

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO
PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA**

DECRETO 20 giugno 2023

**Linee guida volte a favorire le pari opportunita'
generazionali e di**

**genere, nonche' l'inclusione lavorativa delle persone
con disabilita'**

nei contratti riservati. (23A04253)

(GU n.173 del 26-7-2023)

IL MINISTRO PER LA FAMIGLIA,

LA NATALITA' E LE PARI
OPPORTUNITA'

e

IL MINISTRO PER LO SPORT E I
GIOVANI

di concerto con

IL MINISTRO DELLE INFRASTRUTTURE

E DEI TRASPORTI

IL MINISTRO DEL LAVORO

E DELLE POLITICHE SOCIALI

IL MINISTRO PER LE DISABILITA'

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400,
recante «Disciplina

dell'attività di Governo e ordinamento della
Presidenza del

Consiglio dei ministri», e successive modificazioni
e integrazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999,
n. 303, recante

«Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei
ministri, a norma

dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n.
59», e successive

medicazioni e integrazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006,
n. 198, recante

«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a
norma dell'art. 6

della legge 28 novembre 2005, n. 246», e, in
particolare, l'art. 46;

Vista la legge 5 novembre 2021, n. 162,
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»;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante
«Norme per il diritto

al lavoro dei disabili» e, in particolare, l'art.
17;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio
dei ministri 1°

ottobre 2012, recante «Ordinamento delle
strutture generali della

Presidenza del Consiglio dei ministri», e
successive modificazioni e

integrazioni;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei
ministri 28 marzo

2018, recante modifiche al decreto del Presidente
del Consiglio dei

ministri 20 dicembre 2013;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei
ministri del 12

novembre 2022 recante delega di funzioni del
Presidente del Consiglio

dei ministri al Ministro senza portafoglio
on. Eugenia Maria

Roccella;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei
ministri del 12

novembre 2022 recante delega di funzioni del
Presidente del Consiglio

dei ministri al Ministro senza portafoglio dott.
Andrea Abodi;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36
recante «Codice

dei contratti pubblici» in attuazione dell'art. 1
della legge 21

giugno 2022, n. 78 recante delega al Governo in
materia di contratti

pubblici e, in particolare l'art. 61 e
l'art. 1, comma 8,

dell'allegato II.3;

Decretano:

Art. 1

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 8, dell'allegato II.3 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36, sono adottate le linee guida di cui

all'allegato 1, che costituiscono parte integrante del presente

decreto.

Roma, 20 giugno 2023

Il Ministro per la famiglia, la natalita'

e le pari opportunita'

Roccella

Il Ministro per lo sport e i
giovani

Abodi

Il Ministro delle infrastrutture
e dei trasporti

Salvini

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali

Calderone

Il Ministro per le disabilita'

Locatelli

Registrato alla Corte dei conti il 28 giugno 2023

Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza
del Consiglio dei

ministri, del Ministero della giustizia e del
Ministero degli affari

esteri e della cooperazione internazionale, n. 1856

Allegato 1

Linee guida volte a favorire le pari opportunita'
generazionali e di

genere, nonche' l'inclusione lavorativa
delle persone con

disabilita' nei contratti riservati

1. Finalita' e ambito di applicazione

L'art. 61 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante

codice dei contratti pubblici, contiene disposizioni volte a favorire

le pari opportunita' generazionali e di genere e per promuovere

l'inclusione lavorativa delle persone con disabilita' in relazione

alle procedure afferenti ai contratti riservati. Ai sensi dell'art.

61, comma 1, del decreto legislativo sopracitato, in tali contratti

«Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il

diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di

concessione o possono riservarne l'esecuzione a operatori economici e

a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia

l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità'

o svantaggiate, o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di

programmi di lavoro protetti quando almeno il 30 per cento dei

lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da

lavoratori con disabilità' o da lavoratori svantaggiati».

Ai sensi del comma 2 del sopracitato articolo «Le stazioni

appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara, negli

avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori

requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a

realizzare le pari opportunita' generazionali,
di genere e di

inclusione lavorativa per le persone con
disabilita' o svantaggiate».

Si considerano soggetti con disabilita' quelli
di cui all'art. 1

della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone
svantaggiate, quelle

previste dall'art. 4 della legge 8 novembre 1991,
n. 381, gli ex

degenti di ospedali psichiatrici, anche
giudiziari, i soggetti in

trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti,
gli alcolisti, i

minori in eta' lavorativa in situazioni di
difficolta' familiare, le

persone detenute o internate negli istituti
penitenziari, i

condannati e gli internati ammessi alle misure
alternative alla

detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi
dell'art. 21 della legge

26 luglio 1975, n. 354.

In sede di prima applicazione del codice, ai
sensi del comma 4

dell'art. 61 del decreto legislativo 31 marzo
2023, n. 36, gli

strumenti e i meccanismi premiali sono definiti con
le presenti linee

guida adottate ai sensi dell'art. 1 comma 8
dell'allegato II.3 del

decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

In particolare, sono direttamente applicabili
le disposizioni

volte ad impegnare le aziende ad affrontare in
modo trasparente

l'analisi del proprio contesto lavorativo,
attraverso:

a. la redazione e la produzione del rapporto
sulla situazione

del personale, di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile

2006, n. 198;

b. la consegna della relazione di genere sulla situazione del

personale maschile e femminile di cui al comma 2 dell'art. 1

dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36;

c. la presentazione della dichiarazione e della relazione circa

il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle

persone con disabilità', di cui all'art. 17 della legge 12 marzo

1999, n. 68.

