|  |  |
| --- | --- |
| **Il d.lgs. 36/2023 reca diverse disposizioni in relazione agli adempimenti finalizzati al raggiungimento dell’inclusione sociale (giovanile, femminile, di soggetti svantaggiati) a tal proposito si riportano nella parte I esempi di clausole sociali e nella parte II una disamina degli istituti in materia.****PARTE I:****ESEMPI DI CLAUSOLE SOCIALI EX ART. 57 D.LGS. 36/2023 QUALI REQUISITI NECESSARI DELL’OFFERTA****Nota bene:** con il d.lgs. 36/2023 è previsto l’inserimento di clausole sociali, finalizzate anche alla stabilità occupazionale, **in tutti gli appalti di lavori e servizi, diversi da quelli aventi natura intellettuale, e nei contratti di concessione, indipendentemente dalla condizione di essere o meno, contratti ad alta intensità di manodopera. Con riguardo agli affidamenti diretti il MIMS con parere n. 2083 del 27/06/2023** **ha escluso l’obbligo di applicazione delle clausole sociali.** **1. CLAUSOLA SOCIALE CHE GARANTISCE L’APPLICAZIONE DEL CCNL (ART. 57 D.LGS. 36/2023)***L’aggiudicatario è tenuto a garantire l’applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale (o dei contratti collettivi nazionali e territoriali) di settore stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione è strettamente connesso con l’attività di cui al presente disciplinare, per i propri lavoratori e per quelli in subappalto.* **2. CLAUSOLA SOCIALE FINALIZZATA A GARANTIRE LA STABILITA’ OCCUPAZIONALE (ART. 57 D.LGS. 36/2023)** 1. *Qualora si verifichi una delle ipotesi previste dall’art. 124 comma 1 del D.lgs. 36/2023, il soggetto economico subentrante si impegna a utilizzare prioritariamente il personale della ditta già aggiudicataria della procedura in oggetto qualora sia in possesso della professionalità richiesta e a condizione che ciò sia compatibile con l’organizzazione d’impresa della ditta e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste.*
2. *A tal fine, l’impresa già aggiudicatrice darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi.*
3. *L'impresa uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:*
* *nominativo;*
* *data di assunzione nel settore;*
* *data di assunzione nell'azienda uscente;*
* *orario settimanale;*
* *livello di inquadramento;*
* *codice fiscale.*

*Deve inoltre fornire la seguente documentazione:** *applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro;*
* *formazione;*
* *documentazione sanitaria, entro i limiti di riservatezza stabiliti dalle normative vigenti;*
* *lista personale assunto ai sensi della legge n. 482/1968 e n. 68/1999.*

**3. CLAUSOLA SOCIALE PEREQUATIVA E FINALIZZATA A TUTELARE LA STABILITÀ OCCUPAZIONALE (ART. 57 D.LGS. 36/2023)** 1. *L’impresa aggiudicataria che, nell’esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di appalto, affidi in subappalto le relative lavorazioni, è tenuta a fare obbligo all’impresa subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale impiegato dall’impresa appaltatrice, così come la clausola sociale di cui ai commi 3, 4 e 5.*
2. *Al fine di garantire la stabilità occupazionale l’impresa aggiudicataria si obbliga a rispettare la clausola sociale di cui ai commi 3, 4 e 5.*
3. *Qualora si verifichi una delle ipotesi previste all`art. 124 comma 1 del D.lgs. 36/2023 il soggetto economico subentrante si impegna a utilizzare prioritariamente il personale della ditta già aggiudicataria della procedura in oggetto qualora sia in possesso della professionalità richiesta e a condizione che ciò sia compatibile con l’organizzazione d’impresa della ditta e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste.*
4. *A tal fine, l'impresa già aggiudicatrice darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi.*
5. *L'impresa uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:*
* *nominativo;*
* *data di assunzione nel settore;*
* *data di assunzione nell'azienda uscente;*
* *orario settimanale;*
* *livello di inquadramento;*
* *codice fiscale.*

*Deve inoltre fornire la seguente documentazione:** *applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro;*
* *formazione;*
* *documentazione sanitaria, entro i limiti di riservatezza stabiliti dalle normative vigenti;*
* *lista personale assunto ai sensi della legge n. 482/1968 e n. 68/1999*.

**4.** **CLAUSOLA SOCIALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI***Al fine di garantire le pari opportunità generazionali, l’aggiudicatario si impegna ad assicurare ai sensi dell’Allegato II.3 art. 1 comma 4 del D.lgs. 36/2023 una quota pari al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto, all’occupazione giovanile ovvero di impegnarsi ad assicurare una quota inferiore al 30 per cento come indicata da parte dell’Amministrazione ai sensi del comma 7 dell’art. 1 cit. Si precisa che in caso di partecipazione in forma di raggruppamento temporaneo, consorzio, GEIE, aggregazione di imprese di rete la suddetta quota deve essere assolta dall’operatore economico nel suo complesso, fermo restando che quest’ultimo può avvalersi anche dei subappaltatori e di ausiliarie per raggiugere tale quota.***5.** **CLAUSOLA SOCIALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE****5. 1** *Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 46 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198* *e del Decreto del Ministero lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia del 29.03.2022 (le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti), producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell’ultimo rapporto inviato unitamente alla ricevuta attestante la corretta redazione ed il salvataggio sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (https://servizi.lavoro.gov.it); attestazione della contestuale trasmissione del predetto rapporto e della sua relativa ricevuta alle rappresentanze sindacali aziendali con attestazione di conformità all’originale. Per ultimo rapporto si intende quello riferito al biennio 20/21 che fotografa il numero di dipendenti dell’azienda al 31/12/2021. [Dopo il 30/04/2024 tale data andrà modificata in 31/12/2023 – biennio 2022/23]* **5. 2***Gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta, non tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si impegnano, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, a consegnare una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed 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. L'operatore economico è altresì tenuto a trasmettere la relazione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità*. **5.3***L’aggiudicatario si impegna ad assicurare una quota pari al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto, all’occupazione femminile ai sensi dell’Allegato II.3 art. 1 comma 4 del D.lgs. 36/2023 ovvero di impegnarsi ad assicurare una quota inferiore al 30 per cento come indicata da parte dell’Amministrazione ai sensi del comma 7 dell’art. 1 cit. Si precisa che in caso di partecipazione in forma di raggruppamento temporaneo, consorzio, GEIE, aggregazione di imprese di rete la suddetta quota deve essere assolta dall’operatore economico nel suo complesso, fermo restando che quest’ultimo può avvalersi anche dei subappaltatori e di ausiliarie per raggiugere tale quota*.**6. CLAUSOLA SOCIALE PER L’INCLUSIONE LAVORATIVA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIATE***Al fine di garantire l’inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, l’aggiudicatario assume l'obbligo di consegnare alla stazione appaltante entro sei mesi dalla stipula del contratto una certificazione e relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all’articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che contenga, altresì, l’illustrazione di eventuali sanzioni e provvedimenti posti a carico dell’appaltatore nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte. La relazione deve inoltre essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali.***7. CLAUSOLA SOCIALE PEREQUATIVA** *L’impresa aggiudicataria che, nell’esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di appalto, affidi in subappalto le relative lavorazioni, è tenuta a fare obbligo all’impresa subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale impiegato dall’impresa appaltatrice*.**PARTE II:****L’art. 57 comma 1 del d.lgs. 36/2023** prevede che *“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, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi il settore dei beni culturali e del paesaggio, e nel rispetto dei principi dell’Unione europea,* ***devono contenere******specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta:*** * *misure orientate tra l'altro 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,*** *tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto o della concessione svolta dall’impresa anche in maniera prevalente,*
* *nonché a garantire le* ***stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto*** *rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare.”*

Le **clausole sociali** sono **definite, nell’allegato I.1, art. 2, punto O) del Codice dei contratti** quali «*disposizioni che impongono ad un datore di lavoro il rispetto di determinati standard di protezione sociale e del lavoro come condizione per svolgere attività economiche in appalto o in concessione o per accedere a benefici di legge e agevolazioni finanziarie*».Le clausole sociali sono, allora, considerate previsioni di fonte normativa o pattizia che comportano non solo specifici obblighi a carico di soggetti appaltatori o concessionari di contratti pubblici ma anche condizioni o limiti alla libertà di iniziativa economica e ai princìpi dell’economia di mercato, subordinandoli ad interessi collettivi socialmente rilevanti.**L’art. 102 del D.lgs. n. 36/2023** prevede che “*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;***
* ***la******stabilità occupazionale del personale impiegato;***
* ***le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.***

*L’operatore economico* ***è tenuto a indicare 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 (n.d.r. anomalia dell’offerta), solo nei confronti dell’offerta dell’aggiudicatario.”***L'art. 108 del D.lgs. n. 36/2023** dispone che “*Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti* ***prevedono,*** *nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti,* ***il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.*** *La stazione appaltante verifica l’attendibilità dell’autocertificazione dell’aggiudicataria con qualsiasi adeguato mezzo” (comma così modificato prima dall'art. 6, comma 2-bis, del decreto-legge n. 51 del 2023, convertito dalla legge n. 87 del 2023).***L’Art. 113. (Requisiti per l’esecuzione dell’appalto)**, prevede che:1. *“Le stazioni appaltanti* ***possono richiedere requisiti particolari per l'esecuzione del contratto****, purché siano compatibili con il diritto europeo e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, innovazione e siano precisati nel bando di gara, o nell'invito in caso di procedure senza bando o nel capitolato d'oneri. Dette condizioni possono attenere, in particolare,* ***a esigenze sociali e ambientali****.*
2. *In sede di offerta gli operatori economici* ***dichiarano di accettare i requisiti particolari nell'ipotesi in cui risulteranno aggiudicatari.****”*

Infine, **si rinvia anche all’Allegato II.3 al Nuovo Codice dei Contratti** intitolato "*Soggetti con disabilità o svantaggiati cui può essere riservata la partecipazione ad appalti (Articolo 61, commi 4 e 5*)" che riproduce sostanzialmente le disposizioni già contenute nell'art. 47 del D.L n. 77/2021 in relazione agli interventi finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR o del PNC.Per quanto sopra detto, si rileva che a differenza del previgente articolo 50 del D.lgs. 50/2016 secondo il quale, con riferimento alle clausole sociali, era previsto il solo obbligo dell’imprenditore subentrante di salvaguardare i livelli retributivi dei lavoratori riassorbiti in modo adeguato e congruo e tra i principi generali l’indicazione che gli operatori economici dovessero rispettare gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, **con il nuovo D.lgs. 36/2023 l’Amministrazione DEVE richiedere misure specifiche – REQUISITI NECESSARI DELL’OFFERTA** – **finalizzate a rendere concreta l’applicazione della clausola sociale non solo ai fini del conseguimento dell’obiettivo della stabilità occupazionale bensì estendendola alla realizzazione delle pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.** Con il d.lgs. 36/2023 è previsto l’inserimento di clausole sociali, finalizzate anche alla stabilità occupazionale**, in tutti gli appalti di lavori e servizi, diversi da quelli aventi natura intellettuale, e nei contratti di concessione, indipendentemente dalla condizione di essere o meno, contratti ad alta intensità di manodopera**. **Il parere del MIMS n. 2083 del 27/06/2023** ha **escluso l’obbligo di applicazione delle clausole sociali per gli affidamenti diretti; ha affermato che non si ritiene soddisfatto l’obbligo di legge con inserimento di una sola clausola sociale a scelta della stazione appaltante ma devono essere inserite tutte le specifiche fattispecie di clausole sociali oggetto della norma.****Testo del parere MIMS n. 2083 del 27/06/2023:**“*Infatti in relazione a quesito se “il disposto di cui all’art. 57, nella parte in cui prevede che “i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti, [omissis] devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate TRA L'ALTRO 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” imponga la contestuale presenza di tutte le tipologie di clausole sociali indicate, ovvero se la locuzione “tra l’altro” debba interpretarsi nel senso di consentire alla SA di assolvere alle finalità della norma inserendo solo alcune delle summenzionate clausole”* ***il MIMS nel citato parere ha fornito la seguente risposta****: “come ricordato dalla relazione illustrativa al Codice dei contratti pubblici “L’art. 57, comma 1, rappresenta l’approdo di plurimi interventi normativi e dubbi interpretativi sorti in sede applicativa del vigente art. 50 del decreto legislativo n. 50/2016, esplicati, prima nel parere del Consiglio di Stato n. 2703 del 21 novembre 2018, reso all’Adunanza della Commissione speciale del 26 ottobre 2018, richiesto dall’ANAC, e poi, nelle stesse Linee Guida dell’ANAC n. 13, recanti «La disciplina delle clausole sociali», approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibera n. 114 del13 febbraio 2019”. La norma in esame, pertanto, in conformità alla direttiva della delega e ai pregressi interventi legislativi in materia* ***prevede “l’obbligo” per le stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara, avvisi e inviti,******tutte le specifiche “clausole sociali” volte a tutelare la stabilità occupazionale, la parità di genere, le pari opportunità generazionali, l’inclusione lavorativa”*.** **L’art. 57** infatti evidenzia **tre tipologie di specifiche clausole sociali**, previste in conformità ai princìpi e ai criteri di cui all’art. 1, comma 2, lett. h) della L. di delega n. 78/2022:* la clausola sociale di **stabilità occupazionale del personale**, (riassorbimento del personale dal precedente al nuovo affidatario che noi abbiamo nel modello di ACP fornito);
* le **clausole sociali orientate, tra l’altro, a garantire l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggiate,** intendendosi per disabili i lavoratori di cui alla L. n. 68/1999 e per svantaggiati quelli individuati dal D.M. Lavoro 20/3/2013 che, a sua volta, fa riferimento al Regolamento UE n. 654/2014, **e le pari opportunità generazionali e di genere**;
* le **clausole sociali che garantiscono l’applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore**, tenendo conto, in relazione all’oggetto dell’appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività, oggetto dell’appalto o della concessione, svolta dall’impresa anche in maniera prevalente, nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell’appaltatore e contro il lavoro irregolare.

Nell’ambito delle regole fissate nella lex specialis della gara, le citate clausole sono soggette al regime giuridico delineato dall’art. 57, comma 1, **e devono essere inserite nel bando di gara come requisiti necessari dell’offerta**, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi il settore dei beni culturali e del paesaggio, e nel rispetto dei princìpi dell’Unione europea. Sempre ai sensi di detto art. 57, comma 1, **il loro inserimento è obbligatorio per affidamenti dei contratti di appalti di lavori e servizi e per i contratti di concessione, di importo superiore e inferiore alla soglia comunitaria, mentre la loro applicazione resta esplicitamente esclusa per i servizi di natura intellettuale, nonché per gli affidamenti diretti ai sensi del richiamato parere del MIMS.****La Nota illustrativa al Bando Tipo Anac n. 1/2023** in merito alla questione al paragrafo 15 così recita:***15. Clausola sociale e altre condizioni di partecipazione****In conformità all’articolo 57 del Codice, la stazione appaltante, per gli affidamenti di servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per quelli aventi ad oggetto forniture senza posa in opera, è tenuta ad inserire nel bando di gara specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate, tra l'altro 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. Con riferimento ai CCNL la norma prevede che la stazione appaltante tenga conto dei contratti stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto o della concessione svolta dall’impresa anche in maniera prevalente, nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare. Sull’argomento, si rinvia alle indicazioni contenute al punto 7.**Si evidenzia che le clausole sociali vanno formulate nel rispetto dei principi dell’Unione europea e, in particolare, i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, tenuto conto della tipologia di intervento. Le stesse sono utilizzate, in particolare, per gli affidamenti relativi al settore dei beni culturali e del paesaggio. La previsione normativa lascia ampio margine di discrezionalità alle stazioni appaltanti in merito all’individuazione delle misure da adottare per realizzare le pari opportunità e l’inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, individuando gli elementi da tenere presenti per effettuare le specifiche scelte nel caso concreto (la tipologia di prestazioni) e indicando, quale ambito di elezione per l’applicazione di tali misure, il settore dei beni culturali e del paesaggio.**In attuazione dell’articolo 57, l’articolo 108, comma 7, del codice, impone alle stazioni appaltanti di prevedere nei bandi di gara* ***criteri premiali*** *che* ***attribuiscano un maggior punteggio alle imprese in possesso della certificazione sulla parità di genere****. Inoltre, parallelamente, l’articolo 102 del codice, per quanto qui di interesse, prevede che le stazioni appaltanti richiedono agli operatori economici di assumere l’impegno di garantire le pari opportunità generazionali e di genere e l’inclusione lavorativa dei soggetti disabili o svantaggiati. Per le argomentazioni già esposte, la previsione non si applica ai servizi aventi natura intellettuale e alle forniture senza posa in opera.**Oltre a tali disposizioni, il legislatore ha inserito nel codice l’ulteriore previsione di cui all’articolo 61, comma 2. Detta norma ripropone il portato dell’articolo 57 prevedendo l’obbligo delle stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara - questa volta come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell’offerta - meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità e l’inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati. La norma è stata inserita nell’ambito dell’articolo 61 che disciplina i contratti riservati agli operatori economici che siano stati costituiti oppure che operino al fine di favorire l’inclusione lavorativa dei soggetti disabili o svantaggiati.**Il comma 4 del medesimo articolo demanda all’Allegato II.3 la previsione dei meccanismi e degli strumenti premiali di cui sopra. Detto allegato è stato predisposto mediante trasposizione dell’articolo 47 del decreto-legge n. 77/2021, che era riferito esclusivamente ai contratti PNRR e PNC. Per tale motivo, le relative previsioni appaiono non perfettamente coordinate con le disposizioni del codice. Ed invero, l’art. 1, comma 4, del suddetto Allegato impone alle stazioni appaltanti di prevedere nei bandi di gara specifiche clausole dirette all’inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell’offerta (quindi in via cumulativa anziché alternativa), di criteri orientati a promuovere l’imprenditoria giovanile, l’inclusione lavorativa dei disabili e la parità di genere e generazionale, l’assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e di donne. Inoltre, la norma individua, come requisiti necessari dell’offerta, l’aver assolto agli obblighi di cui alla legge n. 68/99 e l’assunzione dell’obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30 per cento delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto sia all’occupazione giovanile, sia all’occupazione femminile. Il quadro normativo così delineato sembra porre problemi di coordinamento e di compatibilità tra le diverse disposizioni volte a favorire le pari opportunità e l’inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati, con il rischio di pregiudicarne la corretta e proficua applicazione. Per tali ragioni, l’Autorità ha segnalato la problematica ai competenti organi, chiedendo un intervento chiarificatore in materia”.*Si ritiene che il tenore delle norme del nuovo codice, praticamente riproduttivo del disposto dell’art. 47 possa consentire di utilizzare analogicamente le Linee Guida sull’art. 47 ai fini della stesura delle dichiarazioni da richiedere in sede di disciplinare e relativa modulistica all’O.E. quali requisiti necessari dell’offerta.Infatti, dalla lettura delle disposizioni del nuovo codice sopra richiamate emerge che: le previsioni dell’art. 57, 102, 108 e 113 sembra ricalchino le disposizioni dell’art. 47 del D.L. 77/2021 per gli appalti PNRR o PNC laddove si impongono quali REQUISITI NECESSARI DELL’OFFERTA criteri/clausole sociali volte a garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate (il comma 1 dell’art. 57 nuovo codice riproduce quasi pedissequamente la previsione del co. 4 dell’art. 47 relativamente alla parità di genere “4. *Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne…,* ratio identica a quella sottesa al comma 3 bis dell’art. 47 sull’assolvimento degli obblighi ex lege 68/99 nella parte in cui impone l’inserimento di clausole volte a garantire l’inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate) e QUALI REQUISITI PREMIALI criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne (art. 108 del D.lgs. n. 36/2023 *Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere* sembra ricalcare il su citato c. 4 dell’art. 47). Tale lettura sembra in linea con il parere che **il MIT UOC Quesito n.2011 del 24/05/2023** in merito all’Applicabilità ai soli appalti riservati di cui all'art. 61 del D.lgs. 36/2023 della disciplina prevista dall'all. II. 3. La risposta era la seguente: *l'interpretazione letterale della norma trova conferma nella Relazione illustrativa del Consiglio di Stato, atteso che il comma 2 dell'art. 61 è applicabile a tutte le tipologie di appalti e non sono a quelli riservati o finanziati con le risorse del PNRR e del PNC e, conseguentemente, le previsioni di cui all'all. II.3 sono estese a tutti i bandi di gara.*Si potranno pertanto utilizzare le **Linee Guida del 7 dicembre 2021** e le più recenti di cui al **DECRETO 20 giugno 2023** *Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché' l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati. (23A04253) (GU Serie Generale n.173 del 26-07-2023)* che, sebbene relative ai contratti riservati, si ritiene possano fornire indicazioni anche ai fini che interessano. **Quanto ai CRITERI PREMIALI DI CUI ALL'ART. 108 COMMA 7 DEL D.LGS. N. 36/2023**, la redazione della clausola può limitarsi a riprodurre quanto previsto dal medesimo articolo prevedendo: **criterio premiale - Ipotesi di modalità di attribuzione punteggio***possesso della certificazione della parità* Si = X p*di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo* No = 0 p*e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*Ai sensi dell’art. 108 comma 8 D.lgs. 36/2023 infatti “*Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal* *possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. La stazione appaltante verifica l’attendibilità dell’autocertificazione dell’aggiudicataria con qualsiasi adeguato mezzo*” **\*\*\*****Quanto alla CLAUSOLA DA INSERIRE FACOLTATIVAMENTE AI SENSI DELL’ART. 113 DEL D.LGS. 36/2023** (Requisiti per l’esecuzione dell’appalto) si potrebbe inserire: *Per l’esecuzione del servizio/fornitura oggetto del presente appalto, ai sensi dell’art, 113 del Codice, è richiesto quale requisito speciale giustificato dalla esigenza sociale …* [specificare il requisito e l’esigenza sociale sottesa].**\*\*\*** | **Das GvD Nr. 36/2023 enthält verschiedene Bestimmungen im Zusammenhang mit den Verpflichtungen, die auf die Erreichung der sozialen Inklusion (von Jugendlichen, Frauen, benachteiligten Personen) abzielen. Diesbezüglich werden in Teil I Beispiele für Sozialklauseln und in Teil II eine Untersuchung der einschlägigen Institutionen angegeben.****TEIL I:****BEISPIELE FÜR SOZIALKLAUSELN GEMÄSS ART. 57 GVD NR. 36/2023 ALS NOTWENDIGE ANGEBOTSANFORDERUNGEN****Bitte beachten Sie:** mit dem GvD Nr. 36/2023 ist die Einführung von Sozialklauseln vorgesehen, die auch auf die Beschäftigungsstabilität abzielen, **in allen Ausschreibungen von Bau- und Dienstleistungen, die sich von solchen mit intellektueller Natur unterscheiden, und in Konzessionsverträgen, unabhängig davon, ob es sich um hoch arbeitsintensive Verträge handelt oder nicht. In Bezug auf Direktvergaben hat das MIMS in seinem Gutachten Nr. 2083 vom 27.06.2023 die Verpflichtung zur Anwendung von Sozialklauseln ausgeschlossen.****1. SOZIALKLAUSEL, DIE DIE ANWENDUNG DES NAKV GEWÄHRLEISTET (ART. 57 GvD NR. 36/2023)***Der Zuschlagsempfänger ist verpflichtet, die Anwendung des nationalen und territorialen Bereichskollektivvertrages (oder der nationalen und territorialen Kollektivverträge) zu gewährleisten, die von den am meisten repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf nationaler Ebene abgeschlossen wurden und deren Geltungsbereich eng mit der Tätigkeit verbunden ist, die in diesen Ausschreibungsbedingungen beschrieben ist, sowohl für die eigenen Arbeitnehmer als auch für die des Unterauftrags.***2. SOZIALKLAUSEL ZUR SICHERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTABILITÄT (ART. 57 GvD NR. 36/2023)**1. *Falls eine der im Art. 124 Absatz 1 des GvD Nr. 36/2023 vorgesehenen Hypothesen eintritt, verpflichtet sich der nachfolgende Wirtschaftsteilnehmer, vorrangig das Personal des Unternehmens, das bereits den betreffenden Auftrag erhalten hat, zu verwenden, sofern es über die erforderliche Professionalität verfügt und dies mit der Unternehmensorganisation und den technisch-organisatorischen Erfordernissen und Arbeitskräftebedarfen vereinbar ist.*
2. *Zu diesem Zweck wird das Unternehmen, das den Zuschlag bereits erhalten hat, sofern möglich innerhalb von 15 Tagen im Voraus, den zuständigen betrieblichen und territorialen Gewerkschaftsvertretungen eine Mitteilung senden, wobei es Angaben über die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter und deren jeweilige wöchentliche Arbeitszeit macht und diejenigen angibt, die seit mindestens 4 Monaten im Rahmen des betreffenden Auftrages beschäftigt sind.*
3. *Das ausscheidende Unternehmen muss dem nachfolgenden Unternehmen die Liste des Personals mit folgenden Angaben übergeben:*
* *Name;*
* *Einstellungsdatum im Bereich;*
* *Einstellungsdatum im ausscheidenden Unternehmen;*
* *wöchentliche Arbeitszeit;*
* *Einstufungsniveau;*
* *Steuernummer.*

