

Percorso formativo 1 – linea B

Webinar

1

2

3

“Pari opportunità generazionali e di genere negli affidamenti PNRR”

Avv. Teresa Felicetti
Dott. Ilario Sorrentino

- Le nuove clausole sociali negli affidamenti PNRR: illustrazione delle novità legislative del D.L. 77/2021
- Le ulteriori primalità previste per appalti PNRR e PNC
- L'orientamento della Commissione UE in materia di "acquisti sociali"
- La distinzione tra requisiti di partecipazione, criteri di valutazione e condizioni dell'esecuzione
- L'applicazione dei nuovi criteri sociali nell'ambito dell'aggiudicazione all'o.e.p.v.
- Le clausole sociali su pari opportunità in tutti gli affidamenti

Il D.L. 31.05.2021 n. 77, convertito con modificazioni con Legge 29.07.2021 n. 108

Il decreto semplificazioni bis definisce il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti:

- dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12.2.2021 (**PNRR**);
- dal Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui al D.L. 6.5. 2021, n. 59 (**PNC**);
- nonché dal **Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030** di cui al Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11.12.2018

Art. 47 D.L. 77/2021: Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC

Il comma 1 dell'art. 47 definisce le finalità e l'ambito di applicazione delle disposizioni.

Le **finalità** perseguite sono:

- pari opportunità, generazionali
- pari opportunità di genere
- promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili

N.B. tale ultima finalità è stata introdotta con la legge di conversione.

Ambito di applicazione

Le disposizioni dell'art. 47 si applicano alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte con le risorse:

- previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 e quindi con le risorse **del «PNRR»**, il Piano nazionale di ripresa e resilienza presentato alla Commissione europea ai sensi degli artt. 18 e ss. del Regolamento (UE) 2021/241;
- nonché **dal PNC**, Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 6 maggio 2021, n. 59, finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del PNRR (art. 47, co. 1).

Obblighi dei concorrenti nelle procedure di gara

1) Obblighi degli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 (art. 47, co. 2):

- Al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, devono produrre, **a pena di esclusione**, copia dell'**ultimo rapporto redatto**, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi dell'art. 46, co. 2, D.Lgs. n. 198/2006, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal co. 1 del medesimo art. 46 (trasmissione ogni due anni), con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Segue...1) Obblighi degli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 (art. 47, co. 2)

Attenzione:

La Legge 5.11.2021 n. 62 (pubblicata in gazz. Uff. 18.11.2021) ha apportato modifiche al citato art. 46 D.Lgs. 198/2006. In particolare:

- ✓ al co. 1, l'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale, prima previsto per aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti, almeno ogni due anni, ora è previsto per aziende che occupano oltre 50 dipendenti, ogni due anni;
- ✓ è stato aggiunto al co. 1 bis la possibilità per le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti, su base volontaria, di redigere il rapporto di cui al co. 1;
- ✓ al co. 3, sono previste modalità di trasmissione esclusivamente telematica.

2) Obblighi degli operatori economici diversi da quelli tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 e che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti (art. 47, co. 3-3bis)

- entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante:
 - ✓ **una relazione di genere** sulla situazione del personale maschile e femminile 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.
 - ✓ la **certificazione di cui all' art. 17 della legge 68/1999**
 - ✓ una **relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/1999** e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

Segue...2) Obblighi degli operatori economici diversi da quelli tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 e che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti (art. 47, co. 3-3bis)

- ✓ **La relazione di genere** è tramessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
- ✓ **La relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/1999** è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

3) Obblighi di tutti gli operatori economici concorrenti

Nell'ultimo capoverso del co. 4 dell'art. 47 si stabilisce che è requisito necessario dell'offerta:

- ✓ **l'aver assolto**, al momento della presentazione dell'offerta stessa, **agli obblighi** di cui alla **legge 68/1999**
- ✓ 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***.

