

Misure per la promozione delle pari opportunità



ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

RIFERIMENTO NORMATIVO	PREVISIONE	SOGGETTI INTERESSATI
<p>Art. 46, D.Lgs. n. 198/2006</p> <p><u>RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE</u> (C.D. "RAPPORTO BIENNALE")</p>	<p>Le aziende con <u>oltre 50 dipendenti</u> sono tenute a redigere un <u>RAPPORTO</u>, ogni due anni, <u>SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE</u> in ognuna delle professioni e 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 (co.1).</p> <p>Il rapporto può essere redatto su base volontaria da parte delle aziende che occupano fino a 50 dipendenti (co.1-bis).</p>	<p>– per le imprese con più di 50 dipendenti</p> <p>– anche per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti, su base volontaria</p>
<p>Art. 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006</p> <p><u>CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</u></p>	<p>Dal 1° gennaio 2022 è istituita la <u>CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</u> al fine di <u>attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro</u> per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità (co.1).</p>	<p>– per tutte le imprese, <u>su base volontaria</u></p>

RIFERIMENTO NORMATIVO	PREVISIONE	SOGGETTI INTERESSATI
<p>Art. 47, DL n. 77/2021</p> <p>PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE LAVORATIVA NEGLI APPALTI PNRR E NEL PNC</p>	<p>Prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'<u>obbligo di produzione</u>, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, di copia dell'ultimo RAPPORTO DI CUI ALL'ART. 46, D.Lgs. n. 198/2006 da parte degli operatori economici tenuti alla redazione dello stesso (co.2); • la <u>consegna</u>, per gli operatori economici che occupano dai 15 ai 50 dipendenti aggiudicatari di appalto PNRR/PNC, della RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE, entro 6 mesi dalla stipula del contratto (co.3); • la consegna, per gli operatori economici che occupano dai 15 ai 50 dipendenti aggiudicatari di appalto PNRR/PNC, della CERTIFICAZIONE di cui all'articolo 17 della L. n. 68/99, e di una RELAZIONE relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e ad eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente. Tali documenti devono essere consegnati entro 6 mesi dalla stipula del contratto (co.3-bis); • l'indicazione, da parte delle stazioni appaltanti, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, di specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne (co.4 e co.5); • fatta salva la facoltà di deroga da parte delle stazioni appaltanti (co. 7), l'inserimento nei bandi di gara, <u>quale requisito necessario dell'offerta</u>, dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30%, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile (co.4); • sanzioni in caso di inadempimento degli obblighi di cui sopra (co.6). 	<ul style="list-style-type: none"> – <u>rapporto di cui all'art. 46</u>: per le imprese che occupano oltre i 50 dipendenti – <u>relazione di genere</u>: per le imprese dai 15 ai 50 dipendenti aggiudicatarie di appalto PNRR e PNC – <u>attestazione e relazione su assolvimento obblighi L. n. 68/99</u>: per le imprese dai 15 ai 50 dipendenti aggiudicatarie di appalto PNRR e PNC – <u>requisiti necessari o premiali</u>: per le imprese che partecipano a bandi PNRR e PNC (se previsto nel bando) – <u>obbligo assunzionale 30% giovani e 30% donne</u> (solo in caso di nuove assunzioni): per le imprese che partecipano a bandi PNRR e PNC (se previsto nel bando) – per le imprese destinatarie degli obblighi di cui sopra

RIFERIMENTO NORMATIVO	PREVISIONE	SOGGETTI INTERESSATI
<p>Art. 57, D.Lgs. n. 36/2023</p> <p>CLAUSOLE SOCIALI DEL BANDO DI GARA E DEGLI AVVISI</p>	<p>Per gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, <u>MISURE ORIENTATE A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI, DI GENERE E DI INCLUSIONE LAVORATIVA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIATE, LA STABILITÀ OCCUPAZIONALE DEL PERSONALE IMPIEGATO, nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore</u>, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli <u>stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u> e di quelli <u>il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente</u>, nonché a garantire le <u>stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto</u> rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare (co.1).</p>	<p>– per le imprese che partecipano ad appalti pubblici</p>
<p>Art. 102, D.Lgs. n. 36/2023</p> <p>IMPEGNI DELL'OPERATORE ECONOMICO</p>	<p>Nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, le stazioni appaltanti richiedono agli operatori economici di impegnarsi a garantire l'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale di settore, a <u>GARANTIRE LA STABILITÀ OCCUPAZIONALE DEL PERSONALE IMPIEGATO E A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI, DI GENERE E DI INCLUSIONE LAVORATIVA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIATE</u> (co.1).</p> <p>L'operatore economico indica nell'offerta le modalità con le quali intende adempiere ai suddetti impegni. La stazione appaltante verifica l'attendibilità degli impegni assunti con qualsiasi adeguato mezzo, anche con le modalità di cui all'articolo 110, solo nei confronti dell'offerta dell'aggiudicatario (co.2).</p>	<p>– per le imprese che partecipano ad appalti pubblici</p>

RIFERIMENTO NORMATIVO	PREVISIONE	SOGGETTI INTERESSATI
<p>Art. 108, D.Lgs. n. 36/2023</p> <p>CRITERI DI AGGIUDICAZIONE DEGLI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE</p>	<p>Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per <i>l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere</i> comprovata dal possesso della <u>CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE DI CUI ALL'46-BIS</u>, D.Lgs. n. 198/2006 (co.7).</p>	<p>– <i>per le imprese che partecipano ad appalti pubblici</i></p>
<p>Art. 61, D.Lgs. n. 36/2023</p> <p>CONTRATTI RISERVATI</p>	<p>Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di concessione o possono riservarne l'esecuzione a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30 per cento dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati (co.1).</p> <p>Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate (co.2).</p> <p>Rimanda ad allegato II.3 che riporta le stesse disposizioni dell'Art. 47 del DL n. 77/2021. Con riferimento a tale allegato, è stato emanato il DM 20.06.2023 recante Linee guida per le pari opportunità <u>nei contratti riservati</u>.</p>	<p>– <u>Non riguarda le imprese edili.</u> <i>È riferito solo ai contratti riservati</i></p>