Gli obblighi di consegna previsti ai commi 1, 2 e 3, dell'art. 1

dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36,

derivano direttamente dalla legge e si applicano anche in mancanza di

espressa previsione nel bando di gara, ma per esigenza di certezza

dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento degli operatori

economici e' senz'altro opportuno che il contenuto di detti obblighi

sia espressamente indicato nel bando di gara e nel contratto.

Altre misure, invece, richiedono che le stazioni appaltanti

traducano i principi enucleati dalla norma primaria in clausole da

inserire all'interno dei bandi di gara, tenendo conto delle

specificita' dei settori in cui agiscono le gare d'appalto, delle

tipologie specifiche di contratto nonche' del loro oggetto (commi 4,

5 e 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31 marzo

2023, n. 36).

2. Rapporto sulla situazione del personale,
relazione di genere sulla

situazione del personale maschile e femminile, e
dichiarazione di

regolarita' sul diritto al lavoro delle persone
con disabilita'

(commi 1, 2 e 3, dell'art. 1 dell'allegato
II.3 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36)

Rapporto sulla situazione del personale.

Il comma 1 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del
decreto legislativo

31 marzo 2023, n. 36, introduce una nuova causa di
esclusione dalle

gare, applicabile a tutte le procedure di appalto
e di concessione

riservate o la cui esecuzione sia riservata a operatori economici e a

cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia

l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità'

o svantaggiate, o la cui esecuzione sia riservata nel contesto di

programmi di lavoro protetti, quando almeno il 30 per cento dei

lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da

lavoratori con disabilità' o da lavoratori svantaggiati.

In particolare, gli operatori economici pubblici e privati che

occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di

esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione

del personale che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'art. 46

del codice delle pari opportunita' di cui al decreto legislativo 11

aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua conformita' a quello

eventualmente gia' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali

e ai consiglieri regionali di parita'.

Si tratta di un rapporto che le aziende devono predisporre e

trasmettere con cadenza biennale alle rappresentanze sindacali

aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parita'

elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al

consigliere nazionale di parita', al Ministero del lavoro e delle

politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della

Presidenza del Consiglio dei ministri,
all'Istituto nazionale di

statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Il rapporto 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,

nonche' della retribuzione effettivamente corrisposta ed e' redatto e

presentato in conformita' alle indicazioni definite
con decreto del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali
adottato di concerto

con il Ministro delle pari opportunita' e la
famiglia del 29 marzo

2022.

Qualora le imprese non abbiano trasmesso il
suddetto rapporto nei

termini previsti dal richiamato art. 46 del
codice delle pari

opportunita', esse sono tenute a predisporlo e
a trasmetterlo,

contestualmente alla sua produzione in sede
di gara, alle

rappresentanze sindacali aziendali e alla
consigliera e al

consigliere regionale di parita'.

Considerato che la legge 5 novembre 2021, n.
162, ha ridotto la

soglia dimensionale delle imprese tenute alla redazione del rapporto,

che ora deve essere predisposto e trasmesso da operatori che occupano

oltre cinquanta dipendenti, mentre in precedenza doveva essere

redatto dalle imprese con oltre cento dipendenti, deve ritenersi che

le imprese con un numero di dipendenti compreso tra cinquantuno e

cento dovranno produrre, al momento della presentazione della domanda

di partecipazione dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto,

con attestazione della sua contestuale trasmissione alle

rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al

consigliere regionale di parita'.

La mancata produzione del rapporto sulla
situazione del personale

e delle relative attestazioni di trasmissione
costituisce causa di

esclusione della gara.

Rapporto periodico sulla situazione del
personale maschile e

femminile

Per la predisposizione del rapporto le
aziende utilizzano la

piattaforma «equalmonitor» del Ministero del lavoro
e delle politiche

sociali, cui accedono con le
proprie credenziali:

<https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>

Relazione di genere sulla situazione del
personale maschile e

femminile

Il comma 2 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del decreto legislativo

31 marzo 2023, n. 36 impone agli operatori economici che occupano un

numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a

cinquanta 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, analogamente a quanto
previsto per il

rapporto sulla situazione del personale di cui al
comma 1 dell'art. 1

dell'allegato II.3, la relazione deve essere
trasmessa alle

rappresentanze sindacali aziendali ed al
consigliere e alla

consigliera regionale di parita'.

A differenza degli effetti derivanti dalle
omissioni previste dal

comma 1, la mancata produzione della relazione
di genere sulla

situazione del personale maschile e femminile,
costituendo obbligo da

adempersi a valle della stipulazione del
contratto, non conduce

all'esclusione dalla gara ma all'applicazione delle penali di cui al

comma 6 dell'art. 1 dell'allegato II.3, da commisurarsi in base alla

gravita' della violazione e proporzionali rispetto all'importo del

contratto o alle prestazioni dello stesso.

La violazione dell'obbligo di produzione della relazione di

genere imposto dal comma 2 determina, inoltre, l'impossibilita' di

partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per

un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento

affidenti ai contratti riservati di cui all'art. 61 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Per le sanzioni si veda anche lo specifico paragrafo relativo

all'applicazione delle penali.

Dichiarazione di regolarita' sul diritto al lavoro
delle persone con

disabilita'.

Il comma 3 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del
decreto legislativo

31 marzo 2023, n. 36, impone agli operatori
economici che occupano un

numero pari o superiore a quindici dipendenti e
non superiore a

cinquanta di consegnare alla stazione appaltante,
entro sei mesi

dalla conclusione del contratto, una
dichiarazione del legale

rappresentante che attesti di essere in regola
con le norme che

disciplinano il diritto al lavoro delle persone
con disabilita',

nonche' una relazione che chiarisca l'avvenuto
assolvimento degli

obblighi previsti a carico delle imprese dalla
legge 12 marzo 1999,

n. 68, e illustri eventuali sanzioni e
provvedimenti imposti a carico

delle imprese nel triennio precedente la data
di scadenza della

presentazione delle offerte. Tale relazione deve
essere trasmessa

anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'obbligo di cui al comma 3 si aggiunge a
quello già previsto,

in via generale, dall'art. 17 della legge 12 marzo
1999, n. 68, ai

sensi del quale le imprese che partecipino a
bandi per appalti

pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o
di concessione con

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 disabilita'.

Alla luce di quanto gia' previsto a
legislazione vigente

dall'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n.
68, e al fine di

assicurare il piu' ampio rispetto delle norme che
disciplinano il

diritto al lavoro delle persone con
disabilita', l'assolvimento

dell'obbligo di cui al comma 3 dovrebbe
essere richiesto, con

espressa previsione nel bando di gara, anche agli
operatori economici

con piu' di cinquanta dipendenti.

La mancata produzione della dichiarazione e della relazione di

cui al comma 3 determina l'applicazione delle penali di cui al comma

6 dell'art. 1 dell'allegato II.3, da commisurarsi in base alla

gravita' della violazione e proporzionali rispetto all'importo del

contratto o alle prestazioni dello stesso.

Per le sanzioni si veda anche lo specifico paragrafo relativo

all'applicazione delle penali.

3. Clausole contrattuali e misure premiali (commi 4 e 5 dell'art. 1

dell'allegato II.3)

I commi 4 e 5 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36 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

disabilita', la parita' di genere e l'assunzione di giovani di eta'

inferiore a trentasei 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 peculiarita'

dei vari settori del mercato del lavoro.

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

disabilita' di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

b. l'assunzione dell'obbligo di
assicurare, in caso di

aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno
al 30 per cento,

delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del
contratto o per la

realizzazione di attivita' ad esso connesse o
strumentali, sia

all'occupazione giovanile sia all'occupazione
femminile.

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 universalita' e socialita', di efficienza, di

economicita' e di qualita' del servizio nonche' di ottimale impiego

delle risorse pubbliche.

Si prevede, inoltre, che i bandi contengano ulteriori misure

premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo

all'offerente o al candidato.

Per tali ragioni, le presenti linee guida intendono fornire

criteri applicativi alle stazioni appaltanti e agli operatori

economici in ordine alla declinazione delle disposizioni di cui commi

4, 5 e 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31

marzo 2023, n. 36:

a. la definizione della metodologia da utilizzare per definire

la quota del 30 per cento delle assunzioni da destinare,

rispettivamente a occupazione giovanile e femminile;

b. l'indicazione delle circostanze che rendono il ricorso

all'inserimento di clausole di premialita' o il rispetto della

destinazione della quota del 30 per cento alle nuove assunzioni

giovanili e femminili, in tutto o in parte impossibile o contrastante

con obiettivi di universalita' e socialita',
di efficienza, di

economicita' e di qualita' del servizio nonche' di
ottimale impiego

delle risorse pubbliche e pertanto plausibile il
ricorso alle deroghe

previste dal commi 4 e 5 dell'art. 1 dell'allegato
II.3:

c. l'indicazione esemplificativa e non
esaustiva di alcune

clausole di premialita' che le stazioni appaltanti
possono utilizzare

per la predisposizione della documentazione di
gara.

4. Requisito della quota del 30 per cento di
assunzioni da destinare

a nuova occupazione giovanile e femminile
(comma 4 dell'art. 1

dell'allegato II.3)

Gli obiettivi di incremento occupazionale giovanile e di genere

che si intendono perseguire costituiscono due distinti target di

policy. Cio' significa che nelle procedure di affidamento si deve

intendere autonomo il target di incremento dell'occupazione giovanile

rispetto a quello dell'occupazione femminile.

Calcolo della quota del 30 per cento

L'obbligo e' 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 per

cento componendolo con il 20 per cento di giovani e
il 10 per cento

di donne, salvo che queste percentuali non
rispecchino i criteri per

l'applicazione delle deroghe indicati di
seguito. Diversamente,

invece, va, ad esempio, ammessa l'azienda che
garantisce l'impegno

con assunzioni che, sebbene nominalmente non
superino la percentuale

del 30 per cento, garantiscono tuttavia il
target con un numero

inferiore di unita' in tutto o in parte
caratterizzate dal doppio

requisito di genere ed eta' (30 per cento di donne
con meno di 36

anni oppure 20 per cento di donne con meno di 36
anni, 10 per cento

di donne di almeno 36 anni e 10 per cento 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.

Ai fini dell'applicazione del comma 4 dell'art.
1 dell'allegato

II.3, le stazioni appaltanti e gli operatori
economici faranno

riferimento alle seguenti indicazioni:

1. 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;

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 piu' rappresentative a livello

nazionale.

L'ultima parte del comma 4 prevede che l'obbligo di assicurare

una quota pari almeno al 30 per cento riguardi le assunzioni

necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di

attività ad esso connesse o strumentali.

Fermo restando che il bando puo' limitarsi a riprendere il

contenuto della disposizione, mentre l'eventuale violazione della

clausola rilevera' in sede esecutiva del contratto, da tale inciso

emerge la necessita' di definire due punti.

Il primo riguarda le attivita' necessarie per l'esecuzione del

contratto. Tale riferimento non implica di distinguere tra assunzioni

necessarie e non necessarie, ma introduce una relazione o un nesso

funzionale 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 dal citato computo le assunzioni non funzionali a

garantire l'esecuzione del contratto. In questo senso la disposizione

deve essere esaminata contestualmente alla tipologia di contratti di

lavoro rilevanti ai fini del calcolo della medesima quota del 30 per

cento.

Il riferimento alla realizzazione di attività connesse o

strumentali richiede, invece, di svolgere un'interpretazione

sistematica della clausola, muovendo dalle seguenti considerazioni:

la disposizione trova applicazione solo per i contratti riservati, il

punto di riferimento e' comunque il contratto stipulato tra la

stazione appaltante e l'aggiudicatario e, quindi, le prestazioni da

esso ricavabili.

Il dettato normativo non fa riferimento alla nozione di

collegamento contrattuale, ma introduce una relazione tra esecuzione

del contratto e attivita' ad esso connesse o strumentali. Deve quindi

ritenersi che il legislatore non abbia voluto introdurre una clausola

estensiva o ampliativa delle ipotesi in cui e' applicabile il citato

obbligo (ad esempio anche ai contratti stipulati con terzi - es.

contratti di fornitura), ma abbia inteso riferirsi alla realizzazione

di attività comunque funzionali e strumentali
rispetto alla

esecuzione delle obbligazioni principali del
contratto - come sovente

avviene nella prassi contrattuale in cui
viene indicato il

riferimento allo svolgimento di attività
strumentali e funzionali

alla esecuzione delle prestazioni
contrattuali di carattere

principale o relative alla categoria prevalente.

Ne discende che il perimetro applicativo
dell'obbligo di

assunzione è comunque delimitato all'interno
del contratto

aggiudicato e la disposizione introduce un
obbligo rivolto al

contraente principale. L'obbligo deve comunque
essere inteso come

referibile anche alle prestazioni che questi
esegue tramite

subappalto o avvalimento, purché rientranti nel
descritto perimetro

applicativo. Sul punto, ferma l'autonomia della
stazione appaltante

in ordine alla determinazione delle
preferibili modalità di

indicazione del citato obbligo assunzionale
all'appaltatore e al

subappaltatore - con uno specifico
riferimento in sede di

autorizzazione del subappalto, fin dal momento
della stipulazione del

contratto con l'appaltatore ovvero con entrambe le
modalità - le

quote di cui comma 4 dell'art. 1 dell'allegato
II.3, sono calcolate

sul totale delle assunzioni necessarie per
l'esecuzione del contratto

o per le attività' ad esso connesse e strumentali,
restando invece

irrilevante la concreta ripartizione delle
stesse assunzioni tra

appaltatore e subappaltatore.

Pertanto, a titolo esemplificativo, qualora
l'appaltatore abbia

già' raggiunto la percentuale del 30 per cento, 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 per cento.

Il rispetto dell'impegno di assicurare, ai
sensi comma 4

dell'art. 1 dell'allegato II.3, una quota pari
almeno al 30 per cento

delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la

realizzazione di attivita' ad esso connesse o strumentali sia

all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile e' oggetto di

specifico controllo in sede di verifica di conformita' da parte delle

stazioni appaltanti.

5. Deroche all'applicazione dei dispositivi per la promozione

dell'occupazione giovanile e femminile (comma 7 dell'art. 1

dell'allegato II.3)

Il comma 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3 prevede due tipologie

di deroga alle misure stabilite nel comma 4 dello stesso articolo. La

prima deroga consiste nella possibilita' 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, segnatamente,
all'inserimento di

clausole necessarie e/o di premialita' e
all'obbligo di assicurare,

in caso di aggiudicazione del contratto, una quota
non inferiore al

30 per cento delle assunzioni necessarie per
l'esecuzione del

contratto o per la realizzazione di attivita' ad
esso connesse o

strumentali, sia all'occupazione giovanile sia
all'occupazione

femminile. La seconda deroga corrisponde alla
possibilita' per le

stazioni appaltanti di stabilire una quota
inferiore al 30 per cento

delle predette assunzioni, che puo' quindi essere ridotta a una

percentuale piu' bassa. In questo secondo caso, rimarrebbe ferma

l'applicazione delle clausole premiali di cui al comma 4, salvo non

vi siano adeguate e specifiche ragioni per escluderne, anche in tal

caso, l'applicazione (si veda infra).

L'attuazione delle deroghe rappresenta una facolta' 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.