*Es muss außerdem die folgende Dokumentation zur Verfügung stellen:** *Anwendung der Gesetze zum Arbeitsschutz;*
* *Ausbildung;*
* *medizinische Unterlagen, innerhalb der durch die geltenden Vorschriften festgelegten Grenzen der Vertraulichkeit;*
* *Liste der Mitarbeiter, die gemäß Gesetz Nr. 482/1968 und Nr. 68/1999 eingestellt wurden.*

**3. SOZIALKLAUSEL ZUR HERSTELLUNG VON GLEICHHEIT UND ZUM SCHUTZ DER BESCHÄFTIGUNGSSTABILITÄT (ART. 57 GVD NR. 36/2023)**1. *Das Unternehmen, das den Zuschlag erhält und im Rahmen der Ausführung einer der Arbeiten, die in den Anwendungsbereich dieses Auftragsvertrags fallen, die entsprechenden Arbeiten an ein Unterauftragnehmer vergibt, ist verpflichtet, den Unterauftragnehmer dazu zu verpflichten, den von ihm in diesen Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmern dieselbe wirtschaftliche und normative Behandlung zu gewährleisten, die für das Personal des beauftragenden Unternehmer vorgesehen ist, ebenso wie die Sozialklausel gemäß den Absätzen 3, 4 und 5.*
2. *Um die Beschäftigungsstabilität zu garantieren, verpflichtet sich der Zuschlagsempfänger, die Sozialklausel gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 zu respektieren.*
3. *Für den Fall, dass eine der im Art. 124 Absatz 1 des GvD Nr. 36/2023 vorgesehenen Situationen eintritt, verpflichtet sich der nachfolgende Wirtschaftsteilnehmer dazu, vorrangig das Personal des bereits den Auftrag erhaltenen Unternehmens zu verwenden, sofern dieses über die erforderliche Professionalität verfügt und dies mit der Unternehmensorganisation sowie den technisch-organisatorischen Erfordernissen und den vorgesehenen Arbeitskräften vereinbar ist.*
4. *Zu diesem Zweck wird das Unternehmen, welches bereits den Zuschlag erhalten hat, sofern möglich innerhalb von 15 Tagen im Voraus, den zuständigen betrieblichen und territorialen Gewerkschaftsvertretungen eine Mitteilung senden, wobei es Angaben über die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter und deren jeweilige wöchentliche Arbeitszeit macht und diejenigen angibt, die seit mindestens 4 Monaten im Rahmen des betreffenden Auftrages beschäftigt sind.*
5. *Das ausscheidende Unternehmen muss dem nachfolgenden Unternehmen die Liste des Personals mit folgenden Angaben übergeben:*
* *Name;*
* *Datum der Anstellung im Bereich;*
* *Datum der Anstellung im ausscheidenden Unternehmen;*
* *wöchentliche Arbeitszeit;*
* *Einstufungsniveau;*
* *Steueridentifikationsnummer.*

*Es muss darüber hinaus folgende Dokumentation bereitstellen:** *Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften;*
* *Schulung;*
* *medizinische Unterlagen, innerhalb der durch die geltenden Vorschriften festgelegten Grenzen der Vertraulichkeit;*
* *Liste des Personals, das gemäß den Gesetzen Nr. 482/1968 und Nr. 68/1999 eingestellt wurde.*

