***Atto di indirizzo e coordinamento per l'anno 2022***, emanato con **decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 19 maggio 2022, n. 95**, ove si chiarisce che ANPAL – cui il d.lgs. n. 150/2015 ha attribuito competenze "*gestionali in materia di servizi per l'impiego e le politiche attive*" – promuove percorsi di politica attiva, anche attraverso attività di rafforzamento dei servizi di istruzione, formazione, lavoro e inclusione sociale, in termini di miglioramento delle competenze e delle qualifiche professionali, al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione lavorativa della popolazione, anche con riguardo a gruppi in condizioni di particolare vulnerabilità, quali donne, migranti, richiedenti asilo, vittime di grave sfruttamento lavorativo.

Ne consegue che anche le attività di analisi e monitoraggio – di tipo statistico e comparativo – svolte da ANPAL sono incentrate essenzialmente sull'attuazione delle politiche attive del lavoro, declinate in particolare sulle dimensioni della formazione professionale e delle politiche occupazionali. Ciò emerge chiaramente anche dall'articolazione interna dell'Agenzia, che si avvale di quattro strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica: queste ultime, infatti, promuovono indagini e analisi volte a monitorare e valutare le azioni concretamente messe in campo dall'Agenzia nell'ambito delle sue attribuzioni (politiche attive del lavoro).

Tali attività appaiono, dunque, focalizzate più sulle misure e sugli interventi di politica attiva realizzati dall'ANPAL che non a fornire al decisore politico indicazioni sull'efficacia, l'efficienza e l'equità delle *policies* al fine di un loro miglioramento complessivo, compito di "*policy advice*" che l'ordinamento affida invece a **INAPP** (già ISFOL), a norma dell'**articolo 10** del **d. lgs. n. 150/2015**.

Infatti, lo **Statuto dell'INAPP**, approvato con **delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 17 gennaio 2018**, individua tra le **missioni** dell'Istituto proprio l'attività di ricerca, di analisi strategica, di monitoraggio e di valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale, al fine di trasferirne e applicarne i risultati per lo sviluppo scientifico, culturale, tecnologico, economico e sociale del Paese, attraverso il supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni pubbliche ed, in particolare, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, su loro richiesta (*cfr.* art. 1, comma 2, e art. 2, comma 1, lett. b).

Ne consegue che l'Istituto – in qualità di ente pubblico di ricerca – ricopre un ruolo significativo nella predisposizione di strumenti di analisi e monitoraggio finalizzati a rilevare eventuali criticità e aporie all'interno dei contesti occupazionali, valutando, contestualmente, l'impatto derivante dalla concreta applicazione delle misure pubbliche in materia di politiche sociali e del lavoro.

In proposito, si evidenzia, peraltro, che – ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera e) dello Statuto – ad INAPP è rimessa anche la verifica del *"raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL".*

Rispetto alla rilevanza del ruolo dell'INAPP ai fini delle attività svolte dalla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali è, poi, da evidenziare come il **decreto n. 169 del 6 agosto 2021** – con cui il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha fornito all'Istituto **indirizzi strategici** per rendere coerenti le attività dello stesso con il vigente quadro programmatico governativo e ministeriale – ha espressamente richiamato la necessità che INAPP assicuri un costante supporto per monitoraggio dell'impatto delle disposizioni nazionali di attuazione della normativa europea ed internazionale in materia di condizioni di lavoro e di tutela dei diritti dei lavoratori. In particolare, si legge nel citato decreto che: "*Rispetto alla tematica della promozione della parità di genere, inoltre, INAPP supporterà la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali nelle attività connesse alla* ***valutazione dei rapporti biennali sul personale*** *– di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Analogo supporto sarà riferito alle* ***misure nazionali finalizzate alla riduzione del gender pay gap****, in linea con le priorità definite dal Governo per conseguire una effettiva parità di genere anche in relazione agli aspetti retributivi e delle condizioni di lavoro*" (*cfr.* par. 3, lettera a, pag. 8).

In definitiva, rispetto alle funzioni proprie di ANPAL, INAPP – in quanto ente di ricerca – svolge un'attività di analisi di più ampio respiro, volta ad approfondire i profili del rapporto di lavoro che costituiscono il *focus* delle attribuzioni proprie della Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Da quanto esposto non sembra prospettarsi, dunque, nell'accordo con INAPP una duplicazione delle attività svolte da ANPAL, tanto più che – all'interno dell'art. 6-*ter*, comma 1, lettera d), del regolamento di organizzazione del Ministero (DPR n. 57/2017, come modificato dal DPCM n. 140/2022) – si stabilisce che la stessa Direzione Generale delle politiche attive del lavoro, cui sono demandati il monitoraggio e l'elaborazione dei dati concernenti le politiche occupazionali e del lavoro, vi provvede "*anche avvalendosi degli esiti delle attività di monitoraggio e valutazione dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (I.N.A.P.P.)*", mentre non viene in rilievo, in proposito, un'analoga funzione svolta da ANPAL (pur richiamato in relazione a diverse altre attività svolte dalla DG).

* * *

2. Preso atto che Anpal svolge l'attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche e che la stessa è responsabile del "sistema informativo" per la gestione del mercato del lavoro, si invita a chiarire analiticamente le ragioni per le quali dette attività sono state affidate ad Inapp, dal momento che le stesse ben potrebbero essere svolte dall'Agenzia nell'esercizio delle sue funzioni istituzionali, essendo quest'ultima custode dei dati informativi aggiornati "*ad horas*" i quali rappresentano il presupposto indefettibile per svolgere compiutamente, anche in tempo reale, il puntuale "monitoraggio" per il sostegno alle governance (Stato e Regioni) per le politiche pubbliche del lavoro.

Come già evidenziato al precedente punto, le attività di analisi, monitoraggio e valutazione svolte da ANPAL presentano un perimetro e una profondità diversi da quelle rimesse dall'ordinamento ad INAPP, alla luce della *mission* istituzionale propria dell'istituto di ricerca.

La competenza di INAPP sui temi in questione e la stabilità della prospettiva di collaborazione, inoltre, è assicurata dal fatto che l'Istituto è dotato di un gruppo di ricerca specialistico, espressamente dedicato all'*Analisi di genere nel mercato del lavoro e delle politiche pubbliche*, sulla base del Regolamento di organizzazione dell'ente (adottato con Determina del Direttore Generale n. 112 del 2 aprile 21).

Alla luce anche di questo presidio tematico ed istituzionale, INAPP:

- ha accompagnato il decisore politico con ampia produzione documentale a supporto della fase di *decision making* in diverse sedi istituzionali (partecipazione ai tavoli tecnici, gruppi di lavoro interistituzionali, audizioni parlamentari) non ultimo nella definizione delle misure rivolte alla priorità trasversale *Parità di genere* all'interno del PNRR, tramite la partecipazione al gruppo di lavoro promosso dal Ministro del Lavoro "*Occupazione femminile e disparità salariali*";
- ha prodotto specifici sistemi di valutazione e monitoraggio dei dispostivi normativi, dotati di indicatori sintetici innovativi per la performance degli esiti, quali, ad esempio, l'Indice di sensibilità di genere (ISG); l'Indice Regionale di equità di genere (IREG); l'Indice di sensibilità di genere delle politiche (ISGP);
- è detentore di indagini campionarie proprietarie inserite nel PSN (sistema statistico nazionale), sull'offerta di lavoro (PLUS) e sulla qualità del lavoro (QDL) che rappresentano strumenti importanti di interpretazione qualitativa e di misurazione di fenomeni – anche emergenti;
- costituisce un interlocutore privilegiato per gli *stakeholder*, anche a livello internazionale, aderendo, tra gli altri, come *full member*, al *network* internazionale di esperti di politiche di *work life balance* (www.leavenetwork.org);
- produce stabilmente numerosi studi e analisi sulle determinanti dell'asimmetrica partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne e sul sistema di interventi, anche normativi, volti al loro superamento, come il *Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere* (*Gender policies report*);
- produce stabilmente studi ed analisi riguardanti anche il tema dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, di competenza della scrivente Direzione, anche in prospettiva di genere, grazie ad un gruppo di ricerca denominato "*Regolazione del lavoro, relazioni industriali e innovazione tecnologica*";
- ha realizzato – in virtù del mandato attribuito dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con l'Atto di indirizzo per il triennio 2021/2023 e alla luce delle previsioni di cui alla legge 5 novembre 2021, n. 162 e del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – un progetto specifico inserito all'interno del Piano esecutivo di Ente PTA 2022-2024 dal titolo "*Prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche*", oltre a specifici approfondimenti sul legame tra mercato del lavoro e fattori determinanti i differenziali retributivi di genere, di particolare interesse per le competenze di codesta Direzione. Tra questi, a titolo esemplificativo, si ricordano i seguenti:
  - *Tendenze e ipotesi di riforma delle policies di conciliazione tra vita e lavoro. Il posto dell'Italia nello scenario europeo*, 2022;

- *Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative. Prime riflessioni sul decreto legislativo 105/2022, 2022;*
- *La flessibilità degli orari di lavoro tra richieste aziendali e esigenze di conciliazione: un confronto con l'Europa, 2022;*
- *Conciliazione tra famiglia e lavoro nella realtà delle famiglie adottive. Verso nuove politiche sociali, 2022;*
- *Lavoro domestico e genere: caratteristiche e criticità di un settore in crescita, 2022;*
- *Trasparenza salariale e differenziale retributivo di genere. Dalla proposta di direttiva europea alla legge 162/2021: elementi di criticità e innovazione, 2022;*
- *I Gap di genere tra lavoro e non lavoro, Indagine Inapp-Plus, 2022;*
- *Profili di occupazione: differenze per sesso a parità di reddito, Indagine Inapp-Plus, 2022.*
- *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere, 2021*

Rispetto al rilievo formulato da codesta Corte dei conti, appare inoltre opportuno fornire alcune precisazioni in merito ai **dati informativi** che costituiscono la base di alcune delle attività dedotte nell'accordo in esame (*cfr.* art. 3, comma 1, lettere a) ed e) dell'accordo).

Le analisi richieste all'INAPP con l'accordo in esame, infatti, hanno ad oggetto in primo luogo i dati contenuti nei **Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile**, di cui all'articolo 46 del d.lgs. n. 198/2006 (come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162) per i bienni 2020-2021 e 2022-2023 (**art. 3, comma 1, lettera a, dell'accordo**). Detti dati sono caricati dai datori di lavoro all'interno della **piattaforma *"Servizi Lavoro"*, gestita dal Ministero e non da ANPAL**.

Il richiamato articolo 46 dispone, poi, che l'elaborazione dei dati contenuti nei Rapporti biennali sia effettuata dai consiglieri e dalle consigliere regionali di parità, che hanno accesso all'applicativo informatico e che trasmettono i relativi risultati alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, tuttavia, dispongono di risorse del tutto inadeguate allo svolgimento dei propri compiti: in base alle ultime determinazioni assunte dalla Conferenza Unificata, infatti, a questi soggetti viene corrisposta un'indennità mensile compresa tra 390 e 780 euro lordi (in base a quanto da ultimo stabilito dalla Delibera della Conferenza unificata n. 148/CU del 7 ottobre 2021), mentre per la copertura delle spese connesse alle proprie attività istituzionali – tra le quali si annoverano anche le elaborazioni dei dati dei Rapporti biennali – gli stessi devono fare affidamento sulle somme che le singole regioni assegnano loro, in ragione delle disponibilità rinvenibili nei rispettivi bilanci. Ne consegue un quadro fortemente disomogeneo a livello territoriale, con situazioni in cui non sempre i dati raccolti tramite i Rapporti sono elaborati in modo adeguato. Per ovviare a queste criticità, il Ministero fornisce una prima analisi dei dati che, tuttavia, è indispensabile approfondire, per valorizzare pienamente il patrimonio informativo disponibile e tentare di disegnare più efficaci politiche per il superamento dei *gap* di genere che ancora connotano il mercato del lavoro.

La collaborazione con INAPP ha, dunque, lo scopo principe di rafforzare l'effettività di una normativa di tutela orientata ad individuare eventuali discriminazioni di genere in ambito lavoristico e a consentire agli organismi di parità di intervenire concretamente per promuoverne il superamento, sul presupposto che detta normativa ha palesato oggettive carenze sul piano applicativo. Tale obiettivo è, altresì, funzionale a garantire che gli adempimenti informativi cui sono soggetti i datori di lavoro, ai sensi dell'art. 46 del d. lgs. n. 198/2006, trovino un'adeguata compensazione nel valore pubblico generato a partire dalle stesse informazioni.

A tal fine non è sufficiente la semplice elaborazione statistica del dato – già effettuata dall'applicativo del Ministero – risultando invece essenziale un'analisi valutativa puntuale, anche di tipo qualitativo, che consenta di individuare linee di intervento efficaci per la soluzione del problema. E questo tipo di analisi, come evidenziato in precedenza, rientra appunto nella missione istituzionale di INAPP.

A conferma di ciò, si evidenzia come sia lo stesso **decreto interministeriale del 20 ottobre 2022** - di attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n.178 - regolarmente vistato dalla Corte dei conti e dall'Ufficio centrale di bilancio, a prevedere che, per la realizzazione di interventi per la promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nel 2022 **il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvalga di INAPP** mediante la stipula di un accordo ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Il citato provvedimento richiama, in proposito, anche il **decreto n. 169 del 6 agosto 2021**, contenente l'***Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per le attività dell'INAPP nel triennio 2021-2023*** che, come già ampiamente evidenziato al punto precedente, sottolinea l'importanza, tra gli indirizzi programmatici assegnati ad INAPP, della **promozione della parità di genere e delle pari opportunità tra uomo e donna**, tematica che 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).

In definitiva, a giustificare la stipula dell'accordo con INAPP soccorre tanto il dato testuale rinvenibile nella precisa indicazione contenuta nell'**articolo 5, comma 2,** del **decreto del 20 ottobre 2022**, quanto il fatto che il riferimento specifico alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità richiamato espressamente nell'atto di indirizzo di INAPP non è, invece, riscontrabile all'interno degli atti istitutivi e di indirizzo di ANPAL.

Alla luce di quanto evidenziato, INAPP appare dunque l'interlocutore istituzionale privilegiato per una solida collaborazione in relazione alle situazioni specifiche e agli ambiti oggetto di analisi.

La scelta operata dal decreto interministeriale del 20 ottobre, peraltro, risulta coerente con le prescrizioni contenute nel **decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105** – di attuazione della **direttiva 1158/2019/UE** in materia di *work-life balance* – che affida ad INAPP le attività di analisi e monitoraggio dei congedi parentali e per i prestatori di assistenza, sulla base dei dati forniti dall'INPS. Anche in questo caso, dunque, l'ordinamento ha riconosciuto la specificità del ruolo dell'INAPP nella valutazione delle politiche pubbliche orientate alla conciliazione tra vita familiare e professionale, fortemente interconnesse alle tematiche di genere. Anche questa attività è stata, quindi, coerentemente inserita tra quelle oggetto della collaborazione (art. 3, lettera e, dell'Accordo).

* * *

1. Lo strumento dell'accordo *ex* articolo 15, legge n. 241 del 1990, derogatorio rispetto alla disciplina dei contratti pubblici, richiede che le amministrazioni pubbliche partecipino in posizione di equiordinazione, non già al fine di comporre un conflitto di interessi di carattere patrimoniale, bensì di coordinare i rispettivi ambiti di intervento su oggetti di interesse comune. Detto requisito può essere soddisfatto quando sussista una "sinergica convergenza" su attività di interesse comune, pur nella diversità del fine pubblico perseguito da ciascuna amministrazione (Consiglio di Stato, Sez. V, Sent. n. 3130/2014). Ciò posto, pur prendendo atto che i movimenti finanziari tra le parti si configurano solo come mero ristoro delle spese sostenute, nell'accordo all'esame non sembrerebbe *prima facie* rinvenirsi una reale suddivisione di compiti e responsabilità tra le parti. In altri termini, l'affidamento delle attività di analisi e monitoraggio ad Inapp verso il corrispettivo di un prezzo (sia pur rappresentato dai soli costi sostenuti), sembrerebbe piuttosto ricondurre la fattispecie *de qua* allo schema tipico dei contratti *ex* art. 1321 c.c.

In merito alla 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 amministrativa (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*", non si può non rilevare come – in base a quanto illustrato nei precedenti punti – le attività dedotte nell'accordo in esame costituiscano un ambito di comune interesse per questo Ministero e per l'INAPP.

A conferma di ciò – oltre ai profili connessi alla missione istituzionale dei due soggetti, già ampiamente evidenziati – occorre infatti valutare anche l'effettivo contributo economico-finanziario che, pur non inserito tra i costi di cui l'Istituto potrà richiedere la rendicontazione, risulta essenziale per la realizzazione delle attività preparatorie e attuative del progetto.

Al di là dell'importo complessivo indicato nell'accordo e posto a carico del Ministero (complessivamente pari a 2.000.000 di euro), la realizzazione del progetto comune comporta un **contributo finanziario aggiuntivo da parte di INAPP, al momento quantificabile in oltre 400.000 euro.**

Restano, infatti, a carico dell'Istituto:

a) una consistente quota di spese indirette (cd. *spese complementari*) riferite a tutte le attività progettuali, parametrate in percentuale delle spese dirette;
b) le spese (dirette ed indirette) connesse alle attività di analisi preliminare e di elaborazione della proposta progettuale, già sostenute dall'Istituto nel corso del 2022 in vista della sottoscrizione dell'accordo.

Più in dettaglio, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento a quanto illustrato alla lettera a), l'importo complessivo a carico del Ministero è pari a 2.000.000 di euro.

In base all'accordo in esame (art. 9, comma 3) all'Istituto è consentito di rendicontare

forfettariamente le spese indirette in una **percentuale non superiore al 7%** delle spese dirette (pari ad euro 130.841,12 su un totale di spese dirette di 1.869.158,88).

A questo proposito è opportuno precisare che in base alla normativa europea (art. 68, par. 1, lett. a), Reg. UE 1303/2013 per la gestione dei Fondi strutturali e di investimento europei - Fondi SIE) le spese indirette vengono ordinariamente riconosciute in una percentuale pari al 25% delle spese dirette.

Tuttavia, questa Direzione Generale ha ritenuto di limitare il riconoscimento delle spese indirette, come già evidenziato innanzi, entro il 7% dell'importo delle spese dirette.

La differenza (pari al 18%) tra la quota posta a carico dell'Accordo (7%) e l'ordinario 25% delle spese dirette (1.869.158,88 euro) – pari ad un massimo stimato di euro **336.448,60** – sarà quindi coperto da INAPP a titolo di cofinanziamento (c.d. *spese complementari*).

In relazione a quanto riportato alla lettera b), l'Istituto ha comunicato di essersi finora fatto carico, senza imputarli al progetto, di ulteriori **57.687,50 euro**, ripartiti in:

- costi per spese dirette del personale dipendente coinvolto nelle attività di preparazione del progetto nel semestre luglio-dicembre 2022 (1 primo ricercatore e 3 ricercatori), pari ad euro 46.150;
- costi per spese indirette (corrispondenti al 25% delle spese dirette), pari ad euro 11.537,50.

Inoltre, l'INAPP ha stimato in via indicativa che nel corso delle attività previste dall'accordo per il 2023 ed il 2024, potranno rendesi necessarie attività di supporto e coordinamento scientifico interno che daranno luogo ad ulteriori spese attualmente quantificabili in circa 42.500,00 che resteranno in ogni caso a carico dell'Istituto.

Alla luce degli elementi innanzi riportati, il valore effettivo dell'intero progetto risulta pertanto superiore al contributo posto a carico di questo Ministro.

Nel ringraziare per l'attenzione, si rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

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.