

Con gli appalti riservati si favorisce l'impiego di lavoratori svantaggiati

Il nuovo Codice

Meccanismi premiali per le pari opportunità di genere e per i giovani

Luigi Caiazza
Roberto Caiazza

Il nuovo Codice degli appalti pubblici (Dlgs 36/2023), efficace dal 1° luglio, all'articolo 61 fornisce una nuova e più articolata regolamentazione dei "contratti riservati".

Si tratta del diritto di partecipazione alle procedure di appalto o concessione che le stazioni appaltanti o gli enti concedenti possono riservare, per l'esecuzione, a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi che abbiano per scopo principale l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate. Stazioni appaltanti ed enti concedenti, inoltre, nell'ambito di programmi di lavoro protetti, possono riservarne l'esecuzione agli stessi soggetti quando almeno il 30% dei lavoratori degli operatori economici sia composto da soggetti con disabilità o svantaggiati.

Fermo restando che il bando di gara o l'avviso di pre-informazione dovranno indicare che si tratta di «appalto o concessione riservati», le stazioni appaltanti e gli enti concedenti dovranno prevedere che in tali bandi, negli inviti e negli avvisi siano indicati, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali, meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.

Il nuovo Codice, dando valore precettivo, seppure in sede di prima applicazione, ai principi generali contenuti nell'allegato II.3 richiamati espressamente nei commi 4 e 5 dell'articolo 61, prevede meccanismi e premiali, anche per quanto riguarda l'aggiudicazione dell'appalto, per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e, soprattutto, per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, fornendo un elenco delle stesse che comprende, tra gli altri, i tossicodipendenti e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro al-

l'esterno, secondo quanto disposto dall'articolo 21 della legge 534/1975.

L'allegato stabilisce, tra l'altro, che gli operatori economici i quali occupino più di 50 dipendenti dovranno produrre, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, a pena di esclusione, la copia dell'ultimo rapporto relativo alla situazione del personale previsto dall'articolo 46 del Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/2006).

In merito ai meccanismi premiali per favorire determinate categorie di lavoratori, l'allegato prevede altresì, come obbligo, che l'offerta assicuri, in caso di aggiudicazione, che una quota di almeno il 30% delle assunzioni per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle attività a esso connesse sia soddisfatto con l'occupazione giovanile. Le stazioni appaltanti, tuttavia, possono escludere dai bandi di gara quest'ultimo requisito o stabilire una quota inferiore, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia, la natura del progetto, ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con gli obiettivi.

Da rilevare che l'allegato II.3 sarà comunque abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato con Dpcm.



Disposizioni efficaci da luglio ma saranno sostituite con un regolamento adottato tramite Dpcm