**4. SOZIALKLAUSEL FÜR GENERATIONSÜBERGREIFENDE CHANCENGLEICHHEIT***Um generationsübergreifende Chancengleichheit zu gewährleisten, verpflichtet sich der Zuschlagsempfänger, gemäß Anhang II.3 Art. 1 Absatz 4 des GvD Nr. 36/2023 einen Anteil von 30 Prozent der für die Ausführung des Vertrags notwendigen Einstellungen für die Beschäftigung junger Menschen vorzusehen oder sich zu verpflichten, einen geringeren Anteil als 30 Prozent sicherzustellen, wie von der Verwaltung gemäß Absatz 7 des zitierten Art. 1 angegeben. Es wird klargestellt, dass im Falle einer Beteiligung in Form einer Bietergemeinschaft, eines Konsortiums, einer EWIV oder eines Netzwerkunternehmenszusammenschluss der genannte Anteil vom Wirtschaftsteilnehmer insgesamt erfüllt werden muss, wobei dieser auch Unterauftragnehmer und Hilfsunternehmen heranziehen kann, um diese Quote zu erreichen.***5. SOZIALKLAUSEL FÜR GENDERBEZOGENE CHANCENGLEICHHEIT** **5.1** *Wirtschaftsteilnehmer, die zur Erstellung des Personalstandsberichts gemäß Artikel 46 des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 11. April 2006, Nr. 198, und des Dekrets des Arbeits- und Sozialministeriums im Einvernehmen mit dem Ministerium für Chancengleichheit und Familie vom 29.03.2022 verpflichtet sind (öffentliche und private Unternehmen, die mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen), haben bei der Einreichung des Teilnahmeantrags oder des Angebots, bei sonstigem Ausschluss, eine Kopie des zuletzt übermittelten Berichts zusammen mit der Empfangsbestätigung über die korrekte Erstellung und Speicherung auf dem Portal des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik (*[*https://servizi.lavoro.gov.it*](https://servizi.lavoro.gov.it)*) zu übergeben; sie müssen außerdem die gleichzeitige Übermittlung des genannten Berichts und seiner Empfangsbestätigung an die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen mit einer Beglaubigung der Übereinstimmung mit dem Original nachweisen. Mit dem letzten Bericht ist der Bericht für den Zweijahreszeitraum 20/21 gemeint, der die Anzahl der Mitarbeiter des Unternehmens zum 31.12.2021 wiedergibt. [Nach dem 30.04.2024 muss dieses Datum in 31.12.2023 – Zweijahreszeitraum 2022/23 geändert werden]***5.2** *Wirtschaftsteilnehmer, die eine Anzahl von Mitarbeitern beschäftigen, die gleich oder größer als fünfzehn und nicht größer als fünfzig ist und die nicht zur Erstellung des Berichts über die Personalsituation gemäß Artikel 46 des Gesetzesvertretenden Dekrets vom 11. April 2006, Nr. 198, verpflichtet sind, verpflichten sich, innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des Vertrags einen Genderbericht über die Situation des männlichen und weiblichen Personals in jeder der Berufe in Bezug auf Beschäftigung, Ausbildung, berufliche Förderung, Ebenen, Kategorie Wechsel oder Qualifikation, andere Mobilitätsphänomene, Eingreifen des Gehaltsausgleichsfonds, Entlassungen, Vorruhestand und Ruhestand sowie die tatsächlich gezahlte Vergütung zu liefern. Der Wirtschaftsteilnehmer ist ebenfalls verpflichtet, den Bericht den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen und den regionalen Gleichstellungsräten zu übermitteln.****5.3****Der Zuschlagsempfänger verpflichtet sich, gemäß Anhang II.3 Art. 1 Absatz 4 des GvD Nr. 36/2023 eine Quote von 30 Prozent der für die Ausführung des Vertrags erforderlichen Einstellungen für die weibliche Beschäftigung zu gewährleisten, oder sich zu verpflichten, eine niedrigere Quote als 30 Prozent zu gewährleisten, wie von der Verwaltung gemäß Absatz 7 des genannten Art. 1 angegeben. Es wird präzisiert, dass im Falle einer Teilnahme in Form einer Bietergemeinschaft, eines Konsortiums, EWIV oder eines Netzwerkunternehmenszusammenschluss die genannte Quote vom Wirtschaftsteilnehmer als Ganzes erfüllt werden muss, unbeschadet der Tatsache, wobei dieser auch Unterauftragnehmer und Hilfsunternehmen heranziehen kann, um diese Quote zu erreichen.***6. SOZIALKLAUSEL FÜR DIE ARBEITSINTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG ODER BENACHTEILIGTEN PERSONEN***Um die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen zu gewährleisten, verpflichtet sich der Zuschlagsempfänger, innerhalb von sechs Monaten nach Vertragsabschluss der Vergabestelle eine Zertifizierung und einen Bericht über die Einhaltung der Vorschriften, die das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung regeln, gemäß Artikel 17 des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68, vorzulegen, der auch eine Darstellung von möglichen Sanktionen und Maßnahmen enthält, die im Dreijahreszeitraum vor dem Ablaufdatum der Angebotsabgabe gegen den Auftragnehmer verhängt wurden. Der Bericht muss auch den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen übermittelt werden.***7. GLEICHSTELLUNGSSOZIALKLAUSEL***Der Zuschlagempfänger, der bei der Ausführung einer der Arbeiten, die in den Anwendungsbereich dieses Auftragsvertrages fallen, die entsprechenden Arbeiten einem Unterauftragnehmer vergibt, muss den Unterauftragnehmer dazu verpflichten, den von diesem bei den Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmern dieselben wirtschaftlichen und regulativen Bedingungen zu gewährleisten, die für das Personal vorgesehen sind, das vom Auftragnehmer beschäftigt wird.***TEIL II:****Art. 57 Absatz 1 des GvD Nr. 36/2023** sieht vor, dass „*für die Vergabe von Bau- und Dienstleistungsaufträgen, die nicht intellektueller Natur sind, und für Konzessionsverträge die Ausschreibungsbekanntmachungen, die Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen unter Berücksichtigung der Art der Maßnahme, insbesondere im Bereich der Kulturgüter und Landschaften, und unter Einhaltung der Grundsätze der Europäischen Union* ***spezifische Sozialklauseln enthalten müssen, die als notwendige Anforderungen des Angebots verlangt werden:**** *Maßnahmen, die unter anderem darauf abzielen, die* ***Chancengleichheit zwischen Generationen, Geschlechtern und die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen*** *zu gewährleisten,*
* *die* ***Beschäftigungsstabilität des eingesetzten Personals****,*
* *sowie* ***die Anwendung der nationalen und territorialen Bereichskollektivverträge*** *unter Berücksichtigung, in Bezug auf den Gegenstand des Auftrags oder der Konzession und die auszuführenden Leistungen auch in überwiegender Weise, der von den vergleichsweise repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf nationaler Ebene abgeschlossenen sowie jener, deren Anwendungsbereich eng mit der Tätigkeit verbunden ist, die Gegenstand des Auftrags oder der Konzession ist und von dem Unternehmen auch überwiegend ausgeführt wird,*
* *sowie um die* ***gleichen wirtschaftlichen und normativen Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer bei Unteraufträgen*** *gegenüber den Mitarbeitern des Auftragnehmers und gegen illegale Arbeit zu gewährleisten.“*

Die **Sozialklauseln**sind**im Anhang I.1, Artikel 2, Punkt O) des Kodex der Vergaben als** *«Bestimmungen definiert, die von einem Arbeitgeber die Einhaltung bestimmter Standards des sozialen Schutzes und der Arbeit, als Bedingung für die Ausführung wirtschaftlicher Tätigkeiten im Rahmen von Aufträgen oder Konzessionen oder für den Zugang zu gesetzlichen Vorteilen und finanziellen Erleichterungen verlangen».*Sozialklauseln werden somit als Bestimmungen normativer oder vertraglicher Herkunft betrachtet, die nicht nur spezifische Verpflichtungen für die Auftragnehmer oder Konzessionäre öffentlicher Verträge mit sich bringen, sondern auch Bedingungen oder Grenzen für die Freiheit der wirtschaftlichen Initiative und die Prinzipien der Marktwirtschaft setzen, indem sie diese an kollektiv und sozial relevanten Interessen unterordnen.**Art. 102 des GvD Nr. 36/2023**sieht vor, dass *„die Vergabestellen in den Ausschreibungsbekanntmachungen, den Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen* ***von den Wirtschaftsteilnehmern verlangen, sich zu verpflichten, Folgendes zu gewährleisten:**** ***die Anwendung des nationalen und territorialen Bereichskollektivvertrags*;**
* ***die Beschäftigungsstabilität des eingesetzten Personals;***
* ***die Chancengleichheit zwischen Generationen, Geschlechtern und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen.***