In ogni caso, le deroghe non possono operare in modo

incondizionato, in quanto la loro attivazione
e' subordinata

all'esistenza di specifici presupposti stabiliti
dallo stesso comma 7

dell'art. 1 dell'allegato II.3. Tali presupposti
corrispondono, per

ambo 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 per cento impossibile o contrastante
con obiettivi di

universalita' e socialita', di efficienza, di
economicita' e di

qualita' del servizio, nonche' di ottimale
impiego delle risorse

pubbliche.

L'esistenza di tali presupposti obbliga le stazioni appaltanti,

così come espressamente sancito dalla disposizione 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.

La motivazione dovrà riportare una
specificazione e

dimostrazione delle ragioni per cui l'oggetto
del contratto, la

tipologia o la natura del progetto o altri
elementi puntualmente

indicati dalla stazione appaltante (come ad
esempio il tipo di

procedura, il mercato di riferimento, l'entità
dell'importo del

contratto, ecc.) rendano impossibile l'applicazione
delle misure di

cui al comma 4 o la rendano contrastante
con obiettivi di

universalità e socialità, di efficienza, di
economicità e di

qualità del servizio, nonché di ottimale
impiego delle risorse

pubbliche. Si pensi, a titolo esemplificativo e
non esaustivo, ai

casi di affidamenti diretti per importi di
modico valore o di

procedure che prevedano un numero di assunzioni
inferiore a tre

unita' di personale, all'assunzione di personale
con abilitazioni

tali da rendere la platea dei potenziali
interessati alle assunzioni

limitata nel breve periodo, a procedure per
somma urgenza o

protezione civile o, comunque, altrimenti
giustificate da specifiche

ragioni di urgenza. Ad ogni modo, nel caso in
cui si ravvisi il

contrasto con i predetti obiettivi, la stazione
appaltante dovrà'

fornire evidenza del suddetto contrasto per
ogni tipologia di

obiettivo suindicato.

Al contrario, in via generale e salve valutazioni piu' specifiche

relative alle peculiarita' delle diverse fattispecie, deve ritenersi

difficilmente motivabile l'applicazione di deroghe negli appalti di

servizi relativi a contratti ad alta intensita' di manodopera (che

presentino un costo della manodopera pari ad almeno il 50 per cento

dell'importo totale del contratto). Al contempo, in tutti casi in cui

nelle nuove assunzioni intervengono «clausole sociali» di

riassorbimento occupazionale - come puo' accadere nel cambio di

appalti di servizi - la deroga puo' trovare adeguata motivazione

nell'obiettivo di garantire stabilita' occupazionale agli addetti che

escono da una precedente fornitura.

Per quanto attiene all'occupazione giovanile,
la motivazione, a

sostegno della deroga all'obbligo di assicurare una
quota pari almeno

al 30 per cento 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 per cento 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 ultra

quindicennale. In tali casi, quindi, la stazione appaltante potrà'

individuare la riduzione della quota da applicare ritenuta piu'

congrua, motivando, in modo analitico, la necessita' della predetta

esperienza.

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 per

cento 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

dei contratti. 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.

Quanto alle concrete modalita' applicative
della deroga che

consente la definizione di una quota inferiore al
30 per cento delle

assunzioni da destinare a occupazione femminile,
si ritiene utile

individuare un target differenziato in
relazione alla diversa

distribuzione dei tassi di occupazione femminile
rilevata nei settori

produttivi a livello nazionale. In
particolare, nello spirito

dell'allegato II.3, la percentuale del 30 per cento
dovrebbe essere

interpretata come parametro di riferimento pur consentendone, in caso

di deroga motivata, un'applicazione comunque orientata all'aumento

del tasso di occupazione secondo il seguente schema. In questi casi,

l'individuazione del target in base alla valutazione del tasso di

occupazione femminile nel settore di riferimento può costituire

adequata e specifica motivazione ai sensi del comma 7 dell'art. 1

dell'allegato II.3.

=====

	Motivazione della deroga	
Target		

+=====+

|Presenza di un tasso di |Assunzione di una
percentuale di donne |

|occupazione femminile nel |superiore di 5 punti
percentuali al |

|settore ATECO 2 Digit di |tasso di occupazione
femminile |

|riferimento inferiore al 25|registrato a livello
nazionale nel |

|per cento |settore ATECO 2 Digit
di riferimento |

+-----+-----
-----+

In caso di attivazione delle deroghe
all'applicazione dei

dispositivi per la promozione dell'occupazione
giovanile e femminile

di cui al comma 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3,
alla luce della

necessita' posta dall' art. 61 del decreto
legislativo n. 36 del 2023

di concorrere al perseguimento delle finalita' di
pari opportunita',

generazionali e di genere, le stazioni appaltanti
potranno rafforzare

nei bandi di gara misure premiali che prevedano
l'assegnazione di

punteggi aggiuntivi all'offerente o al candidato.

6. Applicazione delle penali (comma 6 dell'art. 1
dell'allegato II.3)

Il comma 6 dell'art. 1 dell'allegato II.3, al
fine di garantire

effettivita' 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 lato sensu sanzionatori rispetto al mancato adempimento

delle previsioni di cui:

a. al comma 2 (mancata produzione della relazione di genere

sulla situazione del personale maschile e femminile);

b. al comma 3 (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

anteriore la data di scadenza di presentazione delle offerte);

c. al comma 4 (mancato rispetto della quota del 30 per cento di

assunzioni di giovani e donne);

d. ad altre ipotesi individuate dalle
stazioni appaltanti come

requisiti premiali.

