



Webinar
«I requisiti di ammissione per le gare PNRR»
A cura di
Avv. Mauro Mammana
5 dicembre 2022 - ore 11.30

Il Decreto Semplificazioni *bis*

Il decreto legge n. 77/2021 (c.d. semplificazioni *bis*) è stato convertito con modificazioni nella legge n. 108/2021 ed ha introdotto misure innovative riguardanti le procedure di affidamento degli appalti pubblici inerenti agli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza («PNRR») e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR («PNC»).

Il Decreto Semplificazioni *bis*

L'art. 47 del Decreto Semplificazioni *bis* inserisce misure volte a promuovere le pari opportunità, generazionali e di genere e l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazione agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e PNC.

Principi generali

Art. 47, co. 2, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Gli operatori economici tenuti alla **redazione del rapporto sulla situazione del personale**, 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 trasmesso alle rappresentanze sindacali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, 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.»

Principi generali

Art. 47, co. 3, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e 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 relazione di cui al primo periodo è tramessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.»

Principi generali

Art. 47, co. 3-bis, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Gli operatori economici di cui al comma 3 sono, altresì, tenuti a consegnare, nel termine previsto dal medesimo comma, alla stazione appaltante la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

La relazione di cui al presente comma è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.»

Principi generali

Art. 47, co. 4 , D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«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 trentasei anni, e donne.**

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.

Fermo restando quanto previsto al comma 7 , **è requisito necessario dell'offerta l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e l'assunzione dell'obbligo di assicurare , in caso di aggiudicazione del contratto, 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, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.»**

Principi generali

Art. 47, co. 6 , D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui al comma 3, al comma 3-bis ovvero al comma 4, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'art. 51 del presente decreto.

La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 determina, altresì, 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 di cui al comma 1.»

Principi generali

Art. 47, co.7, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

*«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 Linee Guida

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il Decreto 7 dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità recante: *«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.»*

Le Linee Guida

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, pertanto, generalizzata e riferibile a tutti gli affidamenti relativi al Piano nazionale di ripresa e resilienza e del Piano nazionale per gli investimenti complementari.

Le Linee Guida: Rapporto sulla situazione del personale per operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti (art. 47, comma 2)

Gli operatori pubblici e privati che occupano oltre 50 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 d.lgs. N. 198/2006, con attestazione della sua conformità a quello eventualmente già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità.

Si tratta di un rapporto che le aziende devono predisporre e trasmettere con cadenza biennale alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le Linee Guida: Rapporto sulla situazione del personale per operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti (art. 47, comma 2)

Il rapporto ha ad oggetto 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 alla indicazioni definite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto del 3 maggio 2018.

La mancata produzione del rapporto sulla situazione del personale e delle relative attestazioni di trasmissione costituisce causa di esclusione della gara.

Le Linee Guida: Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3)

L'art. 47, comma 3, impone agli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti e non superiore a 50 di 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 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, della retribuzione effettivamente corrisposta.

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

Le Linee Guida: Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 47, comma 3)

La mancata produzione della relazione di genere, costituendo obbligo da adempiersi a valle della stipulazione del contratto, non conduce all'esclusione della gara ma all'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.

Le Linee Guida: Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità(art. 47, comma 3-bis)

L'obbligo di cui al comma 3-bis si aggiunge a quello già previsto, in via generale, dall'articolo 17 della Legge n.68/1999, ai sensi del quale le imprese che partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni devono presentare preventivamente alla controparte pubblica, **a pena di esclusione dalla gara**, la dichiarazione del proprio legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Le Linee Guida: I requisiti necessari dell'offerta

I commi 4 e 5 dell'articolo 47 recano disposizioni dirette all'inserimento, come requisiti necessari e 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 di età inferiore a 36 anni e di donne.

Tali misure richiedono specifiche declinazioni attuative nell'ambito dei bandi di gara, che tengano conto delle caratteristiche del progetto e delle peculiarità dei vari settori del mercato del lavoro.

Le Linee Guida: I requisiti necessari dell'offerta

In particolare, si prevede che costituiscano **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 n.68/1999;
- b) L'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, **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, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

L'obbligo previsto dal comma 4 dell'art. 47 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.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

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 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 anni.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 47, comma 4, le stazioni appaltanti e gli operatori economici faranno riferimento alle seguenti indicazioni:

- In ordine alla platea di lavoratori da considerare per il calcolo della percentuale si deve fare riferimento al numero complessivo di nuove assunzioni da impiegare lungo l'arco temporale di esecuzione del contratto;
- le assunzioni da destinare a occupazione giovanile e femminile si identificano con il perfezionamento di contratti di lavoro subordinato disciplinato dal d.lgs. N.81/2015, e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

L'ultima parte del comma 4 prevede che l'obbligo di assicurare una quota pari almeno al 30% riguardi le assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali.