*Der Wirtschaftsteilnehmer* ***ist verpflichtet, in seinem Angebot die Art und Weise anzugeben, wie er die genannten Verpflichtungen zu erfüllen gedenkt***. *Die Vergabestelle überprüft die Glaubwürdigkeit der eingegangenen Verpflichtungen mit jeglichem geeigneten Mittel, auch nach den Modalitäten des Artikels 110 (Anm. d. Red. Ungewöhnlichkeit des Angebots), jedoch nur gegenüber dem Angebot des Zuschlagsempfängers.“***Artikel 108 des GvD Nr. 36/2023** bestimmt, dass "*um die Geschlechtergleichheit zu fördern, die Vergabestellen in den Ausschreibungsbekanntmachungen, den Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen* ***eine höhere Punktzahl für Unternehmen vorsehen, die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen haben, was durch den Besitz der Zertifizierung der Geschlechtergleichheit nach Artikel 46-bis des Kodex für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gemäß Gesetzesvertretende Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198, belegt ist****. Die Vergabestelle überprüft die Zuverlässigkeit der Ersatzerklärung des Zuschlagsempfängers mit jeglichem geeigneten Mittel" (Absatz wie vorher durch Art. 6, Absatz 2-bis, des Gesetzesdekret Nr. 51 von 2023, umgewandelt durch das Gesetz Nr. 87 von 2023 geändert).***Art. 113. (Anforderungen für die Ausführung des Auftrags)** sieht vor, dass:1. *„Die Vergabestellen* ***besondere Anforderungen für die Ausführung des Vertrags verlangen können,*** *vorausgesetzt, sie sind mit dem europäischen Recht und den Grundsätzen der Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung, Transparenz, Verhältnismäßigkeit, Innovation vereinbar und werden in der Ausschreibungsbekanntmachung oder in der Einladung im Falle von Verfahren ohne Bekanntmachung oder in den Ausschreibungsbedingungen präzisiert. Diese Bedingungen können insbesondere* ***soziale und umweltbezogene Anforderungen*** *betreffen.*
2. *Bei der Angebotserstellung* ***erklären die Wirtschaftsteilnehmer, dass sie die besonderen Anforderungen im Falle ihrer Zuschlagserteilung akzeptieren****.“*

Schließlich wird auch auf **Anhang II.3 des Neuen Vergabekodex** verwiesen, mit dem Titel "*Menschen mit Behinderung oder benachteiligte Personen, denen die Teilnahme an Ausschreibungen vorbehalten werden kann (Artikel 61, Absätze 4 und 5)"*, der im Wesentlichen die Bestimmungen wiedergibt, die bereits in Artikel 47 des G.D. Nr. 77/2021 in Bezug auf Maßnahmen, die ganz oder teilweise mit Mitteln des PNRR oder des PNC finanziert werden, enthalten sind.In Anbetracht der obigen Ausführungen wird festgestellt, dass im Gegensatz zu Artikel 50 des vorigen GvD Nr. 50/2016, nach dem in Bezug auf Sozialklauseln nur die Verpflichtung des nachrückenden Unternehmers vorgesehen war, die Entlohnungsniveaus der wiedereingegliederten Arbeitnehmer angemessen und passend zu schützen und unter den allgemeinen Grundsätzen angegeben war, dass die Wirtschaftsteilnehmer die Verpflichtungen im Umwelt-, Sozial- und Arbeitsbereich einhalten sollten, wie sie durch das europäische und nationale Recht festgelegt sind, **mit dem neuen GvD Nr. 36/2023 die Verwaltung spezifische Maßnahmen – NOTWENDIGE ANGEBOTSANFORDERUNGEN – fordern MUSS, die darauf abzielen, die Anwendung der Sozialklausel konkret zu machen, nicht nur zu dem Zweck, das Ziel der Beschäftigungsstabilität zu erreichen, sondern auch um es auf die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Generationen, Geschlechtern und die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen auszuweiten.** Mit dem GvD Nr. 36/2023 ist die Einführung von Sozialklauseln, die auch auf Beschäftigungsstabilität abzielen, **in allen Bau- und Dienstleistungsaufträgen, die nicht intellektueller Natur sind, und in Konzessionsverträgen vorgesehen, unabhängig davon, ob es sich um Verträge mit hoher Arbeitsintensität handelt oder nicht.****Das Gutachten des MIMS Nr. 2083 vom 27. Juni 2023** **hat die Verpflichtung zur Anwendung von Sozialklauseln für Direktvergaben ausgeschlossen; es wurde festgestellt, dass die gesetzliche Verpflichtung nicht als erfüllt angesehen wird, wenn nur eine einzige soziale Klausel nach Wahl der Vergabestelle eingefügt wird, sondern dass alle von der Vorschrift erfassten Sonderfälle von Sozialklauseln einbezogen werden müssen.****Text des Gutachtens des MIMS Nr. 2083 vom 27.06.2023:***„Tatsächlich wurde in Bezug auf die Frage, ob "die Bestimmung von Art. 57, in dem Teil, in dem vorgesehen ist, dass „die Ausschreibungsbekanntmachungen, die Aufrufe zum Wettbewerb und die Einladungen, [omissis] spezifische Sozialklauseln enthalten müssen, mit denen als notwendige Anforderungen des Angebots Maßnahmen gefordert werden, die UNTER ANDEREM darauf abzielen, generationenübergreifende, geschlechtsspezifische Chancengleichheit und die Arbeitsinklusion für Menschen mit Behinderung oder benachteiligte Personen, die Beschäftigungsstabilität des eingesetzten Personals, sowie die Anwendung der nationalen und territorialen Bereichskollektivverträge zu gewährleisten“ die gleichzeitige Anwesenheit aller angegebenen Arten von Sozialklauseln verlangt, oder ob die Wendung „unter anderem“ so ausgelegt werden soll, dass sie der Vergabestelle erlaubt, die Ziele der Norm zu erfüllen, indem nur einige der oben genannten Klauseln eingefügt werden“,* ***hat das MIMS im genannten Gutachten folgende Antwort gegeben:*** *„Wie vom erläuternden Bericht zum Kodex der öffentlichen Vergaben erinnert, „stellt Art. 57, Absatz 1, das Ergebnis mehrerer gesetzgeberischer Maßnahmen und interpretativer Zweifel dar, die bei der Anwendung des geltenden Art. 50 des Gesetzesvertretendes Dekrets Nr. 50/2016 aufgetreten sind, zunächst im Gutachten des Staatsrates Nr. 2703 vom 21. November 2018, vorgebracht in der Sitzung der Spezialkommission vom 26. Oktober 2018, angefordert von der ANAC, und dann, in denselben Leitlinien der ANAC Nr. 13, die „Die Regelung der Sozialklauseln“ betreffen, genehmigt vom Rat der Behörde mit Beschluss Nr. 114 vom 13. Februar 2019“. Die zu prüfende Norm sieht daher, in Übereinstimmung mit der Richtlinie der Ermächtigung und den vorherigen gesetzgeberischen Maßnahmen in der Materie,* ***„die Verpflichtung“ für die Vergabestellen vor, in den Ausschreibungsbekanntmachungen, Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen alle spezifischen „Sozialklauseln“ einzufügen, die darauf abzielen, die Beschäftigungsstabilität, die Geschlechtergleichheit, die generationenübergreifende Chancengleichheit, die Arbeitsinklusion zu schützen“.***Art. 57 hebt tatsächlich **drei Arten von spezifischen Sozialklauseln** hervor, die in Übereinstimmung mit den Prinzipien und Kriterien des Art. 1, Absatz 2, Buchstabe h) des Ermächtigungsgesetzes Nr. 78/2022 vorgesehen sind:* Die Sozialklausel der **Beschäftigungsstabilität des Personals (**Wiedereingliederung des Personals vom vorherigen zum neuen Auftragnehmer, wie in unserem AOV-Formular vorgesehen);
* Die **Sozialklauseln, die unter anderem darauf abzielen, die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen zu gewährleisten,** wobei unter Behinderten die Arbeitnehmer gemäß G. Nr. 68/1999 und unter benachteiligten Personen diejenigen verstanden werden, die durch das M.D. Arbeit vom 20. März 2013 identifiziert wurden, das wiederum auf die Verordnung (EU) Nr. 654/2014 Bezug nimmt, und **die Chancengleichheit zwischen den Generationen und Geschlechtern;**
* **Die Sozialklauseln, die die Anwendung der nationalen und territorialen Bereichskollektivverträge garantieren**, unter Berücksichtigung, in Bezug auf den Gegenstand des Auftrags oder der Konzession und der Leistungen, die auch überwiegend auszuführen sind, der Verträge, die von den vergleichsweise repräsentativsten nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen wurden, und derjenigen, deren Anwendungsbereich eng mit der Tätigkeit verbunden ist, die das Unternehmen im Rahmen des Auftrags oder der Konzession auch überwiegend ausführt, sowie um die gleichen wirtschaftlichen und normativen Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer im Unternehmen gegenüber den Angestellten des Auftragnehmers und gegen irreguläre Arbeit zu gewährleisten.