* La Stazione appaltante, qualora ricorrano le condizioni di cui al co. 7, può escludere o stabilire una quota inferiore a quella del 30%

Le conseguenze in caso di mancato rispetto degli obblighi da parte dei concorrenti (art. 47 co. 6)

Il comma 6 dell'art. 47 dispone che:

- i contratti di appalto prevedono **l'applicazione di penali** per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui:
 - al comma 3 (consegna della relazione di genere),
 - al comma 3-bis (consegna della certificazione e della relazione sulla regolarità con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili),
 - ovvero al comma 4 (aver assolto agli obblighi sul diritto al lavoro dei disabili e all'obbligo di assicurare, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile).

Segue...Le conseguenze in caso di mancato rispetto degli obblighi da parte dei concorrenti (art. 47 co. 6)

- Le penali sono commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'articolo 51 del D.L. 77/2021

Attenzione: il citato l'art. 51 si occupa delle modifiche al D.L. 76/2020, si ritiene che si tratti di un rifiuto e il riferimento sia all'art. 50, co. 4 ove è previsto che: In deroga all' art. 113-bis del D. Lgs. n. 50/2016 le penali dovute per il ritardato adempimento possono essere calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,6 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 20 % di detto ammontare netto contrattuale.

Segue... Le conseguenze in caso di mancato rispetto degli obblighi da parte dei concorrenti (art. 47 co. 6)

Il comma 6 dell'art. 47 dispone altresì che:

- La violazione dell'obbligo di cui al co. 3 determina, altresì, l'**impossibilità** per l'operatore economico **di partecipare**, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, **per un periodo di 12 mesi ad ulteriori procedure di affidamento** afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC.

Attenzione: la violazione dell'obbligo di cui al co. 2 non è contemplata in tale disposizione, perché già nella stesso co. 2 è sanzionata con l'esclusione dalla gara

Le clausole sociali per le pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili (art. 47, co. 4, 7)

Il comma 4 dell'art. 47 dispone che:

- Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come **requisiti necessari** (e dunque requisiti di partecipazione) e come ulteriori **requisiti premiali** dell'offerta (e dunque come criteri di valutazione), di criteri orientati a promuovere:
 - ✓ l'imprenditoria giovanile,
 - ✓ l'inclusione lavorativa delle persone disabili,
 - ✓ la parità di genere,
 - ✓ l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.

Segue... Le clausole sociali per le pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili (art. 47, co. 4, 7)

- Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, 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.

Segue... Le clausole sociali per le pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili (art. 47, co. 4, 7)

Ai sensi dell'art. 47, co. 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.

Le ulteriori misure premiali (art. 47 co. 5)

Ai sensi dell'art. 47, co. 5 le stazioni appaltanti possono prevedere **ulteriori misure premiali** con conseguente 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 degli:
- ✓ art. 44 D.Lgs. 286/1998 (discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi),
 - ✓ art. 4 D.Lgs. 215/2003 (a causa della razza o dell'origine etnica),
 - ✓ art. 4 D.Lgs. 216/2003 (a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale),
 - ✓ art. 3 L. 67/2006 (in pregiudizio delle persone con disabilità),
 - ✓ artt. 35 e 55-quinquies D.Lgs. 198/2006 (licenziamento in conseguenza del matrimonio),
 - ✓ art. 54 D.Lgs. 151/2001 (licenziamento in conseguenza della gravidanza).

Segue....Le ulteriori misure premiali (art. 47 co. 5)

- b) utilizzi o si impegni a 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 legge n. 68/1999;

Segue....Le ulteriori misure premiali (art. 47 co. 5)

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 D.Lgs. 254/2016.

