

Donne, giovani e lavoratori disabili: linee guida ad hoc per gli appalti

Dpcm attuativo del Codice

Le nuove regole si riferiscono agli incarichi riservati nel settore pubblico

Ai posti giovanili e femminili va destinata una quota del 30% delle assunzioni

Pagina a cura di
Davide Boffi

Un passo in avanti è stato mosso verso le pari opportunità: sulla Gazzetta ufficiale 173 del 26 luglio è stato pubblicato il Dpcm del 20 giugno 2023 con le linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità negli appalti, per i contratti riservati. Si tratta dei contratti che possono essere riserva-

ti dalle stazioni appaltanti o dagli enti concedenti a operatori economici che hanno come scopo l'inclusione lavorativa delle persone disabili o svantaggiate (articolo 61 del nuovo Codice degli appalti, Dlgs 36/2023). Il decreto si rivolge in via esclusiva ai contratti d'appalto pubblici ma rappresenta una svolta decisa verso l'attenzione che le governance aziendali devono porre su questi temi, sempre più sensibili per l'aggiudicazione degli appalti, il che porterà a riflessi anche in ambito privatistico. Il testo disciplina le disposizioni dirette all'inserimento di criteri orientati a promuovere l'inclusione lavorativa dei giovani sotto i 36 anni e dei disabili, e l'occupazione femminile.

I requisiti

I requisiti essenziali per partecipare alla gara sono l'aver già assolto gli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità e l'obbligo di assicurare che in caso di aggiudicazione del contratto una quota pari almeno al 30% delle assunzioni sia

destinata all'occupazione giovanile e femminile (allegato II. 3 del Dlgs 36/2023).

Per quanto riguarda l'inclusione delle persone disabili la nuova normativa impone alle aziende che occupano tra 15 e 50 dipendenti (da intendersi estesa analogicamente alle aziende con più di 50 dipendenti) di consegnare entro sei mesi dalla conclusione del contratto una relazione attestante il rispetto della normativa giuslavoristica sui disabili e la presenza di eventuali sanzioni irrogate nel triennio precedente.

Il target del 30 per cento

Gli obiettivi di incremento occupazionale devono considerarsi target autonomi e pertanto un'azienda potrà essere non considerata in re-

gola laddove abbia previsto una copertura del 30% di assunzioni solo con riferimento all'occupazione giovanile, o viceversa solo con riferimento all'occupazione femminile. Nulla esclude, però, che possa essere prevista una deroga ai valori percentuali laddove, come detto, sussistano motivate ragioni. In tal caso, l'azienda potrà individuare la quota precisa ritenuta congrua motivando analiticamente la ragione della riduzione.

Per il calcolo della percentuale del 30% si dovrà fare riferimento al numero delle nuove assunzioni da impiegare nell'arco di esecuzione del contratto e delle attività connesse. In caso di subappalto, qualora l'appaltatore abbia già raggiunto la percentuale del 30%, il subappaltatore non dovrà dunque assumere lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate, fermo restando che le assunzioni da questi effettuate rileveranno per la base di calcolo del 30 per cento.



Il target del 30% non può essere soddisfatto ricorrendo a una sola delle due categorie