

**LINEE GUIDA VOLTE A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ  
GENERAZIONALI E DI GENERE, NONCHÉ L'INCLUSIONE  
LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NEI  
CONTRATTI RISERVATI, PUBBLICATO NELLA GAZZETTA  
UFFICIALE N. 173 DEL 26 LUGLIO 2023.**

What's  
Next?

25

**FB & ASSOCIATI**  
ADVOCACY AND LOBBYING

Il traguardo è l'avvenire

## Sommario

Linee guida.....	.....
1. Finalità e ambito di applicazione.....	.....
2. A) Rapporto sulla situazione del personale.....	.....
B) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.....	.....
C) Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.....	.....
3. Clausole contrattuali e misure premiali (commi 4 e 5 dell'art. 1 dell'allegato II.3).....	.....
3.A) 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).....	.....
4. Droghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile (comma 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3).....	.....
5. Applicazione delle penali (comma 6 dell'art. 1 dell'allegato II.3).....	.....
6. Condizioni necessarie.....	.....
7. Clausole di premialità (comma 5 dell'art. 1 dell'allegato II.3).....	.....
8. Monitoraggio (comma 9 dell'art. 1 dell'allegato II.3).....	.....

What's  
Next?

25

FB & ASSOCIATI  
ADVOCACY AND LOBBYING

Il traguardo è l'avvenire

## 1. Finalità e ambito di applicazione

- L'art. 61 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante codice dei contratti pubblici, prevede disposizioni che favoriscono le pari opportunità generazionali e di genere e promuovono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti ai contratti riservati. Nello specifico, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di concessione o riservarne l'esecuzione a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi che abbiano come scopo l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, o comunque, possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30% dei lavoratori sia portatore di una disabilità o si tratti di lavoratori svantaggiati; il comma 2 dell'art 61 reca che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara meccanismi volti a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate. Sono considerati disabili i soggetti di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, mentre si definiscono persone svantaggiate, quelle indicate dall'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381.

## 2. A) 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, 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 opportunità, con attestazione della sua conformità a quello già trasmesso alle rappresentanze sindacali. Le aziende devono predisporre tale rapporto, che ha ad oggetto la situazione del personale maschile e femminile, con cadenza biennale alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità elaborano i relativi risultati e li trasmettono alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al CNEL. Se il rapporto non è stato trasmesso nei termini, le imprese devono produrlo in sede di gara con la trasmissione alla consigliera delle pari opportunità. Le imprese con un numero di dipendenti compreso tra cinquantuno e cento dovranno produrre, al momento della presentazione della domanda, una copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. La mancata produzione del rapporto è causa di esclusione della gara.

## B) 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. Anche in questo caso, la relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere

What's  
Next?

25

FB & ASSOCIATI  
ADVOCACY AND LOBBYING

Il traguardo è l'avvenire

e alla consigliera regionale di parità. La mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione delle penali. La violazione dell'obbligo di produzione della relazione di genere determina, inoltre, l'impossibilità di partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti ai contratti riservati. Per le sanzioni si fa riferimento al paragrafo relativo all'applicazione delle penali.

### **C) Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità**

- 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 disabilità, nonché una relazione dell'avvenuto assolvimento degli obblighi e che 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. La mancata produzione determina l'applicazione delle penali da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso. Tale obbligo si aggiunge a quello già a quello previsto dall'art. 17 della Legge 68/1999 ai sensi del quale le imprese che partecipano 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 della 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. L'assolvimento dell'obbligo di cui al comma 3 dell'art. 1 dell'allegato II.3 dovrebbe essere richiesto, con espressa previsione nel bando di gara, anche agli operatori economici con più di cinquanta dipendenti. La mancata produzione della dichiarazione e della relazione determina l'applicazione di penali da commisurarsi in base alla gravità della violazione proporzionali rispetto all'importo del contratto alle prestazioni.

### **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 disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a trentasei anni e di donne. Tali misure devono essere declinate a seconda delle caratteristiche del progetto. Costituiscono requisiti necessari dell'offerta:
  - l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità;
  - l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile. Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, o stabilire una quota inferiore, dandone motivazione qualora l'oggetto del contratto o la natura del progetto non ne consentano l'inserimento;
  - I bandi contengano ulteriori misure premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato.

## **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)**

- L'obbligo é finalizzato a garantire un incremento sia dei lavoratori giovani sia delle lavoratrici e pertanto la percentuale di incremento deve essere assicurata con riferimento a entrambe le tipologie. per cui 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 e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

## **4. Droghe all'applicazione dei dispositivi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile (comma 7 dell'art. 1 dell'allegato II.3)**

- Tale punto sottolinea le due tipologie di deroga alle misure stabilite nel comma 4 dell'art. 1: la prima consiste nella possibilità per le stazioni appaltanti di escludere l'inserimento dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4; la seconda concede alle stazioni appaltanti la possibilità di stabilire una quota inferiore al 30% delle predette assunzioni.

## **5. 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 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 lato sensu sanzionatori rispetto al mancato adempimento delle previsioni.

## **6. Condizioni necessarie**

- Al fine di agevolare l'attività delle stazioni appaltanti, le clausole disciplinate dalle linee guida relative a previsioni di necessaria applicazione sono esplicitate in tale punto ove si prevede per ciascun documento da presentare (Rapporto sulla situazione del personale, Relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità) il relativo modello di clausola da applicare.

## **7. Clausole di premialità' (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. In tale punto, quindi, le linee guida riportano esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara e specificano in quali termini -pesi - tali clausole di premialità devono operare.

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

- In questo punto si specifica che sul profilo del committente, nella sezione Amministrazione trasparente, devono essere pubblicati tutti i documenti - Rapporto, Relazione e Dichiarazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità e che l'avvenuta pubblicazione deve essere comunicata via pec ai Ministeri competenti.



What's  
Next?

25

FB & ASSOCIATI  
ADVOCACY AND LOBBYING

Il traguardo è l'avvenire