Ai sensi del citato art. 7 i soggetti non tenuti all'applicazione del predetto D.Lgs. 254/2016 possono redigere una dichiarazione contenente informazioni riguardanti:

- a) l'utilizzo di risorse energetiche e l'impiego di risorse idriche;
- b) le emissioni di gas ad effetto serra e le emissioni inquinanti in atmosfera;
- c) l'impatto, ove possibile sulla base di ipotesi o scenari realistici anche a medio termine, sull'ambiente nonché sulla salute e la sicurezza, associato ai fattori di rischio che derivano dalle attività dell'impresa, o ad altri rilevanti fattori di rischio ambientale e sanitario;
- d) aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, le misure volte ad attuare le convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, e le modalità con cui è realizzato il dialogo con le parti sociali;
- e) rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenirne le violazioni, nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti ed azioni comunque discriminatori;
- f) lotta contro la corruzione sia attiva sia passiva, con indicazione degli strumenti a tal fine adottati.

Le Linee Guida sulle clausole sociali (art. 47, co. 8)

L'art. 47 al comma 8, stabilisce che:

- **Con linee guida sono definiti le modalità e i criteri applicativi delle misure previste dall'art. 47, indicate misure premiali e predisposti modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto;**
- Le linee guida sono adottate dal Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero dai Ministri o dalle autorità delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per le disabilità;

N.B. al momento non sono state adottate le linee guida anche se la disposizione prevedeva l'adozione entro 60 gg. dall'entrata in vigore del decreto.

Gli oneri di pubblicazione a cura della stazione appaltante (art. 47, co. 9)

I rapporti e le relazioni di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (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. 50/2016,
- e comunicati 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.

I principi comunitari – articolo 67 direttiva 24/2014

Fatte salve le disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali relative al prezzo di determinate forniture o alla remunerazione di taluni servizi, le amministrazioni aggiudicatrici procedono all'aggiudicazione degli appalti sulla base dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

L'offerta economicamente più vantaggiosa dal punto di vista dell'amministrazione aggiudicatrice è individuata sulla base del prezzo o del costo, seguendo un approccio costo/efficacia, quale il costo del ciclo di vita conformemente all'articolo 68, e può includere il miglior rapporto qualità/prezzo, valutato sulla base di criteri, quali gli aspetti qualitativi, ambientali e/o sociali, connessi all'oggetto dell'appalto pubblico in questione.

I principi comunitari – articolo 70 direttiva 24/2014

Le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto, purché collegate all'oggetto dell'appalto ai sensi dell'articolo 67, paragrafo 3, e indicate nell'avviso di indizione di una gara o nei documenti di gara. Dette condizioni possono comprendere considerazioni economiche, legate all'innovazione, di ordine ambientale, sociale o relative all'occupazione.

I principi comunitari e il recepimento nel diritto nazionale

- A. Articolo 83 del D.Lgs. 50/2016 e Allegato XVII: CRITERI DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI
 - B. Articolo 95, comma 6 del D.Lgs. 50/2016: CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE OFFERTE
 - C. Articolo 100 del D.Lgs. 50/2016: REQUISITI PER L'ESECUZIONE DELL'APPALTO
-

A. CRITERI DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI

B. CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE OFFERTE

C. REQUISITI PER L'ESECUZIONE DELL'APPALTO

I principi comunitari – considerando 92 direttiva 24/2014

Al fine di una migliore integrazione di considerazioni sociali ed ambientali nelle procedure di appalto, le amministrazioni aggiudicatrici dovrebbero avere la facoltà di ricorrere a **criteri di aggiudicazione o condizioni di esecuzione dell'appalto** riguardanti lavori, forniture o servizi oggetto dell'appalto pubblico sotto ogni aspetto e in qualsiasi fase dei loro cicli di vita, dall'estrazione delle materie prime per il prodotto alla fase di smaltimento dello stesso, compresi fattori coinvolti nel processo specifico di produzione, prestazione o commercio» e relative condizioni, di questi lavori, forniture o servizi o in un processo specifico nel corso di una fase successiva del loro ciclo di vita, anche se questi fattori non sono parte del loro contenuto sostanziale.

- ***Agendo in veste di acquirenti pubblici si possono dunque prendere in considerazione gli obiettivi sociali durante l'intera procedura di appalto, a condizione che essi non siano discriminatori e che siano collegati all'oggetto dell'appalto***

I principi comunitari – considerando 92 direttiva 24/2014

Tuttavia, **la condizione di un collegamento con l'oggetto dell'appalto esclude criteri e condizioni riguardanti la politica aziendale generale**, che non può essere considerata un fattore che caratterizza il processo specifico di produzione o fornitura dei lavori, delle forniture o dei servizi oggetto dell'acquisto. Le amministrazioni aggiudicatrici non dovrebbero pertanto avere la facoltà di imporre agli offerenti di attuare una determinata politica aziendale di responsabilità sociale o ambientale.

I principi comunitari – considerando 98 direttiva 24/2014

È essenziale che i criteri di aggiudicazione o le condizioni di esecuzione dell'appalto riguardanti gli aspetti sociali del processo di produzione si colleghino ai lavori, alle forniture o ai servizi oggetto dell'appalto.

Le condizioni di esecuzione dell'appalto potrebbero anche essere intese a favorire l'attuazione di misure volte a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra lavoro e vita privata, la protezione dell'ambiente o il benessere degli animali, a rispettare in sostanza le disposizioni delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e ad assumere un numero di persone svantaggiate superiore a quello stabilito dalla legislazione nazionale.

I principi comunitari – considerando 104 direttiva 24/2014

Le condizioni di esecuzione di un appalto hanno il fine di stabilire requisiti specifici per quanto riguarda l'esecuzione dell'appalto. A differenza dei criteri di aggiudicazione dell'appalto che costituiscono la base di una valutazione comparativa della qualità delle offerte, **le condizioni di esecuzione dell'appalto sono requisiti oggettivi prestabiliti che non incidono sulla valutazione delle offerte**. Le condizioni di esecuzione di un appalto dovrebbero essere compatibili con la presente direttiva a condizione che non siano, direttamente o indirettamente, discriminatorie e siano collegate all'oggetto dell'appalto, che comprende tutti i fattori coinvolti nel processo specifico di produzione, fornitura o commercializzazione. Ciò include le condizioni concernenti il processo di esecuzione dell'appalto, ma esclude i requisiti riguardanti la politica aziendale generale.

I parametri giurisprudenziali italiani

- Nell'ammettere che nell'ambito della valutazione delle offerte possano essere considerati anche aspetti di carattere soggettivo dell'operatore economico, concernenti "l'organizzazione, le qualifiche e l'esperienza del personale effettivamente utilizzato nell'appalto", l'art. 95, co. 6, lett. e), del D.Lgs. 50/2016 richiede che sia dimostrata "**un'influenza significativa** sul livello dell'esecuzione" di quest'ultimo (per le qualificazioni possedute il concorrente offra garanzie di qualità nell'esecuzione del contratto apprezzabili in sede di valutazione tecnica delle offerte).
- Il rigoroso limite entro cui è normativamente ammessa una commistione tra requisiti di carattere soggettivo ed aspetti oggettivi delle offerte è giustificato dall'esigenza, espressa dal co. 1 dell'art. 95, che i criteri di aggiudicazione assicurino "una concorrenza effettiva" e che, secondo quanto invece previsto dal co. 2, siano rispettati i "principi di trasparenza, di non discriminazione e di parità di trattamento".
- Le esigenze di effettiva concorrenzialità ed i principi generali ora enunciati impongono che la selezione avvenga per quanto possibile su basi oggettive e che, per contro, i criteri di aggiudicazione non siano preconfezionati in modo di assicurare un vantaggio ad un singolo operatore economico a prescindere dai contenuti delle offerte destinate ad essere presentate nella gara, ovvero che si determinino "asimmetrie pregiudiziali di tipo meramente soggettivo".

