

Appalti Pnrr: incentivi per donne e giovani

Pari opportunità

Il Dl Semplificazioni attiva un pacchetto di misure per promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani negli appalti del Pnrr.

Gli operatori tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale (aziende che occupano oltre cento dipendenti) devono produrre al momento della partecipazione a una gara, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione di conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Gli operatori che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e inferiore a cento sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni entro sei mesi dalla conclusione del contratto. La disposizione si riferisce genericamente alla conclusione del contratto, le ragioni della previsione fanno pensare che ci si riferisca alla stipula del contratto. Le relazioni degli operatori saranno pubblicate sul sito web della stazione appaltante. La violazione dell'obbligo determina l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, per un periodo di

12 mesi, ad ulteriori procedure di affidamento relative al Pnrr. I contratti di appalto dovranno prevedere l'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e all'importo del contratto.

Le stazioni appaltanti devono prevedere nei bandi di gara (o nelle lettere di invito) come requisiti di partecipazione e come requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, fino all'età di 36 anni, e donne.

È stato previsto che l'appaltatore dovrà impegnarsi a assicurare una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività a esso connesse, all'occupazione giovanile e femminile. Le stazioni appaltanti possono escludere l'applicazione delle misure previste o prevedere una percentuale delle nuove assunzioni necessarie, inferiore a quella prevista, dandone adeguata e specifica motivazione, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità.

Infine, sono state previste ulteriori misure premiali che determinano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente che: 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; utilizzo si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti; si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima, giovani, con età inferiore a 36 anni, e donne per l'esecuzione del contratto; d) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità; e) abbia presentato

o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del Dlgs 254/2016.

Per semplificare l'applicazione di queste norme il Governo potrà realizzare delle linee guida.

—**Pi.Me.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA