



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 6 • OTTOBRE 2023

» Chi siamo

3

» News

Come prevenire gli infortuni sul lavoro in modo efficace?

Rilevanza di vigilanza e formazione

5

a cura di Lorenzo Fantini

Le aree interne e la sfida del welfare territoriale

8

a cura di Luisa Corazza

A Roma la presentazione del Protocollo Enbic-Unimol

10

» Approfondimenti

a cura di 24 Ore Professionale

Al Terzo settore in dote 22 milioni per progetti con rilevanza nazionale

12

Gabriele Sepio, Jessica Pettinacci

Inail, più risorse per salute e sicurezza

14

Claudio Tucci

Salute e sicurezza, sanzioni e ammende aumentano del 15,9%

15

Luigi Caiazza Roberto Caiazza

Contratti riservati e requisiti premiali dell'offerta: nuovi fattori di competitività

16

Luca Barbieri





Chi siamo



Fulvio De Gregorio, presidente Enbic

Gli enti bilaterali sono organismi di natura privata costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale, che nascono in sede di contrattazione collettiva, caratterizzati dal fatto che il numero dei rappresentanti dei lavoratori e quello dei rappresentanti dei datori di lavoro è lo stesso.

Tali enti si occupano principalmente di fornire servizi fondamentali quali le attività di for-

mazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, di certificazione dei contratti di lavoro, di piani di welfare aziendale e garantiscono agli iscritti un servizio sanitario integrativo a quello nazionale.

Con queste premesse l'ENBIC – Ente Bilaterale Confederale – è attualmente il riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni Cisl Terziario e Federagenti Cisl – con l'assistenza della Ci-

sal – e le Associazioni datoriali attualmente socie, Anpit, Cidec ed Unica, nonché delle Associazioni Aifes, Cepi, Confimprenditori, Inrl (Istituto Nazionale dei Revisori), Lapet e Uai.

L'ENTE può certificare sia i contratti di lavoro individuali tra Aziende e Lavoratori, purché facciano riferimento ad un CCNL sottoscritto tra le Parti Sociali sopra citate, sia i contratti di appalto, nonché gli allineamenti contrattuali e i contratti di apprendistato e concilia le vertenze per i contratti di cui appena sopra.

L'Enbic inoltre redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per la presentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti costituenti e dalle associazioni che vi hanno aderito.

Tra le proprie attività riveste importanza anche quella di promuovere l'istruzione e la formazione professionale. Con riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale dei lavoratori, raccoglie ed elabora i dati, le notizie e gli elementi che possano comunque interessare la formazione, differenziandoli per settori specifici di attività, avvalendosi del proprio centro Studi.

L'ENTE si propone come strumento di promozione del lavoro, rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio,

e collabora con Associazioni di categoria datoriali e Confederazioni e Sindacati dei lavoratori, nonché di Istituzioni pubbliche e private che ne condividano i progetti e gli obiettivi.

L'ENTE, in ossequio alla contrattazione che l'ha istituito, garantisce ai Lavoratori iscritti un servizio sanitario, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché vari sussidi a sostegno del reddito, ivi compresa la corretta applicazione del Welfare aziendale.

Assicura, inoltre, un continuo supporto formativo alle Aziende in tema di welfare e accesso al credito e ai finanziamenti, rendendosi disponibile ad una assistenza qualificata attraverso esperti di provata esperienza.

Promuove, infine, importanti iniziative a supporto delle Aziende iscritte con particolare riferimento alla Formazione sulla Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'Organismo Paritetico Enbic Sicurezza.

L'En Bi.C. Sicurezza offre qualificati servizi di consulenza tecnica e giuridica, in maniera del tutto gratuita alle aziende iscritte all'En. Bi.C. grazie all'altissima competenza dei suoi esperti, erogando servizi di tutela per la sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro e creando un programma di assistenza tecnica e giuridica di elevato livello. Questo servizio si somma al testato progetto della formazione obbligatoria gratuita per lavoratori e datori di lavoro, utilizzando le più evolute piattaforme per la formazione a distanza.



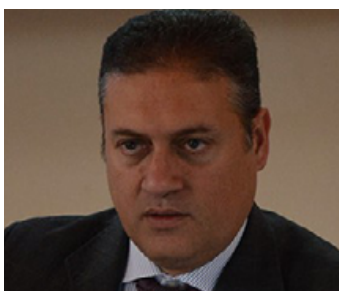
News

Welfare

Come prevenire gli infortuni sul lavoro in modo efficace? Rilevanza di vigilanza e formazione

A cura di Lorenzo Fantini – Avvocato giuslavorista, già dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013, Direttore dei Quaderni della sicurezza AiFOS

La prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è un obiettivo più che mai attuale per il nostro Paese, come emerge in modo chiarissimo dalla lettura dei dati infortunistici presentati da INAIL lo scorso 4 ottobre, contenuti nel Rapporto annuale 2022, l'ultimo disponibile sul sito dell'istituto. Tale rapporto, uscito in sensibile ritardo rispetto a quanto accaduto negli anni precedenti (quando è stato presentato nel mese di luglio), ha avuto ben poca pubblicità presso i media ma va letto con attenzione e preoccupazione; ciò perché, dopo diversi anni di decrescita – per quanto non marcata – del numero degli infortuni e delle malattie professionali, il Rapporto annuale in parola indica il numero complessivo degli infortuni sul lavoro (vale a dire degli eventi traumatici che hanno avuto come conseguenza una assenza dal lavoro per almeno tre giorni, denunciati dalle aziende in quanto accaduti in occasione di lavoro) denunciati all'INAIL in ben 703.000, con un aumento notevole di eventi rispetto