Consiglio di Stato, sez. V, 24.01.2020 n. 611

I parametri giurisprudenziali italiani: le conseguenze operative

L'applicazione attenuata del divieto di commistione fra i criteri soggettivi di qualificazione e i criteri oggettivi di valutazione dell'offerta è tuttavia consentita, secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza ed adeguatezza, quando sia dimostrato, caso per caso, che per le qualificazioni possedute il concorrente offra garanzie di qualità nell'esecuzione del contratto apprezzabili in sede di valutazione tecnica delle offerte.

Cons. Stato, III, 27 settembre 2016, n. 3970

ESEMPIO: è ritenuto legittimo valutare la qualità dell'offerta mediante la considerazione del possesso in capo all'impresa concorrente di certificazioni ambientali, ma soltanto quando le garanzie di corrispondenza del sistema di gestione ambientale ad un determinato standard internazionale non vengano apprezzate, in astratto, come requisito meramente soggettivo dell'impresa partecipante, ma costituiscano un elemento di valutazione strettamente correlato all'oggetto dell'appalto e afferente all'offerta tecnica presentata, condizionando l'esecuzione del contratto, nei termini e secondo modalità specificamente apprezzate dalla stazione appaltante; e sempre che lo specifico punteggio assegnato, ai fini dell'aggiudicazione, al requisito in parola non incida in maniera rilevante sulla determinazione del punteggio complessivo.

I parametri giurisprudenziali italiani: le conseguenze operative...

Tra i criteri di aggiudicazione possono essere compresi anche criteri di natura sociale riferiti all'applicazione di un determinato contratto collettivo di lavoro o di una determinata tipologia di contratto di lavoro individuale, volti a conseguire specifici obiettivi di stabilità occupazionale e di trattamento economico e normativo dei lavoratori impiegati nell'appalto; **fermo restando il limite da tempo individuato dalla giurisprudenza europea, ossia che il requisito non trasmodi nella previsione di criteri sociali che, abbandonando il legame con l'oggetto del contratto (nei termini sopra richiamati), prendano in considerazione gli aspetti relativi alla politica generale dell'impresa o altri aspetti estranei al programma contrattuale.**

Consiglio di Stato, sez. V, 20 ottobre 2021

I parametri giurisprudenziali italiani: le conseguenze operative...

Distinguere, tra le varie condizioni alle quali i concorrenti si impegnano ad eseguire le loro prestazioni, alcune qualificabili come “requisiti di esecuzione” (da tener distinte dai “requisiti di partecipazione”) non è agevole, ove solo si tenga conto del fatto che si tratta, in ogni caso, di elementi caratterizzanti l’offerta rivolta alla stazione appaltante, integrandone il contenuto.

Nondimeno, la giurisprudenza amministrativa fa da tempo ricorso a tale concetto – di “requisiti di esecuzione” – per designare mezzi (strumenti, beni, attrezzature) necessari all’esecuzione della prestazione promessa alla stazione appaltante, con la precisazione che la disponibilità degli stessi è richiesta al concorrente, non al momento di presentazione dell’offerta – ciò che varrebbe a distinguerli dai “requisiti di partecipazione”– , ma al momento dell’esecuzione o, per meglio dire, della stipulazione del contratto, che non sarebbe possibile ove se ne constati la mancanza, per cui potrebbero essere definiti come “condizione” per la stipulazione del contratto d’appalto. ***Consiglio di Stato, sez. V, 18.12.2020 n. 8159***

La recente legge 5-11-2021 n. 162 in materia di pari opportunità

La legge 162/2021 recante « Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo», pubblicata nella Gazz. Uff. 18 novembre 2021:

- Introduce nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n. 198/2006 la **Certificazione della parità di genere** (art. 4);
- Stabilisce che, compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi e avvisi di gara relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere (art. 5, co. 3);
- Stabilisce che, per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, dal PNRR e dal PNC resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 47 del D.L. 31.5.2021, n. 77.

