

## IL VADEMECUM

1

### **Gli obblighi per le aziende**

Al fine della partecipazione alle gare pubbliche le aziende si devono impegnare ad analizzare in modo trasparente il proprio contesto lavorativo, attraverso:

- la produzione del rapporto sulla situazione del personale prevista dal Codice delle Pari Opportunità;
- la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile;
- la presentazione della relazione sul rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità previste dalla legge 68/1999.

2

### **I criteri applicativi**

Le linee guida del Governo forniscono criteri applicativi alle stazioni appaltanti e agli operatori economici in ordine alla declinazione di tali principi, ossia:

- la definizione della metodologia da utilizzare per definire la quota del 30% delle assunzioni da destinare all'occupazione giovanile e femminile;
- l'indicazione delle circostanze che rendono il ricorso all'inserimento di clausole di premialità o il rispetto della destinazione della quota del 30% alle nuove assunzioni giovanili e femminili in tutto o in parte impossibile o contrastante con obiettivi di efficienza, economicità o qualità del servizio;

all'assolvimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone disabili e alle eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente;

- mancato rispetto della quota del 30% di assunzioni di giovani e donne;
- altre ipotesi aggiuntive individuate dalle stazioni appaltanti.

Per tutte le fattispecie sopra citate è prevista l'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto.

Per i soli casi di mancata produzione della relazione di genere si prevede, inoltre, l'interdizione dalla partecipazione per un periodo di 12 mesi a ulteriori procedure di gara.

4

### **Le clausole di premialità**

Le clausole di premialità consentono alle stazioni appaltanti di prevedere, nei bandi di gara, specifiche clausole dirette all'inserimento, come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a raggiungere le finalità della nuova disciplina. Esempi di clausole di premialità previste dal decreto sono:

- l'assenza nei tre anni precedenti di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori;
- l'utilizzo di specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative

- l'indicazione esemplificativa e non esaustiva di alcune clausole di premialità che le stazioni appaltanti possono utilizzare per la predisposizione della documentazione di gara.

3

### **I meccanismi sanzionatori**

L'applicazione delle penali è finalizzata a garantire effettività alle previsioni del decreto e dunque prevede meccanismi sanzionatori rispetto al mancato adempimento delle seguenti previsioni:

- mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile;
- mancata produzione della dichiarazione relativa

di organizzazione del lavoro;

- l'impegno ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone con disabilità, giovani con età inferiore a 36 anni e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- l'adozione nell'ultimo triennio di specifiche misure atte a promuovere le pari opportunità generazionali e di genere in azienda, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- il rispetto nell'ultimo triennio degli obblighi di assunzione delle categorie protette.