Per quanto riguarda le attività necessarie all'esecuzione del contratto, questo riferimento introduce una relazione/nesso causale tra l'esecuzione del contratto e le assunzioni, nel senso che 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 da questo calcolo le assunzioni non funzionali a garantire l'esecuzione del contratto.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

L'obbligo deve comunque essere inteso come riferibile anche alle prestazioni che questi esegue tramite subappalto o avvalimento, purchè rientranti nel descritto perimetro applicativo.

Sul punto, ferma l'autonomia della stazione appaltante in ordine alla determinazione delle preferibili modalità di indicazione dell'obbligo di assunzione 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'articolo 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.

Le Linee Guida: Requisito della quota del 30% di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, co.4)

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'articolo 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.

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

Il comma 7 dell'articolo 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.**

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

La seconda deroga corrisponde alla possibilità per le stazioni appaltanti di stabilire una quota inferiore al 30 per cento delle predette assunzioni, che può quindi essere ridotta ad una percentuale più bassa.

In questo secondo caso, rimane 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 avvalersi delle suddette deroghe, anche qualora ricorressero in linea astratta alcuni presupposti per la loro applicazione.

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

In ogni caso, le deroghe non possono operare in modo incondizionato, in quanto la loro attivazione è subordinata all'esistenza di specifici presupposti stabiliti dallo stesso comma 7 dell'art. 47.

Tali presupposti 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 dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche.

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

Per quanto attiene all'occupazione giovanile, la motivazione, a sostegno della deroga all'obbligo di assicurare una quota pari almeno al 30% di nuove assunzioni di giovani, potrebbe considerare i casi in cui esigenze specifiche correlate alle caratteristiche delle mansioni da svolgere per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, richiedano, per oltre il 70% delle nuove assunzioni, una pregressa esperienza o specializzazione tali da rendere la fascia anagrafica giovanile con esse incompatibile, quale, a titolo esemplificativo, quella corrispondente ad un arco temporale ultraquindicennale.

In questi casi, la stazione appaltante potrà individuare la riduzione della quota da applicare ritenuta più congrua, motivando, in modo analitico, la necessità della predetta esperienza.

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

Per quanto attiene alla quota di genere nelle nuove assunzioni, nella motivazione la stazione appaltante potrà fare anche riferimento al livello dei tassi di occupazione femminile, che, del resto, presentano significative differenziazioni tra settori economici e tipologie di committenza pubblica (lavori, servizi e forniture), per cui il raggiungimento della percentuale del 30% delle nuove assunzioni potrebbe incontrare difficoltà in particolari contesti di attività in ragione delle caratteristiche strutturali delle mansioni da svolgere o del contesto di applicazione per gli appalti relativi al PNRR o PNC.

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

Una rigida applicazione della regola potrebbe determinare nel breve periodo un onere troppo gravoso per i settori in cui i tassi di occupazione femminile sono lontani da quelli prevalenti nel sistema economico a livello nazionale.

In questi casi, quindi, le stazioni appaltanti possono motivare il ricorso alla deroga, specificando che in quel determinato settore il tasso di occupazione femminile rilevato dall'ISTAT si discosta significativamente dalla media nazionale complessiva nei settori osservati.

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

Motivazione della deroga	Target
Presenza di un tasso di occupazione femminile nel settore ATECO 2 digit di riferimento inferiore al 25%	Assunzione di una percentuale di donne superiore di 5 punti percentuali al tasso di occupazione femminile registrato a livello nazionale nel settore ATECO 2 Digit di riferimento

Le Linee Guida: Applicazione delle penali (art. 47, comma 6)

Il **comma 6 dell'art. 47**, al fine di garantire effettività alle previsioni di cui al medesimo articolo, individua anche nelle ipotesi in cui non sia prevista l'esclusione dell'operatore economico dalla partecipazione alla gara, **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%);**
- d) Ad altre ipotesi individuate dalle stazioni appaltanti come requisiti premiali;

Le Linee Guida: Applicazione delle penali (art. 47, comma 6)

Per tutte le fattispecie citate è prevista l'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'art. 50 del medesimo decreto, ove viene stabilito che: *in deroga all'articolo 113-bis del d.lgs. 50/2016, le penali dovute possono consistere in una sanzione 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 per cento di detto ammontare netto contrattuale.*

SIMOG: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DATI SU PARI OPPORTUNITA', GENERAZIONALI E DI GENERE

Dal 27 luglio 2022 è entrato in vigore l'obbligo di comunicare all'Anac, attraverso il sistema SIMOG (Sistema informativo monitoraggio gare), i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra soglia e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari.

