



Webinar
«Le clausole premiali per le gare PNRR»
A cura di
Avv. Mauro Mammana
28 novembre 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.

Il Decreto Semplificazioni *bis*

In particolare, l'art. 47 del Decreto Semplificazioni *bis* contiene molteplici misure, obblighi e adempimenti, sia per i concorrenti sia per le stazioni appaltanti, riguardo a:

- a) Rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 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);
- b) **Clausole contrattuali premiali (art. 47, commi 4 e 5);**
- c) Requisito della quota del 30 per cento di assunzioni da destinare a nuova occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 4);
- d) Deroghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile (art. 47, comma 7);

Applicazione delle penali (art. 47, comma 6);

Modelli di clausole della *lex specialis* relative alle condizioni necessarie per l'ammissione e alle clausole di premialità;

Monitoraggio (art. 47, comma 9);

Principi generali

Art. 47, co. 1, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazioni 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, nonché dal PNC, si applicano le disposizioni seguenti.»

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.5, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Ulteriori misure premiali 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. (...);

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;

Segue

Principi generali

Art. 47, co.5, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«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 12 marzo 1999, n.68;

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'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.»

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.»

Principi generali

Art. 47, co.8, D.l. 77/2021 (c.d. «Semplificazioni bis), convertito in legge 108/2021

«Con linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero dei Ministri o delle 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 , da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti le modalità e i criteri applicativi delle misure previste dal presente articolo, 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

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: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Il comma 5 dell'art. 47 individua alcune tipologie di clausole di premialità, prevedendo che possa essere prevista 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;
- 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;

Segue

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

- 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;
- e) **abbia**, nell'ultimo triennio, **rispettato** gli obblighi di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (previsione introdotta in fase di conversione);
- f) **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.

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

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;

Segue

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

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.

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Nella tabella si riportano alcuni 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 ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge n. 381/1991, a condizione che le persone con disabilità impiegate siano almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa	$\geq 50\% = Y + X p$ $\geq 30\% = Y p$ $< 30\% = 0 p$
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

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
Previsione nell'organico aziendale della figura del disability manager	Si= X p No= o 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	Si= X p No= o p
Imprese o cooperative sociali il cui direttivo è costituito per la maggioranza da giovani tra i 18 e i 35 anni	Si= X p No= o p

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
Impiego o assunzione, anche nell'ambito della quota obbligatoria per legge, di persone con grado di invalidità pari o superiore all'80%	X p per ogni unità con grado di invalidità pari o superiore all'80%
Imprese o start up 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= 0 p

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
Dimostrazione che la propria attività aziendale ha prodotto un beneficio specifico sui giovani di età inferiore a 36 anni. La valutazione dell'impatto generato deve essere prodotta utilizzando lo standard di valutazione esterno di cui all'allegato n. 4 annesso alla Legge 308/2015	Si= X p No= o p
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 con Ufficio di Consigliera di parità	Si= X p No= o p

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Asilo nido aziendale/territoriale convenzionato inclusivo;b) Misure di flessibilità oraria in entrata, uscita, roll up;c) Telelavoro o smart-working;d) Part time, aspettativa per motivi personali;e) Integrazione economica a congedi parentali;f) Benefit di cura per infanzia e anziani/disabili non auto-sufficienti e loro familiari;g) Sportello informativo su non discriminazione /pari opportunità/inclusione persone con disabilità;h) Forme di comunicazione esterna e interna o aziendale (intranet) accessibile;i) Adesione a network territoriali per la parità;	<p>Adozione di :</p> <p>Meno di 4 strumenti=0 p Fra 4 e 6 strumenti= Y p 7 o più strumenti= X p</p> <p>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>

Le Linee Guida: Clausole di premialità (art. 47, comma 5)

Critério di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
<p>Adozione di un welfare aziendale orientato a fornire sostegno ai giovani dipendenti attraverso i seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Adozione di misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;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;c) Adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione dei corsi finalizzati a promuovere la cybersecurity, l'acquisizione di digital skills e l'utilizzo consapevole e responsabile delle piattaforme digitali.	<p>Adozione di 3 interventi: X_p Adozione di 2 interventi: Y_p Adozione di 1 intervento: Z_p Adozione di 0 interventi: o_p</p>

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: i requisiti considerati corrispondono **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.

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)

L'esistenza di tali presupposti obbliga le stazioni appaltanti, così come espressamente sancito dalla normativa in esame, a dare una adeguata e specifica motivazione nei casi in cui intendano avvalersi di una delle deroghe.

Si tratta, pertanto, 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.

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

In caso di attivazione delle deroghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile di cui all'art. 47, comma 7, alla luce della necessità posta dal medesimo articolo 47 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 previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 10 febbraio 2021 e del Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 12 febbraio 2021, nonché del PNC, **le stazioni appaltanti potranno rafforzare nei bandi di gara misure premiali che prevedano l'assegnazione di punteggi aggiuntivi all'offerente o al candidato.**

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.

Un altro dato che le stazioni appaltanti dovranno comunicare è la previsione nel bando di ulteriori misure premiali che attribuiscono un punteggio aggiuntivo al candidato.

Una ulteriore informazione da trasmettere riguarda il richiamo nel bando della necessità da parte del concorrente di aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità.

Le clausole premiali e il bando tipo n.1 ANAC

Il bando tipo numero 1 del 24 novembre 2021, approvato con delibera n. 773 del 24 novembre 2021 è stato sostituito con la Delibera n. 154 del 16 marzo 2022.

Infatti, lo schema di disciplinare di gara per procedura aperta telematica per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari sopra soglia comunitaria con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, è stato aggiornato al **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle pari opportunità, del 7 dicembre 2021 e al decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con legge n. 25 del 28 marzo 2022.**

Le clausole premiali e il bando tipo n.1 ANAC

Nel bando aggiornato è stato previsto che:

«Per le procedure di gara afferenti gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e PNC, avviate dopo l'entrata in vigore del decreto legge 77/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 108/2021, le stazioni appaltanti, **possono inserire** nei propri bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, le clausole che introducono come ulteriori requisiti premiali dell'offerta (di cui all'articolo 47, commi 4 e 5, d.l. 77/2021) **criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e di donne.**

A tal fine, le stazioni appaltanti possono prevedere l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in favore del concorrente che si trovi in una o più delle situazioni di cui all'articolo 47, comma 5, decreto legge 77/21.»

Segue

Le clausole premiali e il bando tipo n.1 ANAC

«Ferma restando la loro discrezionalità in ordine alle concrete modalità di redazione delle clausole, possono inserire i criteri premianti e relative modalità di attribuzione del punteggio, indicati nelle linee guida approvate con Decreto ministeriale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle pari opportunità, del 7 dicembre 2021.»