

Evento formativo
WEBINAR
25 marzo 2024

CDLNA

CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO

PARITA' DI GENERE

Pierluigi Lanzarotti

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE IMPEGNO STRATEGICO

- **Defiscalizzazione e/o incentivi per imprese che assumono donne, soprattutto al Sud;**
- **Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità**
- **Riduzione dell'uscita dal MdL delle neo-mamme e di lavoratrici a tempo determinato.**
- **Incentivi alla creazione di aziende femminili**
- **Flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori**

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE IMPEGNO STRATEGICO

- **Uso efficace del part time e riduzione del part time involontario**
- **Governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA**
- **introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere**

Inserimento misure volte a promuovere l'inclusione lavorativa nelle gare d'appalto

Queste misure, in origine applicate solo alle procedure finanziate con le risorse del PNRR, sono state generalizzate a tutte le gare dall'allegato II.3 del nuovo Codice degli Appalti , che di fatto riproduce fedelmente l'art. 47, D.L. n. 77/2021. Tra i requisiti necessari per la partecipazione alle gare, la normativa prevede, ad esempio, l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di trasmettere, a pena di esclusione dalla gara, al momento della presentazione dell'offerta, una copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (e per gli operatori economici di minori dimensioni di consegnare una relazione di genere dopo l'aggiudicazione), nonché l'assunzione di impegni finalizzati ad incrementare l'occupazione di donne e giovani ; inoltre, le amministrazioni possono incentivare l'adozione di misure di promozione della parità di genere inserendo nei bandi di gara appositi criteri premiali.

Art.57 D.lgs 36/2023

Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi e criteri di sostenibilità energetica e ambientale)

L'art. 57 (che, in tutta evidenza, richiama l'art. 50 del d.lgs. n. 50/2016 con qualche lieve ma significativa variazione) è collocato tra gli istituti e le clausole comuni dell'appalto e sancisce l'obbligo, per i contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, **di riportare specifiche clausole sociali con le quali siano richieste misure, come requisiti necessari dell'offerta, volte a garantire le pari opportunità generazionali, di genere, di inclusione lavorativa per le persone con disabilità e svantaggiate e la stabilità occupazionale del personale impiegato, nel rispetto dei principi dell'Unione europea.** L'articolo in argomento, diversamente da quanto stabilito nella previgente normativa, presenta le clausole sociali come ampi obiettivi finalizzati all'inclusione ed alle pari opportunità (**esistono quindi diverse e specifiche clausole sociali nel D.lgs. 36/2023), non riferite solo ed unicamente all'obiettivo della stabilità occupazionale.**

Art.102 - Impegni dell'operatore economico

1. Nei bandi, negli avvisi e negli inviti le stazioni appaltanti, tenuto conto della prestazione oggetto del contratto, richiedono agli operatori economici di assumere i seguenti impegni:
 - a) garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato;
 - b) garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto 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 garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare;
 - c) garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate**

Art.108

(Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture)

ripristina i criteri premiali per le aziende che promuovono la parità di genere. Al comma 7, così come modificato dal D.L. 29 maggio 2023, n.51 convertito dalla legge n.87 del 2023 , si legge 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](#)*”**

Grazie per l'attenzione!

CDLNA
CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO

Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Napoli