Per tutte le fattispecie citate e' prevista
l'applicazione di

penali commisurate alla gravita' della violazione
e proporzionali

rispetto all'importo del contratto o alle
prestazioni dello stesso,

nel rispetto dell'importo complessivo previsto
dall'art. 50, comma 4,

ultimo periodo del decreto-legge 31 maggio 2021, n.
77.

Per i soli casi di cui alla lettera a) (mancata
produzione della

relazione di genere sulla situazione del
personale maschile e

femminile) si prevede, inoltre, l'interdizione
dalla partecipazione,

per un periodo di dodici mesi, sia in forma
singola sia in

raggruppamento, ad ulteriori procedure di
affidamento in ambito di

contratti riservati.

In tale ambito, la gravita' dell'inadempimento
potra', 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.

Con riferimento alla quantificazione delle
penali applicabili,

anche in deroga all'art. 126 del decreto
legislativo 31 marzo 2023,

n. 36, potra' farsi riferimento, in via analogica,
a quanto stabilito

nell'art. 50, comma 4, ultimo periodo del
decreto-legge 31 maggio

2021, n. 77, ove si stabilisce che le penali dovute
(ancorche' per il

ritardato adempimento e su misura giornaliera)
possono consistere in

una sanzione giornaliera compresa tra lo 0,6 per
mille e l'1 per

mille dell'ammontare netto contrattuale. In tal
senso, in ipotesi di

inadempienza a quanto previsto dai commi 2, 3 e
4, potra' trovare

applicazione il medesimo principio, graduando
la misura sulla

gravita' dell'inadempimento, per tutta la durata
dello stesso fino al

raggiungimento del limite massimo stabilito dal
medesimo art. 50, ai

sensi del quale le penali non possono
comunque superare,

complessivamente, il 20 per cento dell'ammontare netto contrattuale.

7. Condizioni necessarie

Come anticipato nei precedenti paragrafi, il legislatore ha

individuato alcuni requisiti necessari dell'offerta, applicabili

quindi agli operatori economici partecipanti alla procedura di gara

pur in mancanza di una espressa previsione nel bando. Tuttavia, per

esigenze di certezza dei rapporti giuridici e di tutela

dell'affidamento degli stessi i partecipanti alla procedura

competitiva, e' senz'altro opportuno che il contenuto di detti

obblighi sia espressamente indicato nel bando di gara e nel

contratto.

Per tanto, al fine di agevolare
l'attivita' delle stazioni

appaltanti e ferma la discrezionalita' delle stesse
in ordine alle

concrete modalita' di redazione delle
stesse, le clausole

disciplinate dalle presenti linee guida relative
a previsioni di

necessaria applicazione sono le seguenti:

=====

	Oggetto		Modello di
clausola			

+=====+

	Ai sensi del comma 1
dell'art. 1	

	dell'allegato II.3 del
decreto legislativo	

| |31 marzo 2023, n. 36, gli
operatori |

| |economici tenuti alla
redazione del |

| |rapporto sulla situazione
del personale, |

| |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
conformita' a |

| quello eventualmente
trasMESSO alle |

|Rapporto sulla |rappresentanze sindacali
aziendali e alla |

|situazione personale per|consigliera e al
consigliere regionale di |

|operatori economici che |parita', ovvero, in caso
di inosservanza |

|occupano oltre 50 |dei termini previsti dal
comma 1 del |

|dipendenti (par. 2 linee|medesimo art. 46, con
attestazione della |

|guida - comma 1, art. 1,|sua contestuale
trasmissione alle |

|allegato II.3 decreto |rappresentanze sindacali
aziendali e alla |

|legislativo 31 marzo |consigliera e al
consigliere regionale di |

|2023, n. 36) |parita'.
|

+-----+-----
-----+

|
dell'art. 1 | |Ai sensi del comma 2

|
decreto legislativo | |dell'allegato II.3 del

|
operatori | |31 marzo 2023, n. 36, gli

|
numero pari o | |economici che occupano un

|
e non tenuti | |superiore a 15 dipendenti

|
rapporto sulla | |alla redazione del

|
ai sensi | |situazione del personale,

|
legislativo 11 | |dell'art. 46 del decreto

|
tenuti, entro | |aprile 2006, n. 198, sono

| sei mesi dalla
conclusione del contratto, |

| 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 mobilita', |

| dell'intervento della
Cassa integrazione |

| guadagni, dei
licenziamenti, dei |

| prepensionamenti e
pensionamenti, della |

| retribuzione
effettivamente corrisposta. |

| L'operatore economico e'
altresi' tenuto a |

| trasmettere la relazione
alle |

| rappresentanze sindacali
aziendali e alla |

| Relazione di genere | consigliera e al
consigliere regionale di |

| sulla situazione del | parita'. La mancata
produzione della |

| personale maschile e | relazione comporta
l'applicazione delle |

| femminile per operatori | penali di cui al comma 6
dell'art. 1 |

|economici che occupano |dell'allegato II.3 del
decreto legislativo|

|un numero pari o |31 marzo 2023, n. 36, da
commisurarsi in |

|superiore a 15 |base alla gravita' della
violazione e |

|dipendenti e non tenuti |proporzionali rispetto
all'importo del |

|alla redazione del |contratto o alla
prestazione dello stesso,|

|rapporto sulla |nonche' l'impossibilita'
di partecipare in|

|situazione del personale|forma singola ovvero in
raggruppamento |

|(par. 2 linee guida - |temporaneo, per un
periodo di dodici mesi,|

|comma 2, art. 1, |ad ulteriori procedure di
affidamento |

|allegato II.3 decreto |afferenti ai contratti
riservati di cui |

|legislativo 31 marzo |all'art. 61 del decreto
legislativo 31 |

|2023, n. 36) |marzo 2023, n. 36.
|

+-----+-----
-----+

| |Ai sensi del comma 3
dell'art. 1 |

| |dell'allegato II.3 del
decreto legislativo|

| |31 marzo 2023, n. 36, gli
operatori |

| |economici che occupano un
numero pari o |

| |superiore a quindici
dipendenti sono |

| |tenuti, entro sei mesi
dalla conclusione |

| |del contratto, a
consegnare alla stazione |

| appaltante una relazione
che chiarisca |

| l'avvenuto assolvimento
degli obblighi |

| previsti a carico delle
imprese dalla |

| legge 12 marzo 1999, n.
68, e illustri |

| eventuali sanzioni e
provvedimenti imposti |

| a carico delle imprese
nel triennio |

| precedente la data di
scadenza della |

| presentazione delle
offerte. L'operatore |

| economico e' altresì
tenuto a trasmettere |

| la relazione alle
rappresentanze sindacali |

|
produzione della | aziendali. La mancata

	relazione comporta
l'applicazione delle	

	penali di cui al comma 6
dell'art. 1	

| dell'allegato II.3 del
decreto legislativo|

| 31 marzo 2023, n. 36, da
commisurarsi in |

|base alla gravita' della
violazione e |

	proporzionali rispetto
all'importo del	

```
|contratto o alla  
prestazione dello stesso.|
```

|
della legge 12 marzo|

| 1999, n. 68, le imprese,
pubbliche o

|Dichiarazione di |private, partecipanti
alla procedura di |

|regolarita' sul diritto |gara in oggetto sono
tenute a presentare, |

|al lavoro delle persone |a pena di esclusione, al
momento della |

|con disabilita' (par. 2 |presentazione
dell'offerta, la |

|linee guida - comma 3, |dichiarazione del legale
rappresentante |

|art. 1, allegato II.3 |che attestati di essere in
regola con le |

|decreto legislativo 31 |norme che disciplinano il
diritto al |

|marzo 2023, n. 36) |lavoro delle persone con
disabilita'. |

+-----+-----
-----+

|Rispetto degli obblighi |Costituisce causa di
esclusione |

|di cui alla legge 12 |dell'operatore economico
dalla procedura |

|marzo 1999, n. 68 (par. |di gara, il mancato
rispetto, al momento |

|2 linee guida - comma 4, |della presentazione
dell'offerta, degli |

|art. 1 allegato II.3, |obblighi in materia di
lavoro delle |

|decreto legislativo 31 |persone con disabilita'
di cui alla legge |

|marzo 2023, n. 36) |12 marzo 1999, n. 68.
|

+-----+-----
-----+

8. Clausole di premialita' (comma 5 dell'art. 1
dell'allegato II.3)

Ai sensi del comma 4 dell'art. 1 dell'allegato
II.3 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36, le stazioni
appaltanti prevedono,

nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti,
specifiche clausole

dirette all'inserimento, come ulteriori
requisiti premiali

dell'offerta, di criteri orientati a
promuovere l'imprenditoria

giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone
con disabilità', la

parità di genere e l'assunzione di giovani con
età inferiore a

trentasei anni e donne.

Il comma 5 del medesimo art. 1 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 ai sensi dell'art. 44

del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'art. 4 del

decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dell'art. 4 del decreto

legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dell'art. 3 della legge 1° marzo

2006, n. 67, degli articoli 35 e 55-quinquies del decreto legislativo

11 aprile 2006, n. 198, ovvero dell'art. 54 del decreto legislativo

26 marzo 2001, n. 151;

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 con disabilità,

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;

e. abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui

alla legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di lavoro delle persone

con disabilità';

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 ai

sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

Di seguito si riportano esempi di clausole contrattuali da

utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

=====

|
Ipotesi di modalita' d|

|
attribuzione del | i

| Criterio di valutazione |
punteggio |

+=====+

|Possesso della certificazione di |
|

|responsabilita' sociale ed etica SA 8000 o |Si = X
p |

|equivalente |No = 0
p |

+-----+

|Natura di cooperativa sociale dell'impresa |
|

|ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b), |
|

|della legge 8 novembre 1991, n. 381, a |
|

|condizione che le persone con disabilita' |
|

|impiegate siano almeno il 30 per cento dei |
|

|lavoratori della cooperativa (al netto |
|

|cioe' delle altre categorie di lavoratori | $\geq 50\%$
= Y + X p |

|«svantaggiati» di cui all'art. 4 della | $\geq 30\%$
= Y p |

|legge n. 381 del 1991). | $< 30\%$
= 0 p |

+-----+-----
-----+

Imprese o start-up di cui siano titolari	
persone con disabilita' o di cui la	
maggioranza dei soci siano persone con	
disabilita' o che abbiano persone con	
disabilita' nel ruolo di presidente,	
amministratore delegato, direttore	Si = X
p	
generale.	No = 0
p	
+-----+-----	
-----+	
Impiego o assunzione di persone con	X p
per ogni unita'	
disabilita' in quota eccedente l'obbligo	
eccedente l'obbligo	

minimo di legge. di legge	minimo
------------------------------	--------

+-----+ -----+	+-----
-------------------	--------

Impiego o assunzione, anche nell'ambito per ogni unita' con	X p
--	-----

della quota obbligatoria per legge, di di invalidita'	grado
--	-------

persone con grado di invalidita' pari o superiore all'80	pari
---	------

superiore all'80 per cento. cento	per
--------------------------------------	-----