Im Rahmen der in der lex specialis des Wettbewerbs festgelegten Regeln unterliegen die genannten Klauseln dem Rechtsrahmen des Art. 57, Absatz 1, und **müssen als notwendige Anforderungen des Angebots in der Ausschreibungsbekanntmachung aufgenommen werden**, unter Berücksichtigung der Art der Maßnahme, insbesondere wenn es sich um den Sektor der Kulturgüter und Landschaft handelt, und unter Einhaltung der Prinzipien der Europäischen Union. Gemäß demselben Art. 57, Absatz 1, ist **ihre Einbeziehung obligatorisch für die Vergabe von Bau- und Dienstleistungsaufträgen und Konzessionsverträgen, deren Betrag über und unter der EU-Schwellenwert liegt, während ihre Anwendung bei Dienstleistungen intellektueller Natur sowie bei Direktvergaben gemäß oben genannten Gutachten des MIMS ausdrücklich ausgeschlossen bleibt.**D**ie Erläuternde Anmerkung zum Ausschreibungsmodell der ANAC Nr. 1/2023** bezüglich der Frage im Absatz 15 lautet wie folgt:***15. Sozialklausel und weitere Teilnahmebedingungen****In Übereinstimmung mit Artikel 57 des Kodex ist die Vergabestelle verpflichtet, bei der Vergabe von Dienstleistungen, die nicht intellektueller Natur sind, und bei Lieferungen ohne Verlegearbeiten, spezifische soziale Klauseln in die Ausschreibungsbekanntmachung aufzunehmen, mit denen Maßnahmen gefordert werden, die unter anderem darauf abzielen, die Chancengleichheit zwischen den Generationen und Geschlechtern sowie die Arbeitsinklusion von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen zu gewährleisten, die Beschäftigungsstabilität des eingesetzten Personals sowie die Anwendung der nationalen und territorialen Bereichskollektivverträge. Bezüglich der NAKV sieht die Norm vor, dass die Vergabestelle die Verträge berücksichtigt, die von den vergleichsweise repräsentativsten nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen wurden und deren Anwendungsbereich eng mit der im Rahmen des Auftrags oder der Konzession ausgeübten Tätigkeit des Unternehmens verbunden ist, auch überwiegend, sowie die gleichen wirtschaftlichen und normativen Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer im Unterauftragnehmer im Vergleich zu den Angestellten des Auftragnehmers und gegen irreguläre Arbeit zu gewährleisten. Zu diesem Thema wird auf die Anweisungen in Punkt 7 verwiesen.**Es wird darauf hingewiesen, dass die sozialen Klauseln unter Beachtung der Prinzipien der Europäischen Union und insbesondere der Prinzipien der Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung, Transparenz und Verhältnismäßigkeit formuliert werden müssen, unter Berücksichtigung der Art der Maßnahme. Sie werden insbesondere für Vergaben im Bereich der Kulturgüter und Landschaft verwendet. Die gesetzliche Vorschrift lässt den Vergabestellen einen weiten Ermessensspielraum bei der Identifizierung der Maßnahmen, die ergriffen werden sollen, um Chancengleichheit und Arbeitsinklusion für benachteiligte Personen zu realisieren, und legt die Elemente fest, die bei der spezifischen Auswahl im konkreten Fall (die Art der Leistungen) berücksichtigt werden müssen, und weist als bevorzugten Bereich für die Anwendung dieser Maßnahmen den Sektor der Kulturgüter und Landschaft aus.**Zur Umsetzung von Artikel 57 legt Artikel 108, Absatz 7, des Kodex fest, dass die Vergabestellen in den Ausschreibungsbekanntmachungen* ***Zuschlagskriterien vorsehen müssen, die Unternehmen mit einer Zertifizierung zur Geschlechtergleichheit eine höhere Punktzahl zuerkennen****. Parallel dazu sieht Artikel 102 des Kodex, soweit hier von Interesse, vor, dass die Vergabestellen von den Wirtschaftsteilnehmern verlangen, das Engagement zu übernehmen, um die Chancengleichheit zwischen den Generationen und Geschlechtern sowie die Arbeitsinklusion von behinderten oder benachteiligten Personen zu gewährleisten. Wie bereits erläutert, gilt die Vorschrift nicht für Dienstleistungen intellektueller Natur und für Lieferungen ohne Verlegearbeiten.**Neben diesen Bestimmungen hat der Gesetzgeber im Kodex die weitere Vorschrift des Artikels 61, Absatz 2, eingefügt. Diese Norm nimmt den Inhalt des Artikels 57 wieder auf, indem sie die Verpflichtung der Vergabestellen vorsieht, in den Ausschreibungsunterlagen - diesmal als notwendige Anforderungen oder als zusätzliche Prämienanforderungen des Angebots - Mechanismen und Instrumente vorzusehen, die geeignet sind, die Chancengleichheit und die berufliche Integration benachteiligter Personen zu verwirklichen. Die Norm wurde im Rahmen des Artikels 61 eingefügt, der die Verträge regelt, die Wirtschaftsteilnehmern vorbehalten sind, die gegründet wurden oder die operieren, um die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung oder benachteiligten Personen zu fördern.**Absatz 4 desselben Artikels überlässt dem Anhang II.3 die Festlegung der oben genannten Prämienmechanismen und -instrumente. Dieser Anhang wurde durch Umsetzung des Artikels 47 des Gesetzesdekrets Nr. 77/2021 erstellt, der ausschließlich auf Verträge des PNRR und PNC bezogen war. Aus diesem Grund scheinen die entsprechenden Bestimmungen nicht perfekt mit den Vorschriften des Kodex abgestimmt zu sein. Und tatsächlich legt Artikel 1, Absatz 4, des genannten Anhangs den Vergabestellen die Verpflichtung auf, in den Ausschreibungsbekanntmachungen spezifische Klauseln vorzusehen, die auf die Einführung, als notwendige Anforderungen und als zusätzliche Prämienanforderungen des Angebots (also kumulativ statt alternativ), von Kriterien abzielen, die auf die Förderung der Jungunternehmer, die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung und die Gleichstellung der Geschlechter und Generationen, die Einstellung von jungen Menschen unter sechsunddreißig Jahren und von Frauen ausgerichtet sind. Darüber hinaus identifiziert die Norm als notwendige Anforderungen des Angebots, die Erfüllung der Verpflichtungen gemäß Gesetz Nr. 68/99 und die Übernahme der Verpflichtung, im Falle der Zuschlagserteilung des Vertrages, einen Anteil von mindestens 30 Prozent der für die Ausführung des Vertrages notwendigen Einstellungen sowohl der Jugendarbeit als auch der weiblichen Beschäftigung zu gewährleisten. Der so umrissene Rechtsrahmen scheint Koordinierungs- und Kompatibilitätsprobleme zwischen den verschiedenen Bestimmungen, die darauf abzielen, die Chancengleichheit und die berufliche Integration benachteiligter Personen zu fördern, aufzuwerfen, mit dem Risiko, deren korrekte und erfolgreiche Anwendung zu beeinträchtigen. Aus diesen Gründen hat die Behörde das Problem den zuständigen Organen gemeldet und um klärende Maßnahmen in dieser Angelegenheit gebeten.