

FONTE:

LINEE GUIDA PER FAVORIRE LA PARI OPPORTUNITA DI GENERE E GENERAZIONALI, NONCHE L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA NEI CONTRATTI PUBBLICI FINANZIATI CON LE RISORSE DEL PNRR E DEL PNC

CLAUSOLE DI PREMIALITA (articolo 47, comma 5)

Ai sensi del comma 4 dell'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n.108, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e donne.

Il comma 5 del medesimo articolo 47 individua alcune tipologie di clausole di premialità, prevedendo che possa essere prevista l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

a) nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.215, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dell'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, degli articoli 35 e 55-*quinquies* del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero dell'articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

b) utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;

c) si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone con disabilità, giovani con età inferiore a trentasei anni e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;

d) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;

e) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di lavoro delle persone con disabilità;

f) abbia presentato o si impegni a presentare, per ciascuno degli esercizi finanziari ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

Di seguito si riportano esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

| Criterio di valutazione | Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio |
|---|--|
| Possesso della certificazione di responsabilità sociale ed etica SA 8000 o equivalente | Sì = X p No = 0 p |
| Natura di cooperativa sociale dell'impresa ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, a condizione che le persone con disabilità impiegate siano almeno il 30 per cento dei lavoratori della cooperativa (al netto cioè delle altre categorie di lavoratori "svantaggiati" di cui all'articolo 4 della legge n. 381 del 1991). | $\geq 50\% = Y + X p$ $\geq 30\% = Y p$ $< 30\% = 0 p$ |
| Imprese o <i>start-up</i> di cui siano titolari persone con disabilità o di cui la maggioranza dei soci siano persone con disabilità o che abbiano persone con disabilità nel ruolo di presidente, amministratore delegato, direttore generale. | Sì = X p No = 0 p |
| Impiego o assunzione di persone con disabilità in quota eccedente l'obbligo minimo di legge. | X p per ogni unità eccedente l'obbligo minimo di legge |
| Impiego o assunzione, anche nell'ambito della quota obbligatoria per legge, di persone con grado di invalidità pari o superiore all'80 per cento | X p per ogni unità con grado di invalidità pari o superiore all'80 per cento |
| Assenza di verbali di discriminazione di genere. Sarà valutata l'assenza, nei 3 anni antecedenti la data di presentazione dell'offerta, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere (artt. 37-41 del decreto legislativo n. 198 del 2006) con Ufficio Consigliera di parità. | Sì = X p No = 0 p |
| Previsione nell'organico aziendale della figura del <i>disability manager</i> | Sì = X p No = 0 p |
| Adozione di strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita ed di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro che prevedano: a) asilo nido aziendale /territoriale convenzionato inclusivo; b) misure di flessibilità oraria in entrata, uscita, <i>roll up</i> ; c) telelavoro o <i>Smart working</i> ; d) <i>part time</i> , aspettativa per motivi personali; e) integrazione economica a congedi parentali; f) <i>benefit</i> di cura per infanzia e anziani/disabili non autosufficienti e loro familiari; g) sportello informativo su non discriminazione/pari opportunità/inclusione persone con disabilità; h) forme di comunicazione esterna e interna o aziendale (<i>intranet</i>) accessibile; i) formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione e della inclusione delle persone con disabilità; j) adesione a <i>network</i> territoriali per la parità; k) identificazione di una figura aziendale per le politiche anti discriminatorie (es. <i>diversity manager</i>); l) attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati alla inclusione delle persone sorde (servizi-ponte) m) Adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità | Adozione di: meno di 4 strumenti = 0 p fra 4 e 6 strumenti = Yp 7 o più strumenti = Xp Nel caso di partecipazione di RTI o Consorzi verrà attribuito il punteggio in proporzione alla quota di esecuzione del servizio di ciascuna impresa del RTI |
| Imprese o cooperative sociali il cui direttivo è costituito per la maggioranza da giovani tra i diciotto e i trentacinque anni | Sì = X p No = 0 p |

| | |
|---|--|
| Imprese o <i>start-up</i> in cui la compagine societaria sia composta, per oltre la meta numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età inferiore ai 36 anni | Si = X p No = 0 p |
| Adozione di un <i>welfare</i> aziendale orientato a fornire sostegno ai giovani dipendenti attraverso i seguenti interventi: a) adozione di misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; b) adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione di percorsi formativi specifici per l'inserimento nel contesto aziendale delle nuove figure professionali per l'aggiornamento costante delle risorse presenti; c) adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione di corsi finalizzati a promuovere la | Adozione di 3 interventi: Xp Adozione di 2 interventi: Yp Adozione di 1 intervento: Zp Adozione di 0 interventi: Op |

| | |
|--|----------------------|
| <i>cybersecurity</i> , l'acquisizione di <i>digital skills</i> e l'utilizzo consapevole e responsabile delle piattaforme digitali. | |
| Dimostrazione che la propria attività aziendale ha prodotto un beneficio specifico sui giovani di età inferiore a 36 anni. La valutazione dell'impatto generato deve essere prodotta utilizzando lo <i>standard</i> di valutazione esterno di cui all'Allegato n. 4 annesso alla legge 28 dicembre 2015, n. 308. | Si = X p No = 0 p |

Le clausole di premialità devono operare tra i criteri di valutazione con i seguenti pesi:

1. Peso non inferiore al 4 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 10 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
2. Peso non inferiore al 2 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 20 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
3. Peso non inferiore al 1 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro femminile inferiore al 30 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
4. Peso non inferiore al 4 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 10 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
5. Peso non inferiore al 2 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 20 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa;
6. Peso non inferiore al 1 per cento del punteggio tecnico nel caso di componente di lavoro giovanile inferiore al 30 per cento nel settore economico di attività prevalente per l'impresa.