

CAUSE DI ESCLUSIONE

Da applicare solo in caso di n. di dipendenti >50

Art. 47 comma 2. Gli operatori economici tenuti alla redazione del **rapporto sulla situazione del personale**, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, **producono**, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, **copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità** ai sensi del secondo comma del citato articolo 46.

Il Rapporto ha cadenza biennale.

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome#>

Se le imprese non lo avessero presentato è sufficiente **che lo facciano contestualmente alla sua produzione in sede di gara** allegando comprova.

I risultati vanno pubblicati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ex art.29 d.lgs.50/2016 smi.

OBBLIGHI DA INSERIRE

I concorrenti si impegnano ad inserire nell'offerta la dichiarazione con cui si obbligano, in caso di aggiudicazione del contratto, ad assumere una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, giovani e donne.

DOPO LA FIRMA DEL CONTRATTO – EVENTUALE APPLICAZIONE DELLE PENALI

Da applicare solo in caso di n. di dipendenti =>15 e < 50

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del contratto.

Art.47 comma 3. Gli operatori economici sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante **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.

Se le imprese non lo presentassero si applicherebbero le penali (tra 0.6 e 1 per mille del netto contrattuale/giorno. Max 20%) per il ritardo e l'interdizione da altre gare per 12 mesi per l'inadempimento.

Da applicare solo in caso di n. di dipendenti =>15

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del contratto.

Art.47 comma 3 -bis. Gli operatori economici sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante **la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.** La relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'obbligo si somma a quello delle dichiarazioni da rendere nel DGUE relative **all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68.**

Se le imprese non lo presentassero si applicherebbero le penali (tra 0.6 e 1 per mille del netto contrattuale/giorno. Max 20%).

MISURE PREMIALI

Finalizzate a promuovere:

- a) l'imprenditoria giovanile
- b) l'inclusione lavorativa delle persone disabili
- c) la parità di genere
- d) l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.
- e) Il contenuto delle clausole è determinato

Possono essere messe a punteggio nell'OEPV le seguenti misure:

- 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 -quinqies 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 disabili, 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;
- d -bis) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- 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.

DEROGHE

Art. 47 comma 7. Possono applicarsi solo sugli obblighi e sulle misure premiali, non sulle cause di esclusione.

Per gli obblighi il vincolo si applica alle nuove assunzioni per tutta la durata del contratto che con lo stesso abbiano un nesso funzionale e riguarda anche gli eventuali subappaltatori (da verificare al momento dell'autorizzazione al subappalto) se la % minima non è tutta raggiunta dal contraente principale.

La motivazione deve essere ben esplicitata. Esempi:

- a) Modico valore
- b) Numero di dipendenti inferiore a 3
- c) Particolari abilitazioni necessarie
- d) Eventuale necessità di applicare la clausola sociale
- e) Necessaria esperienza pregressa con riferimento alla quota giovanile
- f) Tassi di occupazione femminile nel settore troppo bassi: da vedere con ISTAT: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=29247#> SETTORE ATECO COSTRUZIONI (?)

Tasso 2021: 105.000 in rapporto del 7.92% con il tasso maschile.