“*Es wird angenommen, dass der Inhalt der Vorschriften des neuen Kodex, der fast buchstäblich die Bestimmungen des Artikels 47 wiedergibt, es ermöglicht, die Leitlinien zu Artikel 47 analog für die Erstellung der in den Ausschreibungsbedingungen und den entsprechenden Formularen vom WT. zu verlangenden Erklärungen als notwendige Anforderungen des Angebots zu verwenden.Tatsächlich ergibt sich aus der Lektüre der oben genannten Bestimmungen des neuen Kodex, dass:die Bestimmungen des Artikels 57, 102, 108 und 113 den Bestimmungen des Artikels 47 des G.D. Nr. 77/2021 für PNRR- oder PNC-Aufträge zu folgen scheinen, wo als NOTWENDIGE ANFORDERUNGEN DES ANGEBOTS Sozialkriterien/-klauseln vorgeschrieben sind, um die generationale Gleichstellung, Geschlechtergleichheit und berufliche Inklusion für Menschen mit Behinderung oder Benachteiligte zu gewährleisten (Absatz 1 des Artikels 57 des neuen Kodex reproduziert fast wörtlich die Bestimmung von Absatz 4 des Artikels 47 in Bezug auf die Geschlechtergleichheit "4. *Die Vergabestellen sehen in den Bekanntmachungen, Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen spezifische Klauseln vor, die als notwendige Anforderungen und als zusätzliche Bonusanforderungen des Angebots, Kriterien zur Förderung der Jugendunternehmertums, der Geschlechtergleichheit und der Einstellung junger Menschen unter sechsunddreißig Jahren und Frauen vorschreiben...,* eine Ratio, die identisch mit der des Absatzes 3 bis des Artikels 47 über die Erfüllung der Verpflichtungen nach dem Gesetz 68/99 ist, wo die Einführung von Klauseln gefordert wird, die die berufliche Inklusion für Menschen mit Behinderung oder Benachteiligte gewährleisten) und als BONUSANFORDERUNGEN Kriterien, die darauf ausgerichtet sind, das Jugendunternehmertum, die Geschlechtergleichheit und die Einstellung junger Menschen unter sechsunddreißig Jahren und Frauen zu fördern (Art. 108 des GvD Nr. 36/2023 *Um die Geschlechtergleichheit zu fördern, sehen die Vergabestellen die Vergabe der höchsten Punktzahl an Unternehmen für die Einführung von Maßnahmen vor, die auf die Erreichung der Geschlechtergleichheit abzielen*, was dem oben genannten Abs. 4 des Art. 47 zu entsprechen scheint).Diese Ansicht scheint in Einklang mit der **Stellungnahme der MIT UOC Anfrage Nr. 2011 vom 24.05.2023** bezüglich der Anwendbarkeit nur auf die vorbehaltenen Aufträge gemäß Artikel 61 des GvD Nr. 36/2023 der im Anhang II.3 vorgesehenen Regelung zu sein. Die Antwort war wie folgt: *Die wörtliche Interpretation der Norm findet Bestätigung im erläuternden Bericht des Staatsrats, da Absatz 2 des Art. 61 auf alle Arten von Aufträgen anwendbar ist und nicht nur auf die vorbehaltenen oder mit Mitteln des PNRR und des PNC finanzierten, und folglich die Bestimmungen von Anhang II.3 auf alle Ausschreibungsbekanntmachungen ausgedehnt werden*.Daher können die **Leitlinien vom 7. Dezember 2021** und die neueren des **DEKRETS vom 20. Juni 2023,** *Leitlinien zur Förderung der generationellen und geschlechtsspezifischen Chancengleichheit sowie der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung in vorbehaltenen Verträgen verwendet werden. (23A04253) (Amtsblatt G.U. Serie Generale Nr. 173 vom 26-07-2023)*, die sich zwar auf vorbehaltene Aufträge beziehen, aber auch als Leitlinien für die Zwecke dieser Verordnung gelten.Was die **BONUSKRITERIEN DES ART. 108 ABSATZ 7 DES GvD NR. 36/2023** betrifft, kann die Formulierung der Klausel sich darauf beschränken, die Bestimmungen desselben Artikels wiederzugeben, indem folgendes vorgesehen wird: **bonusorientiertes Kriterium - Hypothese der Punktevergabemodalität***Besitz des Zertifikats für die Gleichstellung*Si = X p*von Geschlechtern gemäß Artikel 46-bis des Gleichstellungskodexes zwischen Mann*No = 0 p*und Frau, gemäß dem Gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198*Gemäß Artikel 108 Absatz 8 des GvD Nr. 36/2023 heißt es tatsächlich: *"Zur Förderung der Geschlechtergleichheit sehen die Vergabestellen in den Ausschreibungsbekanntmachungen, Aufrufe zum Wettbewerb und Einladungen die Vergabe der höchsten Punktzahl an Unternehmen vor, die Maßnahmen zur Erreichung der Geschlechtergleichheit verfolgen, nachgewiesen durch den Besitz des Zertifikats der Geschlechtergleichheit gemäß Artikel 46-bis des Chancengleichheit Kodex zwischen Mann und Frau, gemäß dem Gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198. Die Vergabestelle überprüft die Zuverlässigkeit der Ersatzerklärung des Zuschlagsempfängers mit jedem angemessenen Mittel."***\*\*\*****Bezüglich der FAKULTATIV EINZUFÜGENDEN KLAUSEL GEMÄSS ART. 113 DES GvD Nr. 36/2023** (Anforderungen für die Ausführung des Auftrags) könnte eingefügt werden: *Für die Ausführung des Dienstes/Lieferung, Gegenstand des vorliegenden Auftrags, wird gemäß Art. 113 des Kodex als besondere, durch soziales Erfordernis gerechtfertigt, Anforderung gefordert... [die Anforderung und die zugrunde liegenden soziale Erfordernis angeben].***\*\*\*** |