La legge regionale Lazio 10-06-2021 n. 7 in materia di pari opportunità

Legge Regione Lazio n. 7 del 10 giugno 2021 recante *“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne”*, detta disposizioni finalizzate a garantire:

- Il rispetto del principio di parità retributiva tra sessi e il contrasto ai differenziali retributivi di genere;
- la permanenza, il reinserimento e l’affermazione delle donne, sia lavoratrici dipendenti che libere professioniste, nel mercato del lavoro;
- la valorizzazione delle competenze delle donne;
- la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e l’equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare;
- la diffusione di una cultura organizzativa non discriminatoria nelle imprese.

Art. 3: “Registro regionale delle aziende virtuose in materia di parità retributiva”: benefici economici e premialità negli appalti regionali.

Il disegno di legge delega sui contratti pubblici

Il disegno di legge di delega sui contratti pubblici prevede che il o i decreti legislativi attuativi devono essere adottati nel rispetto, tra gli altri, dei seguenti principi e criteri direttivi:

e) previsione della facoltà ovvero dell'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire, nei bandi di gara, avvisi e inviti, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi beni culturali, e nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali con le quali possono essere indicati, come requisiti necessari o premiali dell'offerta, criteri orientati tra l'altro a:

- 1) promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato;
- 2) garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- 3) promuovere le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità;

Le esperienze italiane di Gender Responsive Public Procurement

Anche in Italia si sono avviate esperienze di «Il Gender Responsive Public Procurement» al fine di incentivare negli appalti pubblici per l'acquisto di beni, servizi e lavori, le pari opportunità generazionali e di genere:

- Progetto di Gender Sensitive Procurement: **progetto del MEF** che ha avviato una sperimentazione volta a dare valore alle imprese attive per la parità di genere sul portale Acquisti in rete P.A.;
- Gender Gap – La **Regione Lazio**, nel corso del 2020, ha bandito quattro gare del valore complessivo di 190 milioni di euro, nell'ambito dei servizi di pulizia, sanificazione e manutenzione degli immobili, dei servizi postali e di cura, inserendo criteri premiali (circa il 13% del punteggio complessivo) volti a promuovere la parità di genere:
 1. percentuale di donne in ruoli apicali come dirigenti e consigli di amministrazione;
 2. assenza, negli ultimi tre anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazioni di genere;
 3. possesso della certificazione internazionale di Social Accountability - SA 8000 - che qualifica le organizzazioni che investono sulla sostenibilità sociale, ad esempio, con asili nido aziendali, tutele per la conciliazione tra vita e lavoro, orari compatibili con la genitorialità).

Segue....Le esperienze italiane di Gender Responsive Public Procurement

- **Deliberazione della Giunta Regione Puglia 28 luglio 2021, n. 1285 - “Primi indirizzi operativi per favorire l’eguaglianza di genere attraverso gli appalti pubblici”:** approva il *gender responsive public procurement*, un nuovo sistema introdotto a livello europeo e previsto dalla Agenda ONU 20/30 per promuovere la parità di genere come leva dello sviluppo economico sostenibile, una nuova responsabilità sociale rivolta alle imprese e al mondo del lavoro.

LA LEZIONE È CONCLUSA

Il presente materiale didattico è realizzato nell'ambito del "[Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del responsabile unico del procedimento RUP](#)".

Il Piano è finanziato dal [MIMS](#) Ministero per le Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ex art. 7, co.7 bis, [L. 120/20](#) ed è attuato dal [Dipartimento per le opere pubbliche, le risorse umane e strumentali-Direzione generale per la regolazione dei contratti pubblici e la vigilanza sulle grandi opere](#) del MIMS, [SNA](#) Scuola Nazionale dell'Amministrazione, [IFEL](#) L'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale ed [ITACA](#) Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale.