

LAVOROdi **MARIA ROSA GHEIDO****Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici**

Una delle "missioni" del PNRR ("Inclusione e Coesione") prevede uno stanziamento complessivo di 22,4 miliardi per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.

Con l'approvazione definitiva da parte del Senato, l' **art. 47 D.L. 77/2021** (Decreto Semplificazioni) cambia anche titolo e include misure intese a favorire " *Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nelPNC* ".

La nuova norma è assai impegnativa, sia per le stazioni appaltanti, sia per i datori di lavoro che intendono partecipare a bandi di gara, avvisi, inviti indetti dalla P.A. e finanziati con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10.02.2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12.02.2021, nonché dal PNC. L'ambito di applicazione è, pertanto, definito ma è bene non dimenticare che l'art. 1, lett. e) dello schema di DDL recante delega al Governo in materia di contratti pubblici, prevede **la facoltà ovvero l'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire**, nei bandi di gara, avvisi e inviti, tenuto conto della tipologia di intervento e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, **specifiche clausole sociali e ambientali**, con cui potranno essere indicati, come requisiti necessari o premiali dell'offerta, criteri orientati tra l'altro a: promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato; garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; promuovere le pari opportunità generazionali e di genere. La disposizione di cui all'art. 47 della legge di conversione del Decreto Semplificazioni è, ora, intesa a perseguire le finalità relative alle **pari opportunità, generazionali e di genere** e per promuovere l' **inclusione lavorativa delle persone disabili**, pertanto alle originarie previsioni in tema di pari opportunità e di incentivo all'occupazione di donne e giovani di età inferiore a 36 anni si aggiunge il rispetto della L. 68/1999 in tema di assunzioni obbligatorie.

I **destinatari** dei nuovi obblighi sono suddivisi in 2 classi: **gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale**, ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 (aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti), devono produrre, 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 aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi dell'art. 46, c. 2. Gli stessi operatori devono altresì aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, agli obblighi di cui alla L. 68/1999; **gli operatori economici che occupano da 15 dipendenti a 100 dipendenti**, entro 6 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 è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. Essi sono altresì tenuti a consegnare, entro lo stesso termine di cui sopra, alla stazione appaltante, la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili 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.