SIMOG: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DATI SU PARI OPPORTUNITA', GENERAZIONALI E DI GENERE

Il primo dato da comunicare è la previsione nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito, dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto sia all'occupazione giovanile (under 36) sia all'occupazione femminile.

Caso 1: Mancata previsione nel bando dell'obbligo assunzionale

Applicazione della deroga, art. 47 co. 7	
<p>Adeguate e specifiche motivazioni, come per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none">- Affidamenti diretti per importi di modico valore;- mercato di riferimento;- affidamento in somma urgenza o per esigenze di protezione civile;- adempimento clausola sociale di riassorbimento occupazionale (come può accadere nel cambio di appalti di servizi, in cui nelle nuove assunzioni intervengono clausole sociali di riassorbimento occupazionale);	<ul style="list-style-type: none">- procedure che prevedano un numero di assunzioni inferiore a tre unità di personale con abilitazioni tali da rendere la platea dei potenziali interessati alle assunzioni limitate nel breve periodo;- scarsa occupazione femminile nel settore;- necessità di esperienza o di particolari abilitazioni professionali;

Parere MIMS n. 1480/2022

Quesito

«Con riferimento all'art. 47, comma 7 del DL n. 77/2021, vista la possibilità di escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4 o stabilirne una quota inferiore, si chiede, al fine di poter darne adeguata e specifica motivazione e con riferimento a quanto indicato nelle Linee Guida, **quali parametri, tabelle, indici ufficiali** (Istat, Ministro del Lavoro...) **siano 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)**

Parere MIMS n. 1480/2022

Risposta

« In merito al quesito posto, si rappresenta che il comma 7 dell'art. 47 del DL n. 77/2021 e ss.mm.ii. prevede che le stazioni appaltanti possano escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi, negli inviti 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.»

Segue

Parere MIMS n. 1480/2022

«Al riguardo le Linee Guida (...) specificano che l'attivazione delle deroghe è subordinata all'esistenza degli specifici presupposti stabiliti dal comma 7 e che le stazioni appaltanti **devono fornire una adeguata e specifica dimostrazione delle ragioni per cui l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati dalla stazione appaltante rendano impossibile tale applicazione, tra i quali rientra anche il mercato di riferimento.**»

Segue

Parere MIMS n. 1480/2022

«Si specifica, inoltre, che le medesime Linee guida richiamano i **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.**»

Caso 2: Previsione nel bando dell'obbligo assunzionale

SI CON PREVISIONE DI UNA QUOTA INFERIORE	Indicazioni:
<ul style="list-style-type: none">- Previsione di una quota inferiore con riferimento all'occupazione femminile (indicare la percentuale)- Previsione di una quota inferiore con riferimento all'occupazione giovanile (indicare la percentuale)	<ul style="list-style-type: none">-per il calcolo della percentuale si deve fare riferimento al numero complessivo di nuove assunzioni da impiegare lungo l'arco temporale di esecuzione del contratto e le assunzioni da destinare a occupazione giovanile e femminile si identificano con il perfezionamento di contratti di lavoro subordinato disciplinato dal d.lgs. N.81/2015, e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale;-l'obbligo riguarda le assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;

Casistica: Parere MIMS n. 1133/2021

Quesito

«Per i contratti pubblici finanziati con risorse del PNRR e del PNC al comma 4 dell'art. 47 del Decreto legge 31 maggio 2021 n. 77 è previsto, quale requisito necessario per l'offerta, l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, 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, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile.

Si chiede a riguardo cosa si intenda per “assunzioni necessarie” e, in particolare, se tale obbligo di assunzione sussista solo qualora il datore di lavoro abbia una effettiva necessità di ricorrere a nuove assunzioni per poter svolgere le attività oggetto della gara, e quindi la misura del 30% sia da riferirsi al numero di nuovi assunti, oppure se sussista l'obbligo di effettuare nuovi assunzioni anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia già un numero di dipendenti tale da consentirgli di eseguire le attività oggetto della gara.»

Parere MIMS n. 1133/2021

Risposta

«(...)In base alle Linee guida di cui al Decreto interministeriale del 7 dicembre 2021 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.»

Parere MIMS n. 1340/2022

Quesito

«Con riferimento all'art. 47, comma 4 del D.L 77/2021, stante l'assenza di un termine per l'adempimento all'obbligo assunzionale posto in capo all'aggiudicatario, **si chiede se tale termine debba essere fissato dalla stazione appaltante, ed eventualmente sulla base di quali parametri.**

Si richiede, inoltre, **se sia corretto escludere ogni discrezionalità dell'operatore economico nell'individuazione dei tempi delle assunzioni, discendendo dal mancato rispetto di questi ultimi l'applicazione delle penali per il ritardato adempimento.»**

Parere MIMS n. 1340/2022

Risposta

«(...) Non è dato evincersi dalla lettera della norma alcun 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.»