+-----+ -----+	+-----
-------------------	--------

Assenza di verbali di discriminazione di 	
--	--

genere. Sara' valutata l'assenza, nei tre 	
---	--

anni antecedenti la data di presentazione 	
---	--

dell'offerta, di verbali di conciliazione	
extragiudiziale per discriminazione di	
genere (articoli 37-41 del decreto	
legislativo n. 198 del 2006) con Ufficio	Si = X
p	
consigliera di parita'.	No = 0
p	
+-----+-----	
-----+	
Previsione nell'organico aziendale della	Si = X
p	
figura del disability manager.	No = 0
p	
+-----+-----	
-----+	
Adozione di strumenti di conciliazione	

|delle esigenze di cura, di vita e di lavoro|
|

|per i propri dipendenti, nonche' modalita' |
|

|innovative di organizzazione del lavoro |
|

|che prevedano: |
|

|a) asilo nido aziendale convenzionato |
|

|inclusivo; |
|

|b) misure di flessibilita' 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 autosufficienti e loro	

familiari;	

g) sportello informativo su non	

discriminazione/pari	

opportunita'/inclusione persone con	

disabilita';	

|h) forme di comunicazione esterna e interna|
|

|o aziendale (intranet) accessibile; |
|

|i) formazione sui temi delle pari |
|

|opportunità' e non discriminazione della |
|

|inclusione delle persone con disabilità';
|Adozione di meno di 4 |

|j) adesione a network territoriali per la
|strumenti = 0 p fra 4 e|

|parità'; |6
strumenti = Yp 7 o |

|k) identificazione di una figura aziendale |più'
strumenti = Xp Nel|

|per le politiche anti discriminatorie (es. |caso
di partecipazione |

|diversity manager); |di RTI
o Consorzi |

anni	No = 0
p	

+-----+-----	+-----
-----+	

Imprese o start-up in cui la compagine	

societaria sia composta, per oltre la meta'	

numerica dei soci e di quote di	

partecipazione, da soggetti di eta'	Si = X
p	

inferiore ai 36 anni.	No = 0
p	

+-----+-----	+-----
-----+	

Adozione di un welfare aziendale orientato	

a fornire sostegno ai giovani dipendenti	

|attraverso i seguenti interventi: |
|

|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
|Adozione di 3 |

|risorse presenti;
|interventi: X p |

|c) adozione di una formazione
professionale|Adozione di 2 |

|dedicata ai giovani dipendenti con
|interventi: Y p |

|l'attivazione di corsi finalizzati a
|Adozione di 2 |

|promuovere la cybersecurity,
l'acquisizione|interventi: Z p |

|di digital skills e l'utilizzo consapevole
|Adozione di 0 |

|e responsabile delle piattaforme digitali.
|interventi: 0 p |

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+

|Dimostrazione che la propria attivita' |
|

|aziendale ha prodotto un beneficio |
|

|36 anni. La valutazione dell'impatto |

```
|lo standard di valutazione esterno di cui |
|
```

|dicembre 2015, n. 308. |No = 0
p |

Le clausole di premialita' devono operare
tra i criteri di

valutazione con i seguenti pesi:

1. peso non inferiore al 4 per cento del
punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro femminile inferiore al
10 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per
l'impresa;

2. peso non inferiore al 2 per cento del
punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro femminile inferiore al
20 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per
l'impresa;

3. peso non inferiore al 1 per cento del
punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro femminile inferiore al
30 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per
l'impresa;

4. peso non inferiore al 4 per cento del
punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 10 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per l'impresa;

5. peso non inferiore al 2 per cento del punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 20 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per l'impresa;

6. peso non inferiore al 1 per cento del punteggio tecnico nel

caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 30 per cento nel

settore economico di attivita' prevalente per l'impresa.

9. Monitoraggio (comma 9 dell'art. 1 dell'allegato II.3)

Sul profilo del committente, nella sezione «Amministrazione

trasparente», sono pubblicati ai sensi dell'art. 28 del decreto

legislativo 31 marzo 2023, n. 36:

a. il rapporto sulla situazione del personale, di cui all'art.

46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (comma 1 dell'art.

1 dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36);

b. la relazione di genere sulla situazione del personale

maschile e femminile (comma 2 dell'art. 1 dell'allegato II.3 del

decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36);

c. la dichiarazione circa il rispetto delle norme che

disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di

cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (comma 3 dell'art. 1

dell'allegato II.3 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36)

La notizia dell'avvenuta pubblicazione e' comunicata via PEC,

mediante l'invio del link della sezione «Amministrazione trasparente»

in cui sono pubblicati i suddetti documenti, ai Ministri o autorità

delegati per le pari opportunità e la famiglia, per le politiche

giovanili e il servizio civile universale, per le politiche in favore

della disabilità'.