

LA GOVERNANCE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – Le Linee Guida volte a favorire pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC



PNRR

Dossier

1. Premessa

L'inclusione sociale rappresenta una delle tre priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La realizzazione e la garanzia di una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, per aiutare la crescita dell'economia e per superare diseguaglianze profonde, ulteriormente accentuate dalla pandemia. Le tre priorità fondamentali del PNRR sono la *parità di genere*, la *protezione e la valorizzazione dei giovani* e il *superamento dei divari territoriali*. La Strategia della Comunità Europea per la Parità di Genere 2020-2025 e anche l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 20/30 sullo *Sviluppo Sostenibile* definiscono la parità di genere come un *obiettivo essenziale ed imprescindibile al livello comunitario ed internazionale*. Emerge, **dunque**, l'assoluta necessità e l'urgenza di adottare nuove *policy sociali* più adeguate alle nuove realtà e destinate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che registrano maggiori diseguaglianze, soprattutto nell'ambito di lavoro. L'impegno consiste nella realizzazione di azioni indispensabili al fine di ottenere un importante incremento dell'occupazione femminile, garantendo altresì:

- la parità salariale a parità di mansioni;
- la tutela della maternità e della genitorialità;
- il contrasto alle segregazioni sia orizzontali che verticali;
- l'implementazione di politiche che possano favorire l'inclusione e la partecipazione attiva delle donne nel mondo del lavoro.

A tal fine il PNRR prevede che nei "*bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto, fra l'altro, degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei*".

Il programma *Next Generation EU*, **pertanto**, rappresenta, tra le altre cose, l'occasione per recuperare i ritardi storici che penalizzano da sempre l'Italia e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud.

Tali obiettivi hanno trovato la loro attuazione con l'emanazione del D.L. 31 maggio 2021, n. 77² (*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle*

¹ Parte 4: Valutazione dell'impatto Macroeconomico – Impatto Territoriale, di Genere e Generazionale.

² Il c.d. Decreto *semplificazioni-bis*.

strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure), convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108.

In particolare, l'art. 47 del citato D.L. n. 77/2021, contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure relative alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste, dallo *Strumento di sostegno tecnico* di cui Regolamento (UE) 2021/240, dal *Next Generation EU*, di cui al Regolamento (UE) 2021/240 e dal *Piano nazionale per gli investimenti complementari* (PNC), di cui al D.L. 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 1° luglio 2021, n. 101.

Al fine di perseguire dette finalità, il comma 8 del richiamato art. 47 affida a specifiche *Linee Guida* la definizione degli orientamenti in ordine alle modalità e ai criteri applicativi delle disposizioni di cui allo stesso articolo, con l'indicazione di misure premiali e modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

La questione centrale affidata alle Linee Guida riguarda i nuovi obblighi assunzionali (di genere, opportunità generazionali e inclusione lavorativa delle persone con disabilità), in ragione dei quali si impone un diverso approccio nei confronti della stessa *Legge di gara*³, le cui previsioni dovranno individuare procedure e strumenti volti a verificare il rispetto dei parametri assunzionali da parte di tutti gli operatori economici, pubblici e privati, che occupano oltre cinquanta dipendenti. In quest'ottica l'art. 47, attraverso le Linee Guida, richiede ed impone un importante sforzo di adeguamento sia alle stazioni appaltanti, che agli operatori economici. Gli obiettivi di miglioramento dei tassi di occupazione femminile e giovanile che si intendono perseguire con questo dispositivo determineranno, infatti, modifiche significative nell'esercizio della funzione di committenza pubblica, con conseguenti adeguamenti sull'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende fornitrici di beni e servizi e di quelle aggiudicatrici di lavori pubblici.

Alla prima attuazione delle Linee Guida, potranno seguire eventuali affinamenti, che saranno resi possibili anche grazie all'analisi delle interazioni tra le disposizioni in esame e la disciplina in corso di trasformazione relativa ad altri importanti profili della contrattualistica pubblica (dal subappalto alla qualificazione delle stazioni appaltanti). Le decisioni che saranno assunte

³ Il riferimento è all'insieme delle regole fondamentali di gara, che valgono a delineare la c.d. *lex specialis* della selezione (bando, capitolato speciale l'appalto, disciplinare di gara, ecc.) che la stazione appaltante predispone in occasione di una procedura d'appalto e che costituisce la specifica disciplina che regola quella particolare procedura e vincola al suo rispetto i partecipanti alla stessa e – contestualmente – la stazione appaltante.

nella revisione del *Codice dei contratti pubblici* potranno così fondarsi anche sulle valutazioni di impatto della regolazione in materia di occupazione femminile e giovanile negli appalti.

Con il Decreto Interministeriale del 7 dicembre 2021⁴ (rubricato *Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC*), è stata data attuazione alla delega regolamentare contenuta nell'art. 47 del D.L. n. 77/2021,

Le Linee Guida adottate con questo Decreto forniscono indicazioni di tipo pratico-applicativo sulla molteplicità di nuovi obblighi, adempimenti e misure introdotti dall'art. 47 del *Decreto Semplificazioni-bis*, rispetto ai quali le Linee Guida forniscono indicazioni operative, concentrando l'attenzione sulle seguenti tematiche:

- 1) Rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198; Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile; Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità (art. 47, commi 2, 3 e 3bis);
- 2) Clausole contrattuali premiali (art. 47, commi 4 e 5);
- 3) Requisito della quota del 30 per cento di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 4);
- 4) Deroghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 7);
- 5) Applicazione delle penali (art. 47, comma 6);
- 6) Modelli di clausole della *lex specialis* relative alle condizioni necessarie per l'ammissione e alle clausole di premialità;
- 7) Monitoraggio (art. 47, comma 9).