Parere MIMS n. 1361/2022

Quesito

«In merito all'obbligo di assumere una quota pari al 30% di occupazione giovanile, e una quota pari al 30% di occupazione femminile di cui all'art. 47, si richiede se in caso di aggiudicazione sia sufficiente inserire nuovo personale con tipologia di contratti che non siano contratti di lavoro subordinato ma di altra tipologia (contratti di collaborazione etc.).

Questo soprattutto riferito a mercati particolari, come ad esempio il settore delle progettazioni.»

Parere MIMS n. 1361/2022

Risposta

«Relativamente al quesito posto, occorre fare riferimento alle linee guida di cui al Decreto interministeriale del 7 dicembre 2021 “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”, dove si precisa che:

1- in ordine alla platea dei lavoratori da considerare per il calcolo della percentuale del 30% si deve fare riferimento al numero complessivo delle nuove assunzioni da impiegare lungo l’arco temporale di esecuzione del contratto;

2- 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.

Pertanto la risposta è negativa.»

Parere Precontenzioso ANAC n. 451 del 5 ottobre 2022

«Non è sanabile mediante soccorso istruttorio l'omessa dichiarazione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, l'assunzione di una quota di occupazione giovanile e femminile di cui all'articolo 47, comma 4, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (convertito dalla legge 29 luglio 2021 n. 108).»

E' quanto ha stabilito l'Autorità Anticorruzione con il parere di precontenzioso n. 451 del 5 ottobre 2022 richiesto dalla società esclusa dai lavori di adeguamento sismico e di sicurezza della scuola Rodari di Firenze.

I lavori, con importo a base di gara di 233.539 euro, prevedevano l'obbligo ai partecipanti di dichiarare il proprio impegno al rispetto delle quote di assunzione giovanile e femminile.

Parere Precontenzioso ANAC n. 451 del 5 ottobre 2022

«Alla luce di quanto espresso dal decreto Semplificazioni bis e in base a quanto previsto dal bando tipo n. 1/2021, **l'ANAC ritiene legittimo il provvedimento di esclusione** perché l'operatore ha omesso di compilare le dichiarazioni integrative al DGUE del concorrente e pertanto non ha reso, come previsto dal capitolato speciale di appalto la dichiarazione relativa agli obblighi assunzionali, previsti quale requisito necessario dell'offerta dall'articolo 47, comma 4, del dl n. 77/2021 (convertito dalla legge n. 108/2021).

Nel dettaglio, all'articolo 9, punto A.2, della lettera di invito si legge:

Trattandosi di procedura afferente gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza o del Piano Nazionale per gli investimenti Complementari, ai sensi dell'art. 47 del D.L. n. 77/2021, **sono esclusi dalla procedura di gara:** [...] (comma 4) gli operatori economici che non assumano l'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto e con riferimento alle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali: – una quota pari al 30 per cento di occupazione giovanile;- una quota pari al 15 per cento di occupazione femminile»

Parere Precontenzioso ANAC n. 451 del 5 ottobre 2022

Sempre all'articolo 14 della lettera di invito era stabilito, in merito al soccorso istruttorio:

«non è sanabile mediante soccorso istruttorio l'omessa dichiarazione sull'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, l'assunzione di una quota di occupazione giovanile e femminile di cui all'articolo 9 della presente lettera di invito»

L'ANAC ritiene legittima l'esclusione della società istante dal bando di gara, essendo l'operato della stazione appaltante conforme ai principi generali in materia di contrattualistica pubblica, alla normativa di riferimento e al bando tipo n. 1/2021.

Caso 3: Previsione nel bando dell'obbligo assunzionale e mancato rispetto dello stesso

Nel caso in cui, nonostante la previsione, non sia rispettata la quota del 30% di assunzioni di giovani e donne, saranno applicate penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso.

Le penali dovute possono consistere in una sanzione giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, non potendo superare complessivamente il 20% dell'ammontare netto contrattuale.

Caso 3: Previsione nel bando dell'obbligo assunzionale e mancato rispetto dello stesso

Sono nel caso di violazione del comma 3-bis dell'art. 47, ovvero in caso di mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, è prevista, inoltre, l'interdizione dalla partecipazione, per un periodo di 12 mesi, sia in forma singola sia in raggruppamento, ad ulteriori procedure di affidamento in ambito PNRR e PNC.

In tale ambito, la gravità dell'inadempimento potrà, a titolo esemplificativo, essere commisurata dalla stazione appaltante all'inadempimento totale o parziale, anche sotto il profilo temporale, ovvero all'eventuale reiterazione dell'inadempimento contestato.