Circolare n°299/C/2021: Dl “Semplificazioni bis” – Norme in materia di lavoro negli appalti pubblici

15 Giugno 2021

L’art. 47 del *Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77*, recante la “governance” del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure (c.d. ***Decreto-Legge “Semplificazioni 2021”***), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 31 maggio 2021, ha previsto alcune norme in materia di pari opportunità, generazionali e di genere, nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC).

In particolare, in relazione agli investimenti pubblici finanziati dal PNRR e dal PNC, l’articolo citato ha disposto che:

- gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell’art. 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 trasmesso alle rappresentanze sindacali in azienda e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, ovvero, in caso di inosservanza dei termini ivi previsti, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;
- gli altri operatori economici, che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, 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 medesima relazione è tramessa alle rappresentanze sindacali in azienda e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. La violazione di tale obbligo comporta l’impossibilità per l’operatore economico 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, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC. I contratti di appalto prevedono l’applicazione di penali per l’inadempimento dell’appaltatore ai suddetti obblighi, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all’importo del contratto o alle prestazioni del contratto;
- le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all’inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell’offerta, criteri orientati a promuovere l’imprenditoria giovanile, la parità di genere e l’assunzione di giovani, con età inferiore a 36 anni, e donne. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo conto, tra l’altro, 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 al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti. Salvi i casi per cui è possibile motivare una deroga all’obbligo di prevedere dette clausole, è requisito necessario dell’offerta l’assunzione dell’obbligo di assicurare all’occupazione giovanile e femminile una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- ulteriori misure premiali, in termini di attribuzione di un punteggio aggiuntivo, possono essere previste:

1. per l’assenza – nei tre anni precedenti – di accertamenti di condotte discriminatorie;
2. per l’utilizzo (o per l’impegno ad utilizzare) di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
3. per l’impegno ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, giovani con età inferiore a 36 anni e donne per l’esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
4. per il rispetto dei principi della parità di genere e l’adozione di 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;
5. per l’impegno 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 Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254. Ai sensi dell’art. 3 del Decreto Legislativo n. 254/2016, a cui si fa rinvio, la dichiarazione individuale di carattere non finanziario, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta, copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’impresa. ???????

In tema di subappalto, inoltre, l’art. 49 del decreto-legge in esame modifica l’art. 105, comma 14, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici), prevedendo che “il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l’applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l’oggetto dell’appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell’oggetto sociale del contraente principale”.

Si ricorda che, trattandosi di un decreto-legge, le norme in esso contenute dovranno, per la loro definitiva validità, essere convertite in legge dal Parlamento entro il 30 luglio 2021