⁴ Conformemente alle previsioni di cui all'art 47 del *Decreto semplificazione bis*, il Decreto è stato adottato di concerto dai seguenti dicasteri: Ministro per le pari opportunità e la famiglia, Ministro per le politiche giovanili e il servizio civile universale, Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Ministro per le disabilità.

2. Ambito di applicazione

Le Linee Guida trovano applicazione sia nell'ambito delle concessioni sia nell'ambito degli appalti, di importo superiore o inferiore alle soglie di rilevanza europea. L'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 47 deve considerarsi generalizzata e riferibile a tutti i contratti pubblici del PNRR e del PNC. A tal proposito, si segnala che alcune delle misure previste dalla disposizione citata trovano applicazione diretta alle procedure di gara e ai contratti PNRR e PNC *senza necessità di specifico inserimento da parte delle stazioni appaltanti di specifiche previsioni nei bandi di gara*, ciò perché rispondono a evidenti esigenze di certezza dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento degli operatori economici.

In particolare, sono **direttamente applicabili** le disposizioni volte a impegnare le aziende ad affrontare in modo trasparente l'analisi del proprio contesto lavorativo, attraverso:

- a) la redazione e la produzione del *Rapporto sulla situazione del personale*, di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/ 2006⁵ (art. 47, comma 2);
- b) la consegna della Relazione di genere *sulla situazione del personale maschile e femminile* (art. 47, comma 3);
- c) la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis).

I commi 2, 3 e 3-bis dell'art. 47, definiscono gli obblighi di consegna della documentazione sopra citata e trovano applicazione anche in mancanza di espressa previsione nel bando di gara. Nonostante ciò, le Linee Guida sottolineano l'opportunità di indicare espressamente nel bando di gara e nel contratto il contenuto di detti obblighi, sia ai fini di garantire la certezza dei rapporti giuridici, sia di assicurare la tutela dell'affidamento degli operatori economici.

Secondo quanto è previsto dai successivi commi 4, 5 e 7 dell'art. 47, altre misure, invece, richiedono che le stazioni appaltanti traducano i principi individuati dalla norma primaria in clausole da inserire all'interno dei bandi di gara, tenendo conto delle specificità dei settori in cui agiscono le gare d'appalto, delle tipologie specifiche di contratto nonché del loro oggetto.

⁵ Il *Rapporto sulla situazione del personale* viene redatto, con cadenza biennale, da tutte le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e descrive la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

3. Rapporto sulla situazione del personale, Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, e Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità (articolo 47, commi 2, 3 e 3-bis)

– Rapporto sulla situazione del personale.

L'articolo 47, comma 2, introduce una nuova causa di esclusione dalle gare, applicabile a tutte le procedure avviate dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 77/2021 per investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte a valere sulle risorse del PNRR o del PNC.

In particolare, gli operatori economici pubblici e privati che occupano **oltre cinquanta dipendenti** devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, *copia dell'ultimo Rapporto sulla situazione del personale* che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità, di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua conformità a quello eventualmente già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità.

Tale Rapporto deve essere predisposto e trasmesso con cadenza biennale alle rappresentanze sindacali aziendali. Successivamente, i risultati vengono elaborati dalla consigliera e il consigliere regionale, i quali trasmettono i relativi risultati 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.

Il Rapporto riguarda la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, nonché della retribuzione effettivamente corrisposta ed è redatto in conformità alle indicazioni definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con proprio Decreto del 3 maggio 2018.

Nel caso della mancata trasmissione, da parte delle imprese, del suddetto Rapporto nei termini previsti dal richiamato art. 46 del *Codice delle pari opportunità*, questi operatori economici sono tenuti a predisporlo e a trasmetterlo, contestualmente alla sua produzione in sede di gara, alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

La Legge 5 novembre 2021, n. 162, con la novella del citato art. 46 del *Codice delle pari opportunità*, ha introdotto l'obbligo alla redazione del *Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile* per le aziende pubbliche o private (e gli altri operatori economici) che occupino **oltre 50 dipendenti**⁶. Tale Rapporto deve essere prodotto al momento della presentazione della domanda o dell'offerta di gara (copia dell'ultimo Rapporto sul personale redatto di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/06 vigente) con l'attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alle Consigliere regionali di Parità.

Le imprese con un **numero di dipendenti compreso tra 51 e 100** dovranno produrre, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo Rapporto redatto, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Nel caso della mancata produzione del Rapporto sulla situazione del personale e delle relative attestazioni di trasmissione, l'operatore economico viene escluso dalla gara.

Le Linee Guida in esame dispongono che per la predisposizione del Rapporto *periodico sulla situazione del personale maschile e femminile* le aziende sono tenute ad utilizzare la piattaforma "equalmonitor" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui accedono con le proprie credenziali: <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>

– Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile

Secondo **l'articolo 47, comma 3**, gli operatori economici che occupano un numero **pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta** sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante, **entro sei mesi dalla conclusione del contratto**, una Relazione di genere *sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni* e con riferimento allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti, pensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta.

⁶ La novella ha, quindi, abbassato a 50 dipendenti l'originario limite di 100 per l'obbligatorietà del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Anche in questo caso, la Relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere e alla consigliera regionale di parità.

La mancata produzione della Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, costituendo obbligo da adempiersi a valle della stipulazione del contratto, non conduce all'esclusione dalla gara, ma all'applicazione delle penali di cui al comma 6 dell'art. 47, da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso. La violazione dell'obbligo di produzione della Relazione di genere imposto dal comma 3 determina, inoltre, l'impossibilità di partecipare in forma singola, ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC.

– Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Per quanto è disposto **dall'articolo 47, comma 3-bis**, gli operatori economici che occupano **un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta** sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante, entro *sei mesi* dalla conclusione del contratto, una dichiarazione del legale rappresentante attestante la regolarità e il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a carico delle imprese nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte. Tale relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'obbligo imposto dal comma 3-bis si aggiunge a quello previsto dall'articolo 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi del quale le imprese che partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con le PA **devono presentare preventivamente alla controparte pubblica, a pena di esclusione dalla gara, la dichiarazione del proprio legale rappresentante che attesti la regolarità con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.** Al fine di assicurare il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, l'assolvimento dell'obbligo di cui al comma 3-bis dovrebbe essere richiesto, con espressa previsione nel bando di gara, anche agli operatori economici con più di cinquanta dipendenti.

La mancata produzione della dichiarazione e della relazione di cui al comma 3-bis comporta l'applicazione delle penali di cui al comma 6 dell'articolo 47, da commisurarsi in base alla

gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso.

4. Clausole contrattuali e misure premiali (articolo 47, commi 4 e 5)

I criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a trentasei anni e di donne, introdotti dai commi 4 e 5 dell'art. 47, assurgono a requisiti necessari ed ulteriori requisiti premiali dell'offerta. Queste misure implicano specifiche modifiche attuative nell'ambito dei bandi di gara (da parte delle stazioni appaltanti), che prendano in considerazione le caratteristiche del progetto e delle peculiarità dei vari settori del mercato del lavoro.

Il contenuto delle clausole è determinato tenendo conto dei:

- principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell'oggetto del contratto;
- della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti;
- dei principi dell'Unione europea;
- degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile e di tasso di occupazione delle persone disabili al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi, nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti.

In particolare, il citato comma 4 individua i seguenti *requisiti necessari dell'offerta*:

- a) l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- b) l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30%, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

Le Linee Guida, coerentemente con il successivo comma 7, dispongono che le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4, o stabilire una quota inferiore, dandone adeguata e specifica motivazione, nel caso in cui l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati, ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Inoltre, si stabilisce che i bandi devono contenere ulteriori misure premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato.

A tale proposito, le Linee Guida in esame intendono fornire *criteri applicativi* alle stazioni appaltanti e agli operatori economici in ordine alla declinazione delle disposizioni di cui all'articolo 47, commi 4, 5 e 7, in merito a:

- a) definizione della metodologia da utilizzare per definire la quota del 30% delle assunzioni da destinare, rispettivamente, a occupazione giovanile e femminile;
- b) indicazione delle circostanze che rendono il ricorso all'inserimento di clausole di premialità o il rispetto della destinazione della quota del 30% alle nuove assunzioni giovanili e femminili, in tutto o in parte impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche e pertanto plausibile il ricorso alle deroghe previste dal comma 7 dell'articolo 47;
- c) indicazione esemplificativa e non esaustiva di alcune clausole di premialità che le stazioni appaltanti possono utilizzare per la predisposizione della documentazione di gara.

5. Requisito della quota del 30 % di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (articolo 47, comma 4)

Gli obiettivi di incremento occupazionale giovanile e di genere che si intendono perseguire con le risorse previste dal PNRR e dal PNC, costituiscono due distinti *target* di *policy*, e pertanto, **nelle procedure di affidamento si deve intendere autonomo il target di**

incremento dell'occupazione giovanile rispetto a quello dell'occupazione femminile.

Calcolo della quota del 30 per cento

L'obbligo è finalizzato a garantire un incremento sia dei lavoratori giovani sia delle lavoratrici e pertanto la percentuale di incremento deve essere assicurata con riferimento ad entrambe le tipologie.

Fatte salve le deroghe di cui al comma 7, va dunque, ad esempio, esclusa un'azienda che si impegna all'incremento del 30% componendolo con il 20% di giovani e il 10% di donne, salvo che queste percentuali non rispecchino i criteri per l'applicazione delle deroghe indicati di seguito.

Diversamente, invece, va, ad esempio, ammessa l'azienda che garantisce l'impegno con assunzioni che, sebbene nominalmente non superano la percentuale del 30%, garantiscono tuttavia il target con un numero inferiore di unità in tutto o in parte caratterizzate dal doppio requisito di genere ed età (30% di donne con meno di 36 anni oppure 20% di donne con meno di 36 anni, 10% di donne di almeno 36 anni e 10% di uomini con meno di 36 anni).

In termini assoluti, ad esempio, l'aggiudicatario che assume 20 persone rispetterà le quote previste non solo nel caso in cui assuma 6 uomini con meno di 36 anni e 6 donne con almeno 36 anni, ma anche qualora assuma 6 donne con meno di 36 anni oppure 4 donne e 2 uomini con meno di 36 anni e 2 donne con almeno 36.

Affinché vengano applicate le disposizioni dell'articolo 47, comma 4, le stazioni appaltanti e gli operatori economici sono tenuti a rispettare le seguenti indicazioni:

1. fare riferimento al numero complessivo di nuove assunzioni da impiegare lungo l'arco temporale di esecuzione del contratto in riferimento alla platea di lavoratori da considerare per il calcolo della percentuale;
2. perfezionare i contratti di lavoro subordinato disciplinati dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale ai fini delle assunzioni da destinare a occupazione giovanile e femminile.

Inoltre, il comma 4 specifica che l'obbligo di assicurare una quota pari almeno al 30% riguarda le assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali.

Considerando che il bando può limitarsi a riprendere il contenuto della disposizione, mentre l'eventuale violazione della clausola rileverà in sede esecutiva del contratto, le Linee Guida sottolineano l'opportunità di definire *due punti* a riguardo:

1. *Le attività necessarie per l'esecuzione del contratto*

Tale riferimento introduce una relazione funzionale tra l'esecuzione del contratto e le assunzioni: nel calcolo della quota corrispondente al numero delle assunzioni obbligatorie occorre fare riferimento a tutte le assunzioni funzionali a garantire l'esecuzione del contratto aggiudicato. Devono ritenersi escluse dal citato computo, le assunzioni non funzionali a garantire l'esecuzione del contratto. In questo senso la disposizione deve essere esaminata contestualmente alla tipologia di contratti di lavoro rilevanti ai fini del calcolo della medesima quota del 30%.

2. *La realizzazione di attività connesse o strumentali*

Le Linee Guida sottolineano come il riferimento alla realizzazione di attività connesse o strumentali, comporti la necessità di svolgere un'interpretazione sistematica della clausola, in relazione delle seguenti considerazioni:

- la disposizione, secondo il comma 1, trova applicazione solo per i contratti finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR, nonché dal PNC;
- il punto di riferimento è comunque il contratto stipulato tra la stazione appaltante e l'aggiudicatario e, pertanto, le prestazioni da esso ricavabili.

Il perimetro applicativo dell'obbligo di assunzione è comunque delimitato all'interno del contratto aggiudicato e la disposizione introduce un obbligo rivolto al contraente principale.

L'obbligo deve in ogni caso essere inteso come riferibile anche alle prestazioni che questi esegue tramite subappalto o avalimento, purché rientranti nel descritto perimetro applicativo. Le Linee Guida confermano l'autonomia della stazione appaltante in ordine alla determinazione delle preferibili modalità di indicazione del citato obbligo assunzionale all'appaltatore e al subappaltatore - con uno specifico riferimento in sede di autorizzazione del subappalto, fin dal momento della stipulazione del contratto con l'appaltatore ovvero con entrambe le modalità - le quote di cui, all'art. 47, comma 4, sono calcolate sul totale delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per le attività ad

esso connesse e strumentali, **restando invece irrilevante la concreta ripartizione delle stesse assunzioni tra appaltatore e subappaltatore.**

Pertanto, si precisa, che qualora l'appaltatore abbia già raggiunto la percentuale del 30%, il subappaltatore non sarà tenuto ad assumere lavoratori appartenenti alle categorie indicate dalla norma primaria, fermo restando che le assunzioni da questi effettuate rileveranno per determinare la base di calcolo della quota del 30%.

Il rispetto dell'impegno di assicurare, ai sensi dell'art. 47, comma 4, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile è **oggetto di specifico controllo in sede di verifica di conformità da parte delle stazioni appaltanti.**

Il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS), intervenendo con i propri pareri, ha fornito chiarimenti in merito alla corretta interpretazione in materia dell'*obbligo assunzionale* del 30%, previsto dall'art. 47, comma 4, ultima parte, del D.L. 77/2021:

- **Definizione della quota di assunzione del 30%** (Parere n. 1133/2021 del 12 gennaio 2022): la quota del 30% dei neoassunti destinati a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 4, del DL n. 77/2021), deve essere riferito unicamente alle assunzioni “*necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali*”, da determinarsi avendo riguardo all'intero arco temporale di esecuzione del contratto ed applicando un criterio di funzionalità di dette nuove assunzioni rispetto all'esecuzione del contratto aggiudicato nei tempi e secondo le modalità previste.
- **Requisiti necessari dell'offerta** (Parere n. 1340/2022 del 30 maggio 2022): l'art. 47, comma 4, prevede che costituiscano requisiti necessari dell'offerta l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla Legge n. 68/1999, nonché l'assunzione dell'obbligo di riservare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.
- **Termine per adempiere all'obbligo di assunzione del 30%** (Parere n. 1340/2022 del 30 maggio 2022): Non è evincibile dalla norma un termine per l'adempimento all'obbligo assunzionale da parte dell'operatore economico

aggiudicatario, né può ritenersi che tale facoltà rientri nella discrezionalità della Stazione Appaltante. Tuttavia, secondo quanto disposto dal D.M. del 7 dicembre 2021, recante l'adozione delle Linee Guida emanate in attuazione dell'art. 47, comma 8, del D.L. n. 77/2021, l'aggiudicatario dovrà garantire l'impiego del personale suddetto nel corso dell'intero arco temporale di esecuzione del contratto, essendo tale impegno oggetto di specifico controllo in sede di verifica di conformità da parte delle stazioni appaltanti.

- **Tipologia di contratti da applicare ai neoassunti** (Parere n. 1361/2022 del 14 giugno 2022): tali contratti devono essere necessariamente di lavoro subordinato. È stato infatti precisato che *“le assunzioni da destinare a occupazione giovanile e femminile si identificano con il perfezionamento di contratti di lavoro subordinato disciplinati dal Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale”*.
- **Possibilità di avvalersi delle deroghe previste dall'art. 47** (Parere n. 1203/2022 del 22 febbraio 2022): Le stazioni appaltanti possono eliminare o ridurre la quota assunzione pari al 30%, tuttavia occorrerà motivare in maniera stringente. In tal caso, dovranno fornire una adeguata e specifica motivazione nei casi in cui intendano avvalersi di una delle deroghe. Tale onere motivazionale *particolarmente stringente* potrà avvenire nella determina a contrarre o in un atto immediatamente esecutivo della determina stessa. Il MIMS ha ritenuto opportuno non esprimere il proprio parere in ordine al contenuto della motivazione, in quanto questa spetta alla discrezionalità della Stazione appaltante.
- **Conclusione del contratto** (Parere n. 1203/2022 del 22 febbraio 2022): con il termine *“conclusione del contratto”* si intende il momento di stipula del contratto (ai sensi dell'art. 1326 c.c.).

6. Deroghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 7)

Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4, o stabilire una quota inferiore, dandone adeguata e specifica motivazione, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del

progetto o altri elementi puntualmente indicati ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Il comma 7, dell'art. 47, prevede due tipologie di deroga alle misure stabilite nel comma 4 dello stesso articolo.

La prima deroga consiste nella possibilità per le stazioni appaltanti di escludere l'inserimento, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4 relativi all'inserimento di clausole necessarie e/o di premialità e all'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota non inferiore al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

La seconda deroga si riferisce alla possibilità per le stazioni appaltanti di stabilire una quota inferiore al 30% delle predette assunzioni. In questo secondo caso, rimarrebbe ferma l'applicazione delle clausole premiali di cui al comma 4, salvo non vi siano adeguate e specifiche ragioni per escluderne, anche in tal caso, l'applicazione.

L'attuazione delle deroghe rappresenta una facoltà rimessa alle stazioni appaltanti, che possono, in ogni caso, decidere di non avvalersene. L'attivazione delle deroghe è subordinata all'esistenza di specifici presupposti stabiliti dallo stesso comma 7 dell'art. 47, i quali corrispondono, per entrambe le tipologie di deroga, ai casi in cui l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati dalla stazione appaltante rendano l'inserimento delle clausole premiali e il predetto obbligo assunzionale nella quota del 30% impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

L'esistenza di tali presupposti obbliga le stazioni appaltanti a dare una *adeguata e specifica motivazione* nei casi in cui intendano avvalersi di una delle deroghe. Come precisa il MIMS tramite il **Parere n. 1203/2022 del 22 febbraio 2022**, si tratta di un onere motivazionale *“particolarmente stringente”*, che le stazioni appaltanti sono tenute ad esternare, con atto espresso del responsabile della stazione appaltante, prima o contestualmente all'avvio della procedura ad evidenza pubblica. *L'esternazione può avvenire nella determina a contrarre o in un atto immediatamente esecutivo della determina stessa.* Il MIMS ha ritenuto opportuno non esprimere il proprio parere in ordine al contenuto della motivazione, in quanto questa spetta alla discrezionalità della Stazione appaltante

La motivazione dovrà riportare una specificazione e una dimostrazione delle ragioni per cui l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati dalla stazione appaltante (come ad esempio il tipo di procedura, il mercato di riferimento, l'entità dell'importo del contratto, ecc.) rendano impossibile l'applicazione delle misure di cui al comma 4 o la rendano contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Con il **Parere n. 1480 del 26/08/2022**, il MIMS fornisce un chiarimento in merito ai parametri, tabelle e indici ufficiali (Istat, Ministero del Lavoro...) da prendere come punto di riferimento attendibile per valutare il livello di discostamento dalla media nazionale complessiva dei tassi di occupazione femminile e giovanile in relazione ai diversi settori produttivi (codici Ateco). Il MIMS specifica, che le Linee Guida in esame fanno riferimento ai tassi di occupazione rilevati dall'ISTAT, indicando che, in merito alla quota di genere delle nuove assunzioni, le stazioni appaltanti possono motivare il ricorso alla deroga "*specificando che nel settore in questione il tasso di occupazione femminile rilevato dall'ISTAT si discosta significativamente dalla media nazionale complessiva nei settori osservati*", e che può costituire adeguata e specifica motivazione della deroga in questione l'individuazione di un *target* differenziato rispetto alla quota del 30% in relazione al differente tasso di occupazione femminile nel settore Ateco di riferimento, *target* che comunque garantisca una applicazione orientata all'aumento del tasso di occupazione.

Considerando che l'art. 47 pone l'obiettivo di concorrere al perseguimento delle finalità di pari opportunità, generazionali e di genere, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC, si precisa che in caso di attivazione delle deroghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile, le stazioni appaltanti potranno rafforzare nei bandi di gara misure premiali che prevedano l'assegnazione di punteggi aggiuntivi all'offerente o al candidato.

7. Applicazione delle penali (articolo 47, comma 6)

I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per i casi di inadempimento dell'appaltatore rispetto agli obblighi di cui ai commi 3, 3 -bis e 4, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo o alle prestazioni del contratto, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'art. 50 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (come indicato nelle Linee Guida in esame, il riferimento all'art. 51 contenuto nel testo dell'articolo 47, comma 6, deve considerarsi un errore materiale).

Nelle ipotesi in cui non sia prevista l'esclusione dell'operatore economico dalla partecipazione alla gara, il comma 6 dell'art. 47, introduce ulteriori meccanismi sanzionatori rispetto al mancato adempimento delle previsioni di cui:

- a. al comma 3 - mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile;
- b. al comma 3-bis -mancata produzione della dichiarazione relativa all'assolvimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità e della relazione relativa a tale assolvimento e alle eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte;
- c. al comma 4 - mancato rispetto della quota del 30% di assunzioni di giovani e donne;
- d. ad altre ipotesi individuate dalle stazioni appaltanti come requisiti premiali.

Esclusivamente nel caso della mancata produzione della relazione di genere *sulla situazione del personale maschile e femminile* (lettera a) si prevede, inoltre, l'interdizione dalla partecipazione, per un periodo di *dodici mesi*, sia in forma singola sia in raggruppamento, ad ulteriori procedure di affidamento in ambito PNRR e PNC. La gravità dell'inadempimento potrà essere commisurata dalla stazione appaltante all'inadempimento totale o parziale, anche sotto il profilo temporale, ovvero all'eventuale reiterazione dell'inadempimento contestato.

La quantificazione delle penali applicabili deve fare riferimento all'articolo 50 del D.L. n. 77/2021, il quale stabilisce che, in deroga all'articolo 113-bis del D.Lgs 18 aprile 2016, n. 50⁷, le penali dovute (ancorché per il ritardato adempimento e su misura giornaliera) possono

⁷L'articolo 113-bis del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 - **Codice dei contratti pubblici – al comma 4 dispone che i** contratti di appalto prevedono penali per il ritardo nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali da parte dell'appaltatore commisurate ai giorni di ritardo e proporzionali rispetto all'importo o alle prestazioni del contratto. Le penali dovute per il ritardato adempimento sono calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,3 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 10% di detto ammontare netto contrattuale. A tal proposito si sottolinea la differente quantificazione nel minimo della sanzione giornaliera tra la previsione legislativa (0,3 per mille) e quella contenuta nelle Linee Guida (0,6 per mille).

consistere in una sanzione giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l'1 per mille dell'ammontare dell'importo netto del contratto. In tal senso, in ipotesi di inadempienza a quanto previsto dai commi 3, 3-bis e 4, potrà trovare applicazione il medesimo principio, graduando la misura sulla gravità dell'inadempimento, per tutta la durata dello stesso fino al raggiungimento del limite massimo stabilito dal medesimo articolo 50, ai sensi del quale le penali non possono comunque superare, complessivamente, il 20% dell'ammontare netto contrattuale.

8. Condizioni necessarie

Le Linee Guida in esame hanno definito una serie di requisiti necessari dell'offerta, applicabili agli operatori economici partecipanti alla procedura di gara anche in mancanza di una espressa previsione nel bando. Esigenze di certezza dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento degli operatori economici consigliano di indicare espressamente, nel bando di gara e nel contratto, il contenuto di detti obblighi.

A tale proposito, al fine di facilitare l'attività delle stazioni appaltanti e ferma la discrezionalità delle stesse in ordine alle concrete modalità di redazione delle stesse, le clausole disciplinate dalle Linee Guida relative a previsioni di necessaria applicazione sono le seguenti:

Oggetto	Modello di Clausola
Rapporto sulla situazione personale per operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti (par. 3 Linee Guida - art.47, comma 2)	Ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, gli operatori economici tenuti alla redazione del <i>Rapporto sulla situazione del personale</i> , ai sensi dell'articolo 46 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo Rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello eventualmente trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
Relazione di genere sulla	Ai sensi dell'articolo 47, comma 3, del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, gli

<p><i>situazione del personale maschile e femminile</i> operatori economici che occupano un numero pari o inferiore a 50 dipendenti (par. 3 Linee Guida – art. 47, comma 3)</p>	<p>operatori economici che occupano <i>un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non tenuti alla redazione del Rapporto sulla situazione del personale</i>, ai sensi dell'articolo 46 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono tenuti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere <i>sulla situazione del personale maschile e femminile</i> in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. L'operatore economico è altresì tenuto a trasmettere la relazione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.</p> <p>La mancata produzione della relazione comporta l'applicazione delle penali di cui all'articolo 47, comma 6, del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alla prestazione dello stesso, nonché l'impossibilità di partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC.</p>
<p>Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità (par. 3 Linee Guida – art. 47, comma 3-bis).</p>	<p>Ai sensi dell'articolo 47, comma 3-bis, del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, gli operatori economici che occupano un numero <i>pari o superiore a quindici dipendenti</i> sono tenuti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, a consegnare alla stazione appaltante una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a carico delle imprese nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte. L'operatore economico è altresì tenuto a trasmettere la relazione alle rappresentanze sindacali aziendali.</p> <p>La mancata produzione della relazione comporta l'applicazione delle penali di cui all'articolo 47, comma 6, del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alla prestazione dello stesso.</p>

	Ai sensi dell'articolo 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, le imprese, pubbliche o private, partecipanti alla procedura di gara in oggetto sono tenute a presentare, a pena di esclusione, al momento della presentazione dell'offerta, la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.
Rispetto degli obblighi di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 (par. 4 Linee Guida – art. 47, comma 4)	Costituisce causa di esclusione dell'operatore economico dalla procedura di gara, il mancato rispetto, al momento della presentazione dell'offerta, degli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

9. Condizioni e requisiti di premialità (articolo 47, comma 5)

Come dispone il comma 4 dell'art. 47, le stazioni appaltanti devono prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e di donne.

Il comma 5 del medesimo art. 47 dispone ulteriori misure premiali che possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- a. nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi:
 - dell'art. 44 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;
 - dell'art. 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215;
 - dell'art. 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;
 - dell'art. 3 della L. 1° marzo 2006, n. 67;
 - degli art. 35 e 55-*quinquies* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
 - ovvero dell'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

- b. utilizzi o si impegni ad utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- c. si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- d. abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del Rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;

d-bis). abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68 in materia di lavoro delle persone con disabilità;

- e. abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

Di seguito si riportano esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
Possesso della certificazione di responsabilità sociale ed etica SA 8000 o equivalente	Si = X p No = 0 p
Natura di cooperativa sociale dell'impresa ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b), della Legge 8 novembre 1991, n. 381, a condizione che le persone con disabilità impiegate siano almeno il 30 per cento dei lavoratori della cooperativa (al netto	$> 50\% = Y + X p$ $> 30\% = Y p$ $< 30\% = 0 p$

cioè delle altre categorie di lavoratori “svantaggiati” di cui all'articolo 4 della Legge n. 381 del 1991).	
Imprese o <i>start-up</i> di cui siano titolari persone con disabilità o di cui la maggioranza dei soci siano persone con disabilità o che abbiano persone con disabilità nel ruolo di presidente, amministratore delegato, direttore generale.	Si = X p No = o p
Impiego o assunzione di persone con disabilità in quota eccedente l'obbligo minimo di Legge.	X p per ogni unità eccedente l'obbligo minimo di Legge
Impiego o assunzione, anche nell'ambito della quota obbligatoria per Legge, di persone con grado di invalidità pari o superiore all'80 per cento	X p per ogni unità con grado di invalidità pari o superiore all'80 per cento
Assenza di verbali di discriminazione di genere. Sarà valutata l'assenza, nei 3 anni antecedenti la data di presentazione dell'offerta, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere (artt. 37-41 del Decreto legislativo n. 198 del 2006) con Ufficio Consigliera di parità.	Si = X p No = o p
Previsione nell'organico aziendale della figura del disability manager	Si = X p No = o p
<i>Adozione di strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro che prevedano:</i> <i>a) asilo nido aziendale /territoriale convenzionato inclusivo;</i> <i>b) misure di flessibilità oraria in entrata, uscita, roll up;</i> <i>c) telelavoro o Smart working;</i> <i>d) part time, aspettativa per motivi personali;</i> <i>e) integrazione economica a congedi parentali;</i> <i>f) benefit di cura per infanzia e anziani /disabili non autosufficienti e loro familiari;</i> <i>g) sportello informativo su non discriminazione/pari opportunità/inclusione persone con disabilità;</i>	Adozione di: meno di 4 strumenti = o p fra 4 e 6 strumenti = Yp 7 o più strumenti = Xp Nel caso di partecipazione di RTI o Consorzi verrà attribuito il punteggio in proporzione alla quota di esecuzione del servizio di ciascuna impresa del RTI

<p><i>h) forme di comunicazione esterna e interna o aziendale (intranet) accessibile;</i></p> <p><i>i) formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità;</i></p> <p><i>j) adesione a network territoriali per la parità;</i></p> <p><i>k) identificazione di una figura aziendale per le politiche anti discriminatorie (es. diversity manager);</i></p> <p><i>l) attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sorde (servizi-ponte);</i></p> <p><i>m) adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità.</i></p>	
<p>Imprese o cooperative sociali il cui direttivo è costituito per la maggioranza da giovani tra i diciotto e i trentacinque anni</p>	<p>Si = X p</p> <p>No = o p</p>
<p>Imprese o start-up in cui la compagine societaria sia composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età inferiore ai 36 anni</p>	<p>Si = X p</p> <p>No = o p</p>
<p>Adozione di un <i>welfare</i> aziendale orientato a fornire sostegno ai giovani dipendenti attraverso i seguenti interventi:</p> <p>a) adozione di misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;</p> <p>b) adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione di percorsi formativi specifici per l'inserimento nel contesto aziendale delle nuove figure professionali e per l'aggiornamento costante delle risorse presenti;</p> <p>c) adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione di corsi finalizzati a promuovere la <i>cybersecurity</i>, l'acquisizione di <i>digital skills</i> e l'utilizzo consapevole e responsabile delle piattaforme digitali.</p>	<p>Adozione di 3 interventi: Xp</p> <p>Adozione di 2 interventi: Yp</p> <p>Adozione di 1 intervento: Zp</p> <p>Adozione di 0 interventi: op</p>
<p>Dimostrazione che la propria attività aziendale ha prodotto un beneficio specifico sui giovani di età inferiore a 36 anni. La</p>	<p>Si = X p</p>

valutazione dell'impatto generato deve essere prodotta utilizzando lo <i>standard</i> di valutazione esterno di cui all'Allegato n. 4 annesso alla Legge 28 dicembre 2015, n. 308.	No = 0 p
--	----------

Le clausole di premialità devono operare tra i criteri di valutazione con i seguenti pesi:

1. peso non inferiore al 4% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 10% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
2. peso non inferiore al 2% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 20% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
3. peso non inferiore al 1% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 30% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
4. peso non inferiore al 4% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 10% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
5. peso non inferiore al 2% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 20% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
6. peso non inferiore al 1% del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 30% nel settore economico di attività prevalente per l'impresa.

10. Monitoraggio (art. 47, comma 9)

I rapporti e le relazioni previste dai commi 2, 3 e 3-bis sono pubblicati sul profilo del committente, nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, ai sensi dell’art. 29 del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e trasmessi, contestualmente alla pubblicazione, alla Presidenza del Consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale, per le politiche in favore della disabilità.

In particolare, si tratta dei seguenti documenti:

- a. il *Rapporto sulla situazione del personale*, di cui all'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (art. 47, comma 2);
- b. la Relazione di genere *sulla situazione del personale maschile e femminile* (art. 47, comma 3);
- c. la *Dichiarazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità*, di cui all'art. 17 della L. 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis).

Con provvedimento dell'ANAC sono individuati i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire, secondo termini e forme di comunicazione standardizzate, alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, al fine di monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'art. 47.

Appendice.

Scheda riassuntiva dei provvedimenti normativi funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PNRR in materia di *Gender Responsive Procurement (GRP)* nella contrattualistica pubblica.

Normativa di riferimento	Descrizione
<p>1 Articolo 47 del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, - Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108 (c.d. Decreto <i>Semplificazioni-bis</i>)</p>	<p>Detta nuovi e più stringenti principi per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC, creando nuovi obblighi per le imprese e per le stazioni appaltanti. La norma presta particolare attenzione al bando di gara, quale strumento di disciplina del rapporto contrattuale. In particolare, questa norma dispone che le stazioni appaltanti prevedano, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, <i>criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e, quindi, l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni e donne.</i></p>
<p>2 Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al codice di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari</p>	<p>Ha introdotto la cd. «<i>certificazione di parità</i>», strumento finalizzato ad implementare reali politiche di genere e che consentirà alle imprese che scelgono di certificarsi di dimostrare la loro maturità rispetto alle tematiche di <i>gender equality</i>.</p>

	<i>opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo</i>	
3	<p>Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021 - “Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”.</p>	<p>Le Linee Guida per le pari opportunità di genere e generazionale negli appalti pubblici del PNRR dispongono le indicazioni sulla documentazione da presentare da parte delle imprese in tema di parità in azienda, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Rapporto sulla situazione del personale per le aziende con più di 50 dipendenti; • la Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile con numero di dipendenti da 16 a 50 (da presentare entro 6 mesi dalla realizzazione del contratto); • La Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità; • le Clausole Contrattuali e le misure premiali; • il requisito della quota del 30% di nuove assunzioni di giovani e donne da parte delle imprese partecipanti alla gara; • le deroghe all’applicazione dei dispositivi inerenti al 30 % di assunzioni di giovani e donne; • le penali da applicare in caso di inadempimento degli obblighi previsti; • l’attività di monitoraggio (Il monitoraggio ANAC).
4	<p>Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36 - Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79</p>	<p>Ha introdotto disposizioni per il rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere contribuendo così all’evoluzione alla normativa in materia di <i>gender responsive public procurement</i>. In particolare, il D.L. n. 36/2022 ha modificato la disciplina relativa ai criteri di aggiudicazione dell’appalto, attribuendo alle amministrazioni</p>

		aggiudicatrici la facoltà di assegnare un maggior punteggio in sede di offerta relativa a beni, servizi o lavori agli operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso della certificazione di parità.
5	Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022 - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.	<p>Il Decreto detta norme di attuazione in relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese; • al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese; • all'informativa annuale sulla parità di genere. <p>Il provvedimento chiarisce, inoltre, che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione alle imprese sono quelli di cui alla <i>Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022</i>.</p>
6	Articolo 1, commi 145-147 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.	<p>La Legge di bilancio 2022 sulle tematiche della parità di genere ha disposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'istituzione <i>del tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere</i> alle imprese a supporto dell'<i>Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere</i> (comma 145); • l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati (comma 146); • le deleghe regolamentari per la disciplina di composizione, funzionamento e compiti

		dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere e per la definizione dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere (comma 147).
7	La « Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende », presentata a Marzo 2022	Definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.
8	Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022	Disposizioni in merito all'accreditamento, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022.
9	Delibera ANAC n. 122 del 16 marzo 2022	Individua i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.