Avv. Lorenzo Fantini

al 2021 (anno nel quale gli infortuni denunciati sono stati 564.089). Nel Rapporto INAIL 2022 si evidenzia testualmente che: *“L'aumento di 139 mila denunce è dovuto sia ai contagi professionali da Covid, passati dai 49 mila del 2021 ai 120 mila nel 2022, sia agli infortuni «tradizionali» (cresciuti comunque di oltre il 13%). Sono stati riconosciuti 429.004 infortuni”*. L'allarme diventa ancora più significativo ove si consideri che l'altra faccia della mancanza di prevenzione nei luoghi di lavoro – vale a dire le malattie professionali – non mostra un aspetto migliore, atteso che il numero delle malattie professionali denunciate nel 2022 è di quasi 61.000, con un aumento rispetto al 2021 del 9,9% (nel 2021 le malattie professionali denunciate sono state 55.000); in questo caso l'INAIL ha riconosciuto le proprie prestazioni solo nel 36% dei casi denunciati, anche se molte denunce (circa il 9%) sono ancora in fase istruttoria, cioè in corso di valutazione da parte degli uffici competenti. E' chiaro che questi dati – che riguardano per-

sone che hanno subito conseguenze negative per la propria persona (quando, addirittura, irreparabili), legate alla mancanza di tutele al lavoro – devono farci seriamente interrogare in merito alla efficacia delle politiche nazionali di prevenzione e, al contempo, di quella dei sistemi aziendali di tutela dei lavoratori; questo perché va ricordato che il valore della salute e sicurezza è centrale per la nostra Repubblica (la quale, va ricordato, è *“fondata sul lavoro”*, come prevede l’articolo 1 della nostra Costituzione), come molto bene evidente tenendo conto di quanto previsto dall’articolo 41 della Costituzione, il quale da un lato riconosce la rilevanza dell’iniziativa economica privata (non a caso definita come *“libera”*) e dall’altro, puntualizza che le attività imprenditoriali non possono in ogni caso *“svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all’ambiente, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”*¹. Dunque, è già la Carta costituzionale ad imporre che la salute e sicurezza sul lavoro deve essere un obiettivo dell’attività dell’azienda, non diversamente da quanto lo è il – del tutto lecito – perseguimento del profitto, come ribadito anche dall’articolo 2087 del Codice civile, che richiede all’imprenditore di adottare tutte le misure che sono necessarie a tutelare l’*“integrità fisica e la personalità morale del lavoratore”*. Questo significa che per qualunque organizzazione di lavoro è obbligatorio procedere a valutare ogni rischio lavorativo adottando, di conseguenza, le misure di prevenzione che eliminino il rischio stesso o, se tale eliminazione – come succede quasi sempre – non è possibile, che lo riducano al minimo, così come che è necessario che il rispetto delle misure di prevenzione e protezione che vanno adottate al lavoro debba essere oggetto di una stringente vigilanza da parte di sog-

getti pubblici competenti; vigilanza tanto più importante quanto si consideri che serve a *“mettere in sicurezza”* gli ambienti di lavoro, operando anche solo in funzione prevenzionistica, in quanto gli ispettori competenti (i quali, dopo il decreto-legge n. 146/2021 sono, in generale, appartenenti alle ASL, anche denominate in qualche Regione ATS, o all’Ispettorato Nazionale del Lavoro) sono legittimati a imporre alle aziende l’adozione di misure di prevenzione anche senza che in azienda vi sia stato un infortunio. Ciò fermo restando che, qualora si sia verificato un infortunio e sia in corso una indagine penale, essi possono essere investiti dalla Procura della Repubblica competente per territorio del compito di procedere a verificare le modalità dell’accadimento, nella loro qualità di Ufficiali di Polizia Giudiziaria.

Delle novità in materia di vigilanza pubblica – sensibilmente potenziata tramite il decreto-legge n. 146/2021, come convertito nella legge n. 215/2021 – si è discusso in un Convegno promosso da ENBIC Sicurezza e AIFES e organizzato da Training & Consulting in data 10 ottobre 2021, in occasione della Fiera *“Ambiente & Sicurezza”* di Bologna, nel quale sono stati affrontati sia i temi più generali relativi all’assetto delle competenze tra Stato (i cui ispettori sono rappresentanti essenzialmente dal personale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro) e Regioni, tema da sempre discusso e delicato, sia quelli legati alle procedure utilizzate dagli organi di vigilanza, che comprendono anche l’illustrazione dei rimedi che il soggetto contravventore può utilizzare nel caso in cui intenda contestare i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza. Nell’ambito del medesimo convegno si è, altresì, approfondita la questione del collegamento tra la vigilanza a seguito dell’infortunio e il procedimento penale incardinato a seguito di infortunio sul lavoro, anche tenendo conto del possibile impatto di tale indagi-

¹ L’attuale testo dell’articolo 41, comma 2, della Costituzione, è stato introdotto dalla legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1, ed è in vigore dal 9 marzo 2022.

ne in ordine alle responsabilità dell'azienda ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001 (c.d. responsabilità amministrativa delle persone giuridiche), applicabile anche in relazione ai reati di omicidio colposo o lesioni colpose (entrambe fattispecie aggravate in caso di violazione delle disposizioni antinfortunistiche). In tale contesto, in particolare, l'avvocato Rinaldo Dubini ha illustrato i più recenti indirizzi giurisprudenziali in materia di formazione e responsabilità di aziende e docenti, toccando anche la tematica – di grande interesse per tutti coloro che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro – delle responsabilità anche del lavoratore e, in ultimo, anche del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Infatti, tale importante figura di rappresentanza è stata oggetto di una recente sentenza penale della Corte di Cassazione, sezione quarta, 25 settembre 2023, n. 38914, nella quale (per quanto in una fattispecie molto particolare, nella quale il RLS ha operato sostanzialmente come referente dell'Azienda più che come rappresentante dei lavoratori) il lavoratore investito di tale funzione di rappresentanza sindacale è stato condannato (in via definitiva), in concorso con il datore di lavoro, per omicidio colposo. Nel corso dell'evento di Bologna è stata, quindi, analizzata la sentenza tenendo conto della sua possibile ricaduta sui futuri indirizzi giurisprudenziali, procedendo anche a una attenta ricostruzione dei compiti – e, quindi, di conseguenza, delle responsabilità – che la legge attribuisce ai diversi soggetti operanti in azienda in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Venendo, poi, alla formazione e all'addestramento, l'evento di Bologna è stata l'occasione

di ribadire quanto questi due adempimenti siano centrali in termini prevenzionistici, per quanto non sempre le aziende e i lavoratori dimostrino di averne piena consapevolezza. Tale consapevolezza è presente, invece, nella giurisprudenza, che nei processi per infortunio sul lavoro o per malattia professionale nei quali (e sono la maggioranza) si riscontri una condotta del lavoratore non pienamente rispettosa delle procedure di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, quando le conseguenze dannose dell'infortunio si sarebbero potute evitare o, almeno, limitare tramite l'uso di un Dispositivo di Protezione Individuale, fornito dall'azienda ma non utilizzato dal lavoratore), ribadisce come: *“In caso di comportamento gravemente imprudente del lavoratore il datore di lavoro non si può difendere sostenendo che il lavoratore era esperto e a conoscenza della prassi corretta di lavoro, poi disattesa, perché il comportamento imprudente (causa dell'infortunio) poteva essere prevenuto tramite la formazione (non effettuata)”* (in questi termini, per tutte, Cass. pen., sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34968). In questo modo anche i Giudici – come fanno i più attenti e responsabili soggetti formatori – sottolineano come le attività di educazione dell'adulto ai comportamenti sicuri (cioè la formazione e l'addestramento, misura integrativa della formazione per mansioni e attività che in concreto la richiedono) non vanno viste come un adempimento formale – che ha come obiettivo il conseguimento di un attestato di superamento del corso – quanto, piuttosto, come attività che servono a far conoscere al lavoratore i rischi del proprio lavoro, in modo che li possa gestire al meglio.

Welfare

Le aree interne e la sfida del welfare territoriale

A cura di di Luisa Corazza (professoressa ordinaria di diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Molise – Direttrice del Centro di ricerca per le aree interne e gli Appennini, ArIA)

Diverse sono le ragioni che inducono a ritenere la formula del welfare territoriale particolarmente adatta alle aree interne, ovvero a quelle aree che si trovano ad una distanza significativa da alcuni servizi essenziali di cittadinanza (secondo la definizione offerta dalla Strategia Nazionale per le aree interne, SNAI).

Anzitutto, il tessuto produttivo di questi territori mostra una relativa carenza di imprese di medie e grandi dimensioni, le uniche in grado di supportare soluzioni di welfare aziendale. Ciò significa che, in quella dimensione micro del datore di lavoro che è tipica delle aree interne, difficilmente si può immaginare l'impresa come vettore di welfare.

In secondo luogo, le trasformazioni che hanno investito il welfare di matrice pubblica negli ultimi decenni non si sono distribuite equamente sul territorio nazionale, ma hanno riprodotto, al contrario, i divari territoriali che già interessano molti strati dell'economia fondamentale. Di conseguenza, le aree interne si sono trovate ad essere doppiamente penalizzate: la prima volta perché si trovavano già depauperate di molti servizi essenziali di cittadinanza in virtù della loro marginalità territoriali; la seconda perché nel processo di risparmio ed efficientamento che ha investito le prestazioni del welfare pubblico, i territori deboli sono stati i primi ad essere colpiti da tagli e ridimensionamenti.

La rivitalizzazione di forme di welfare terri-



Professoressa Luisa Corazza

toriale appare dunque un'opportunità da cogliere, nelle aree interne più che altrove. Qui infatti la dimensione di filiera corta, ovvero quelle "forme di welfare aziendale fortemente aperte al territorio, inclini ad attivare filiere di produzione di valore capaci di

mettere a sistema le risorse locali (a partire da quelle del Terzo Settore) e innescare circoli virtuosi di sviluppo (sociale ed economico) in una prospettiva sostenibile e inclusiva (V Rapporto Secondo Welfare)", può dare i suoi frutti migliori.

Diversi sono i piani di novità che questo modello propone: anzitutto, l'attivazione del territorio, che può costituire un fattore di innovazione sociale e fungere anche da argine a meccanismi di spopolamento; in secondo luogo, la possibilità di ampliare l'intervento oltre la dimensione dell'azienda, che, come abbiamo detto, in queste zone soffre di dimensioni anguste; in terzo luogo, il welfare territoriale può funzionare da meccanismo di innesco dello sviluppo locale ed, infine, contribuire a garantire un miglior equilibrio tra pubblico e privato all'insegna della sostenibilità.

Certo sarà essenziale che tali processi siano veicolati da una strumentazione efficace, in cui giocherà un ruolo in primis la contrattazione collettive, soprattutto quella decentrata (a livello territoriale o aziendale), ma anche forme più innovative come quelle oggi rappresentate dalla costituzione di reti o filiere in grado di garantire una partnership mul-

tiattoriale, fino al vero a proprio contratto di rete. È essenziale, in sintesi, che si arrivi ad una co-progettazione e co-gestione dei servizi territoriali che coinvolga un mix di risorse diverse provenienti da attori vari, di matrice pubblica e privata.

Volendo calare queste esperienze sul territorio, è possibile assistere a best practice di welfare territoriale in diverse aree interne italiane, le quali si concentrano tuttavia in prevalenza nel centro-nord: dalla provincia di Pordenone (Maniago), alle province di Lecco e Sondrio, alla bassa Romagna, alle zone delle Marche vittime dell'alluvione (Valle del Misa e del Nevola).

Le aree interne non sono dunque esenti dalle problematiche tipiche dei divari territoriali e mostrano come anche nella prospettiva del welfare territoriale un tessuto produttivo più vivace è in grado di favorire il radicamento di esperienze vincenti. Sono questi dunque i segnali da cui sarà necessario partire per costruire politiche pubbliche in grado di ricostituire un terreno fertile per il benessere, non solo lavorativo, delle persone che abitano i territori, nella prospettiva di attrarre nuovi insediamenti abitativi ma soprattutto di arginare l'inarrestabile piano inclinato che interessa, sul piano demografico, quasi due terzi del territorio nazionale.

Prossimi webinar ENBIC

- **CUNEO FISCALE E INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE**

Dott. Enzo De Fusco, Consulente del lavoro e Fondatore della "De Fusco Labour&Legal"

6 novembre 2023 ore 15.00 - 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/4317939825044586072>

- **LA RIFORMA DELLO SPORT. LE NOVITÀ PER ENTI E LAVORO SPORTIVO**

relatori Avv. Gabriele Sepio, Partner Studio e-IUS Tax&Legal e Avv. Jessica Pettinacci, Senior Studio e-IUS Tax&Legal;

21 novembre 2023, dalle 15.00 alle 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/6793780527751323228>

- **LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2024**

Avv. Gabriele Sepio, Partner Studio e-IUS Tax&Legal e Avv. Gianpaolo Sbaraglia, Associato Studio e-IUS Tax&Legal

28 novembre 2023, dalle 15.00 alle 17.00

<https://attendee.gotowebinar.com/register/847457817506232666>

Eventi

A Roma la presentazione del Protocollo Enbic-Unimol

Lo scorso giovedì 26 Ottobre, Enbic e Uni-Mol- Università degli Studi del Molise hanno presentato, nella splendida cornice della sala “Caduti di Nassirya” presso il Senato della Repubblica, il protocollo per la costruzione dell’Osservatorio sull’impatto del welfare sul mercato del lavoro e delle aree interne.

Dopo i saluti del presidente Enbic Fulvio De Gregorio e del senatore Dario Damiani, capogruppo Commissione Bilancio, l’iniziativa, moderata dalla giornalista Sarina Biraghi, ha visto gli interventi dell’onorevole Walter Rizzetto, Presidente della Commissione Parlamentare Lavoro alla Camera dei Deputati, di Francesco Cavallaro, Segretario generale CISAL, di Federico Iadicicco, Presidente Anpit, di Stefano Diquattro, Presidente Unica, di

Vincenzo Caratelli Segretario Generale Cisal Terziario e della professoressa Luisa Corazza, ordinaria di Diritto del Lavoro e direttrice del Centro di Ricerca per le Aree Interne e gli Appennini.



Alcuni momenti della presentazione



» approfondimenti





24 Ore Professionale

TERZO SETTORE

Al Terzo settore in dote 22 milioni per progetti con rilevanza nazionale

Gabriele Sepio, Jessica Pettinacci

Nel Terzo settore sono in arrivo 22 milioni per il 2023, destinati a iniziative e progetti a rilevanza nazionale. Con il decreto direttoriale 190, pubblicato il 21 settembre scorso, il ministero del Lavoro fornisce indicazioni su termini e modalità di assegnazione del finanziamento delle attività a rilevanza nazionale, secondo quanto disposto dall'articolo 72 del Dlgs 117/2017 (Codice del Terzo settore o "Cts"). A livello soggettivo, gli enti beneficiari delle risorse sono organizzazioni di volontariato (Odv), associazioni di promozione sociale (Aps), anche tramite le reti, e Fondazioni del Terzo settore, iscritte nel registro nazionale. Sono ammesse al contributo anche le Fondazioni Onlus iscritte nella relativa Anagrafe, in quanto Ets in via transitoria. La qualifica di Odv/Aps o di ente del Terzo settore (Ets) deve sussistere alla data di presentazione della domanda e mantenersi fino al completamento delle attività realizzate, pena la perdita del beneficio. L'obbligo della veste di Ets (nonché Odv/Aps) vale sia per l'ente capofila, sia per gli eventuali partner. Anche questa volta, il ministero incentiva il partenariato tra gli enti per la realizzazione delle attività finanziate. Con l'importante specifica che al partenaria-

to è assimilata (e premiata) la fattispecie del vincolo esistente tra Reti associative e i propri enti associati/aderenti. Tanto è vero che, come specificato dall'Avviso, il punteggio ai fini della concessione del contributo aumenta a seconda dell'ampiezza del partenariato e dunque, nel caso delle Reti, a seconda di quante Odv/Aps aderenti saranno coinvolte. Il punteggio aumenta anche se le attività sono svolte, a titolo gratuito, mediante collaborazioni con enti pubblici o privati, anche diversi dagli Ets. Tali collaboratori non potranno ovviamente essere destinatari dei finanziamenti, ma potranno partecipare e dare il proprio contributo anche mediante apporti monetari per la realizzazione delle attività. Circa la diffusione territoriale richiesta agli enti proponenti, in almeno 10 regioni (o province autonome), occorrerà capire come in concreto tale requisito verrà verificato. Stando al tenore dell'Avviso, tale requisito sembrerebbe intendersi come la capacità per l'ente di realizzare le iniziative in via capillare nel territorio, senza la necessità di sedi operative. Ma su questo attendiamo chiarimenti. Un aspetto interessante riguarda, poi, l'ambito oggettivo. Rientrano nel finanziamento ministeriale

sia le attività progettuali in senso stretto, sia i programmi rientranti nell'ordinaria attività statutaria degli enti. Con riguardo alle tempistiche, gli enti potranno presentare le domande **fino al 6 novembre 2023**, tramite l'apposita piattaforma che sarà accessibile dal sito del Ministero (<https://servizi.lavoro.gov.it>). Sotto il profilo economico, invece, agli enti ammessi verranno assegnate risorse di ammontare non inferiori a 250mila e non superiori a 600mila euro per ciascuna iniziativa o progetto. La quota di

finanziamento, a pena di inammissibilità, non potrà superare, l'80% o il 50% del costo totale dell'iniziativa, ove lo stesso provenga, rispettivamente, da Odv/Aps (anche in partenariato tra loro) o da Fondazioni del Terzo settore. Ciò significa, in sostanza, che il restante 20% - o 50% se l'ente è Fondazione Ets - è a carico del proponente. Quest'ultimo potrà, a ben vedere, avvalersi anche di risorse da terzi, fermo restando che non sono ammessi apporti in natura, ma solo monetari.

PARTENARIATO INCENTIVATO	I soggetti destinatari Stanziati 22 milioni per iniziative e progetti portati avanti nel 2023 da Odv, Aps, Fondazioni del terzo settore iscritte nel registro nazionale e Fondazioni Onlus iscritte nella relativa Anagrafe Il perimetro Rientrano nel finanziamento ministeriale sia le attività progettuali in senso stretto, sia i programmi rientranti nell'ordinaria attività statutaria degli enti
-------------------------------------	--

SICUREZZA SUL LAVORO

Inail, più risorse per salute e sicurezza

Claudio Tucci

L'Inail è pronto a mettere più risorse per sostenere le imprese nella realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: «Con il prossimo Bando Isi stanzieremo 500 milioni», ha annunciato il commissario straordinario dell'Istituto, Fabrizio D'Ascenzo, presentando, il 4 ottobre a Roma, la relazione annuale 2022 sull'andamento di infortuni e malattie professionali, l'attività di ricerca e prevenzione, e gli investimenti in campo. Dal 2010 a oggi l'Inail ha stanziato oltre tre miliardi di euro a fondo perduto per aiutare le aziende (l'ultima edizione del bando Isi ha messo a disposizione 333,4 milioni).

Un altro obiettivo dell'Inail, annunciato da D'Ascenzo, è quello di «rendere strutturale la tutela degli alunni e insegnanti», introdotta con il decreto Lavoro in via sperimentale per il 2023/24 (copre circa 10 milioni di persone, tra studenti e docenti). «La cultura della sicurezza è un bene che non deve essere coltivato e alimentato esclusivamente all'interno delle aziende, ma in ogni ambito della vita», ha spiegato il commissario straordinario, ricordando anche le parole del presidente della Re-

pubblica, Sergio Mattarella, in occasione dell'inaugurazione del Forum della ricerca "Made in Inail" del 25 e 26 novembre scorso, quando ha definito la sicurezza sul lavoro «un banco di prova primario per la civiltà di un Paese».

Del resto, i numeri sugli infortuni, seppur in miglioramento, restano drammatici. Nei primi otto mesi di quest'anno si registrano 383.242 denunce (-20,9% rispetto allo stesso periodo del 2022, e -8,1% rispetto al 2019, anno pre-pandemia). Le denunce con esito mortale sono 657, 20 in meno nel confronto tendenziale, e 28 in meno rispetto al 2019. Sono invece in aumento le malattie professionali: 48.514, +23,2% sullo stesso periodo 2022 (+18,2% rispetto al 2019).

Lo scorso anno i casi mortali sono stati 1.208, di cui al momento riconosciuti 606, il 71% in occasione di lavoro, il 29% in itinere. L'invecchiamento della forza lavoro sta incidendo. Gli infortuni nelle classi degli over 50 sono in crescita: nel 2022 l'incidenza infortunistica è stata del 36,4%, che sale al 50,5% nei casi mortali. Costruzioni, e a seguire trasporti e commercio, sono i settori con più infortuni mortali.

SICUREZZA SUL LAVORO

Salute e sicurezza, sanzioni e ammende aumentano del 15,9%

Luigi Caiazza Roberto Caiazza

Dal 1° luglio scorso, ammende e sanzioni per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono aumentate del 15,90% per effetto della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo registrati nel periodo 2019-2023. Lo stabilisce il decreto direttoriale del ministero del Lavoro 111/2023 del 20 settembre, pubblicato di recente.

Un primo aumento, del 9,60%, si era avuto con decorrenza dal 1° luglio 2013, mentre per il successivo quinquennio 2018-2023, con decorrenza dal 1° luglio 2019, l'aumento è stato di un più modesto e pari all'1,90 per cento.

L'aumento è previsto dall'articolo 306, comma 4-bis, del Dlgs 81/2008 (testo unico salute e sicurezza sul lavoro), il quale stabilisce che vengono rivalutate, ogni cinque anni in misura pari all'indice Istat per il corrispondente periodo, le ammende in riferimento alle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative previste dal testo unico, nonché atti aventi forza di legge (per esempio il Dlgs 230/1995 per la parte riguardante l'esposizione dei lavoratori alle sostanze radioattive o ad apparecchi radiogeni medici ed industriali).

Gli aumenti in questione valgono soltanto relativamente alle pene pecuniarie e non a quelle eventuali detentive, che restano pertanto inalterate.

Da considerare che l'attuale incremento si applica agli importi delle sanzioni vigenti al 30 giugno 2023 e non a quelle originarie del testo unico del 2008. Ne deriva, quindi, che le sanzioni subiscono un aumento complessivo che va oltre la sommatoria delle percentuali precedenti.

Inoltre, poiché l'aumento trova applicazione dal 1° luglio scorso, i nuovi importi sono conteggiati per le irregolarità accertate da tale data in poi, con la conseguenza che per le violazioni accertate entro il 30 giugno, e non ancora sanzionate, si applicano i valori vigenti a tale ultima data.

Secondo la circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro 14/2018, diffusa in occasione della precedente rivalutazione, l'aumento non si applica alle somme aggiuntive previste dall'articolo 14 del testo unico (contrasto a lavoro irregolare e tutela salute e sicurezza), che devono essere versate ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in quanto esse non costituiscono «propriamente sanzione».

CONTRATTI

Contratti riservati e requisiti premiali dell'offerta: nuovi fattori di competitività

Luca Barbieri

In vigore dal 10 agosto 2023 le linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.

In forza di quanto stabilito dall'art. 1, c. 8 dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, con D.M. 20 giugno 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, sono state adottate le 'Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati' di cui all'art. 61 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

Le Linee guida, in vigore dal 10 agosto 2023, riproducono pressoché integralmente l'allegato al D.M. 7 dicembre 2021 che, emanato in forza dell'art. 47, c. 8 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, definisce, a far tempo dal 14 gennaio 2021, le Linee guida miranti a favorire la pari opportunità di genere e generazionale così come l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità con riferimento ai contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Il presente intervento mira ad una ricognizione delle Linee guida allegate al citato D.M. 20 giugno 2023, riservando particolare attenzione alle clausole di premialità che, disciplinate dall'art. 1, c. 5 del menzionato Allegato II.3 e dal paragrafo 8. delle Linee guida stesse, prevedono la possibilità di attribuire un punteggio aggiuntivo all'operatore economico ai fini dell'aggiudicazione del bando di gara, sulla base di sin d'ora inediti fattori di competitività.

In via preliminare, si precisa che il presente intervento non prende in esame gli effetti, diretti o indiretti, che potrebbero riflettersi sulla materia trattata alla luce delle delibere più recentemente adottate dall'ANAC, con riferimento al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, recante il Codice dei contratti pubblici e che, in vigore dal 1° aprile 2023, ha acquisito efficacia giuridica dal 1° luglio 2023.

Condizioni necessarie

La legislazione vigente individua talune condizioni necessarie ai fini della partecipazione ad un bando di gara, applicabili anche quando non siano espressamente contemplate dal bando stesso (1). In particolare, l'operatore economico è tenuto a i) produrre il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ove sia tenuto all'obbligo di trasmissione di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ii) consegnare una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile nell'ipotesi in cui occupi un numero di lavoratori subordinati compreso tra 15 e 50, iii) consegnare una dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, allegando, quando occupi tra 15 e 50 lavoratori subordinati, una relazione che illustri in dettaglio l'effettivo assolvimento degli obblighi stabiliti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante 'Norme per il diritto al lavoro dei disabili'.

Al fine di agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di predisposizione del bando di gara e senza comprimere in alcun modo la discrezionalità delle stesse, il paragrafo 7. delle Linee guida propone un modello di dette clau-

sole, aventi ad oggetto le condizioni appena sopra elencate.

Ad eccezione della relazione volta a chiarire modalità e termini di adempimento degli obblighi previsti dalla citata Legge 12 marzo 1999, n. 68, tale documentazione è altresì pubblicata ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 nel profilo del committente nella sezione 'Amministrazione trasparente'; la notizia dell'avvenuta pubblicazione è trasmessa mediante messaggio di posta elettronica certificata nel quale è altresì riportato il collegamento alla sezione 'Amministrazione trasparente', in cui questa è appunto reperibile (2).

Rapporto sulla situazione del personale

In forza dell'art. 1, c. 1 dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, è introdotta una nuova causa d'esclusione dalla gara, stabilendo che l'operatore economico che occupi almeno 51 lavoratori subordinati è tenuto a produrre copia dell'ultimo rapporto biennale sulla situazione del personale trasmesso per via telematica, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 secondo le modalità dettate dal D.I. 29 marzo 2022.

Unitamente alla copia del rapporto è prodotta un'attestazione di conformità della stessa al rapporto già presentato per via telematica e trasmesso alle rappresentanze sindacali (3).

Nell'ipotesi in cui l'operatore economico non abbia trasmesso il rapporto relativo al biennio 2020 - 2021, esso deve essere presentato in osservanza delle modalità previste dal citato D.I. 29 marzo 2022 e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliere regionale di parità (4), producendone copia in sede di gara e allegando un'attestazione di conformità al rapporto trasmesso (5).

Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile

All'operatore economico che occupi un nume-

ro di lavoratori subordinati compreso tra 15 e 50, è fatto obbligo di consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile 'in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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'(6).

La relazione deve essere presentata entro 6 mesi dalla conclusione del contratto ed è trasmessa sia alle rappresentanze sindacali aziendali che al consigliere regionale di parità (7).

È previsto che nel caso di violazione dell'obbligo:

- trovino applicazione le penali di cui all'art. 1, c. 6 del più volte richiamato Allegato II.3;
- determini l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare - in forma singola o in raggruppamento temporaneo - ad ulteriori procedure di affidamento di contratti riservati per un periodo di dodici mesi.

Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità

Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, l'art. 1, c. 3 dell'Allegato II.3 stabilisce che l'operatore economico che occupi un numero di lavoratori subordinati compreso tra 15 e 50 debba consegnare alla stazione appaltante:

- una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante che attesti la stretta osservanza delle disposizioni poste a tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (8);
- una relazione che illustri in dettaglio il

perfetto adempimento di quanto disposto dalla testé richiamata Legge 12 marzo 1999, n. 68. In detta relazione, trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali, deve essere fatta altresì menzione di eventuali sanzioni o provvedimenti adottati in materia nel corso del triennio che precede la data di scadenza di presentazione dell'offerta. Per quanto concerne il contenuto della relazione, che mira appunto a chiarire le modalità e termini di assolvimento degli obblighi posti in capo al datore di lavoro dalla più volte richiamata Legge 12 marzo 1999, n. 68, è ragionevole ritenere che essa riporti:

- un riepilogo del quadro occupazionale suddiviso per provincia e aggiornato alla data di presentazione dell'offerta,
- l'indicazione degli strumenti convenzionali (9) impiegati al fine d'inserire i lavoratori disabili, operando anche in tal caso una suddivisione per provincia e facendo menzione della data di decorrenza e del termine di validità dell'eventuale convenzione stipulata nonché il numero di protocollo attribuito alla stessa,
- un riepilogo dei provvedimenti esonerativi (10) e sospensivi (11) dagli obblighi, articolando la relazione per provincia e indicando la data di decorrenza e il termine di validità del provvedimento nonché il relativo numero di protocollo ad esso assegnato.
- eventuali accomodamenti ragionevoli posti in essere al fine di garantire l'inclusione organizzativa dei lavoratori con disabilità (12);
- una menzione delle mutevoli prospettive occupazionali incidenti sull'adempimento degli obblighi di assunzione.

La dichiarazione e la relazione anzidette devono essere prodotte entro 6 mesi dalla data di conclusione del contratto e il mancato adem-

pimento determina l'applicazione delle penali di cui all'art. 1, c. 6 dell'Allegato II.3, il cui importo è calibrato in base i) alla gravità della violazione e ii) all'importo del contratto.

Come accennato, l'obbligo di presentazione di cui alla precedente lettera a) si aggiunge all'obbligo già stabilito in via generale dall'art. 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, per effetto del quale, e a prescindere dal limite occupazionale introdotto dall'art. 1, c. 3 dell'Allegato II.3, 'le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, pena l'esclusione' (13).

Resta inteso che l'inadempimento degli obblighi stabiliti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 rilevato al momento della presentazione dell'offerta costituisce causa di esclusione dell'operatore economico dalla procedura di gara (14).

Requisiti necessari dell'offerta

Con riferimento ai soli contratti riservati, oltre all'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, costituisce requisito necessario dell'offerta l'obbligo di 'assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, 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, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile' (15).

Quando ricorrano specifici e motivati presupposti, tale obbligo può essere derogato od opportunamente ridotto dalla stazione appaltante laddove giudicato incompatibile con i) l'oggetto del contratto, ii) la tipologia o la natura del progetto o iii) altri elementi puntual-

mente individuati ovvero risulti in contrasto con gli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, economicità e qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche (16).

Poiché gli obblighi d'assunzione di giovani lavoratori e di lavoratrici mirano a realizzare distinte politiche volte a promuovere l'incremento occupazionale sia giovanile - cioè di lavoratori e lavoratrici che non abbiano ancora compiuto il trentaseiesimo anno d'età - che di genere, la predetta quota del 30 per cento vige con riferimento all'assunzione sia di giovani lavoratori che di lavoratrici, ad eccezione del caso in cui gli anzidetti obiettivi d'incremento occupazionale siano realizzati in un sol tempo procedendo all'assunzione di una lavoratrice che non abbia ancora compiuto il trentaseiesimo anno d'età.

L'obbligo d'assunzione in esame, che si perfeziona quando è stipulato un contratto di lavoro riconducibile ad una delle tipologie di contratto individuale di lavoro disciplinate dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è determinato sulla base del numero complessivo di nuove assunzioni che l'operatore economico ritiene necessarie ai fini dell'esecuzione del contratto sottoscritto ovvero per la realizzazione di attività connesse o strumentali all'esecuzione dell'obbligazione principale del contratto stesso (17).

L'obbligo di assunzione è altresì riferibile a ciascun eventuale subappaltatore che concorra all'esecuzione dell'obbligazione principale dedotta nel contratto, restando irrilevante la ripartizione dell'adempimento dell'obbligo tra appaltatore e subappaltatore.

Clausole di premialità

L'art. 1, c. 5 dell'Allegato II.3 prevede che il bando di gara possa contemplare misure premiali che attribuiscono all'operatore economico un punteggio aggiuntivo quando questi: nel corso del triennio che precede la data di

scadenza del termine di presentazione dell'offerta:

non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli:

- 44 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi),
- 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 (discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica),
- - 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (discriminazione, diretta o indiretta, a causa della religione, delle convinzioni personali, degli *handicap*, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale),
- 3 della Legge 1° marzo 2006, n. 67 (discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità), 35 e 55-*quinquies* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio e discriminazione, diretta e indiretta, fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura),
- 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino),
- abbia integralmente osservato gli obblighi stabiliti dalla più volte citata Legge 12 marzo 1999, n. 68,
- abbia 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, nelle politiche retributive (18) e nel conferimento d'incarichi apicali. A tal proposito, si consideri come ai sensi dell'art. 46-*bis* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e dell'art. 1 del D.M. 29 aprile 2022, i parametri minimi per il conseguimento

della certificazione della parità di genere sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, recante 'Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere', il cui funzionamento è fondato su indicatori-chiave di prestazione (*key performance indicator*). Dunque, è affidata alla discrezionalità della stazione appaltante la previsione che un punteggio aggiuntivo sia attribuito all'operatore economico che abbia ottenuto la certificazione da parte di un ente terzo del proprio sistema di gestione della parità di genere (19);

- abbia adottato o s'impegni a realizzare i) specifiche misure di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro o ii) soluzioni innovative in tema di organizzazione del lavoro;
- ai fini dell'esecuzione del contratto sottoscritto o per la realizzazione di attività connesse o strumentali, si impegni ad assumere i) lavoratori con disabilità in eccedenza rispetto agli obblighi stabiliti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 nonché ii) giovani d'età inferiore a trentasei anni e iii) lavoratrici in superamento della quota percentuale del 30 per cento prevista come requisito di partecipazione dall'art. 1, c. 4, terzo periodo dell'Allegato II.3;
- 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'art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

Muovendo nel perimetro tracciato dall'art. 1, c. 5 dell'Allegato II.3, il paragrafo 8. delle Linee guida offre integrazioni e specificazioni ulteriori, indicando, a mero titolo esemplificativo, una serie di criteri ai quali la stazione appaltante in sede di predisposizione del disciplinare di gara può ricorrere per definire il sistema premiale in forza dei quali attribuire

un punteggio aggiuntivo e proponendo le modalità di determinazione e ponderazione della misura di esso.

Tra i criteri proposti, e che è opportuno ribadire non vincolano la stazione appaltante, ma solo mirano a esemplificare possibili criteri attraverso i quali realizzare un meccanismo premiale, le Linee guida annoverano:

- la certificazione di responsabilità sociale ed etica secondo la normativa standard SA8000;
- l'impiego o l'assunzione di lavoratori con disabilità i) con un grado d'invalidità pari o superiore all'80 per cento ovvero ii) in una quota percentuale eccedente gli obblighi stabiliti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'assenza di verbali che abbiano rilevato la commissione di atti, patti o comportamenti discriminatori - diretti o indiretti (20) - in violazione dei divieti stabiliti dal D.Lgs. 11 aprile 2006, 198(21);
- il caso in cui l'operatore economico offerente sia i) un'impresa o una cooperativa sociale il cui direttivo sia costituito per la maggioranza da soggetti di età compresa tra diciotto e trentacinque anni d'età, ii) un'impresa o una *start-up* in cui oltre il 50 per cento dei soci è rappresentato da soggetti che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno d'età e la maggior parte delle quote di partecipazione sia da questi detenute, iii) un'impresa o *start-up* i cui titolari siano soggetti con disabilità o la cui maggioranza dei soci sia costituita da soggetti con disabilità o ancora il cui presidente, amministratore delegato o direttore generale sia un soggetto con disabilità o iv) una cooperativa sociale che attraverso lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - persegua l'obiettivo di realizzare l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (22), purché essa impieghi

una quota almeno pari al 30 per cento di lavoratori con disabilità.

In particolare, è prevista l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo quando, come anticipato, l'operatore economico adotti - o s'impegni ad adottare - misure volte alla conciliazione e al bilanciamento delle esigenze di vita, cura e lavoro, quantificando il punteggio aggiuntivo in base al numero di misure poste in essere (23). Tra queste le Linee guida annoverano, a mero titolo esemplificativo:

- l'istituzione di un asilo nido aziendale o la stipulazione di un'apposita convenzione con un asilo nido presente sul territorio;
- la previsione di misure in materia di orario di lavoro che garantiscano forme di flessibilità oraria;
- il ricorso al lavoro a tempo parziale o la concessione di periodi d'aspettativa quando sussistano ragioni di natura personale debitamente documentate dal lavoratore o dalla lavoratrice interessati;
- la corresponsione di un'integrazione economica all'indennità che compete al lavoratore o alla lavoratrice che fruiscano di un periodo di congedo parentale, anche quando tale integrazione costituisca un obbligo disciplinato dal contratto collettivo di lavoro applicato;
- provvidenze a sostegno della cura per l'infanzia o per l'assistenza prestata a soggetti anziani o con disabilità disabili non autosufficienti;
- la facoltà attribuita al lavoratore al ricorrere di specifiche condizioni di prestare l'attività di lavoro in regime di telelavoro o di lavoro agile.

Ancora, in tema di *welfare* aziendale, ambigua pare la sezione dedicata all'attribuzione di un punteggio aggiuntivo nell'ipotesi in cui l'operatore economico adotti o s'impegni ad adottare un piano 'orientato a fornire sostegno ai giovani dipendenti'. Infatti, ferma restando la prudenza che è opportuno osservare quando

il criterio d'individuazione di un gruppo omogeneo di lavoratori destinatario di specifiche misure di *welfare* è stabilito risieda nella sola età anagrafica (24), la tipologia di dette misure può suscitare perplessità ove trattasi, come precisato dalle Linee guida, di un programma di formazione professionale e dell'attivazione di percorsi formativi specifici 'per l'inserimento nel contesto aziendale delle nuove figure professionali e per l'aggiornamento costante delle risorse presenti'.

Rileva altresì ai fini della definizione di eventuali meccanismi premiali l'adozione di soluzioni di natura organizzativa miranti a promuovere l'inclusione, anche di lavoratori con disabilità. Tra queste:

- l'istituzione di uno sportello informativo e la realizzazione di percorsi formativi in tema di non- discriminazione, pari opportunità e inclusione di lavoratori con disabilità;
- la predisposizione di servizi volti ad assicurare la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e specificamente destinati a lavoratori con disabilità;
- l'attuazione di accomodamenti ragionevoli che promuovano e realizzino l'inclusione delle persone con disabilità e, ad esempio, affette da sordità (25);
- l'istituzione di una figura aziendale - quale, ad esempio, il *diversity manager* (26) - deputata a garantire l'effettiva attuazione di politiche anti-discriminatorie così come di un *disability manager*. Anche in considerazione della rilevanza attribuita dalle Linee guida alle politiche e agli strumenti di conciliazione dei tempi di vita, lavoro e cura, è certamente possibile - e forse persino auspicabile - che un sistema premiale attribuisca rilievo anche alla figura professionale del *welfare manager*, peraltro regolata dalla prassi di riferimento UNI/PdR 103:2021 ('*Welfare aziendale* - Requisiti per la progettazione,

la realizzazione e valutazione di progetti di *welfare* aziendale e requisiti di competenza del *welfare manager*). È proprio in forza dell'attuazione di tale prassi da parte dell'operatore economico che la stazione appaltante potrebbe assegnare un punteggio aggiuntivo, commisurato sulla base di criteri oggettivi e documentati;

- il ricorso al lavoro agile ai sensi dell'art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Penalità

Nel solco di quanto stabilito dall'art. 1, c. 6 dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, all'operatore economico incorso in una delle violazioni contrattuali di seguito elencate è applicata una misura sanzionatoria; in particolare, trattasi del caso in cui l'operatore economico ometta di produrre:

- la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile;
- la dichiarazione attestante l'assolvimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- la relazione riguardante l'adempimento di tali obblighi e le sanzioni e provvedimenti eventualmente adottati nei suoi confronti nel corso del triennio che precede la data di scadenza prevista per la presentazione dell'offerta.

Una penale è altresì irrogata nell'ipotesi di mancata osservanza dell'obbligo di assunzione di giovani lavoratori e lavoratrici nella misura del 30 per cento di nuove assunzioni rese necessarie per l'esecuzione del contratto pubblico così come nel caso in cui non siano rispettate le condizioni stabilite dalle clausole di premialità ai fini dell'attribuzione di un punteggio aggiuntivo (27).

In ciascuno dei casi più sopra riportati, l'applicazione di una penale è i) commisurata alla gravità della violazione e ii) proporzionale al corrispettivo dovuto per l'esecuzione del contratto. Analogamente a quanto stabi-

lito dall'art. 50, c. 4, ultimo periodo del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, la penale per l'inadempimento può essere calcolata in misura giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, considerando l'entità degli effetti derivanti da detto inadempimento e nel rispetto del limite complessivo stabilito nella misura del 20 per cento dell'ammontare netto contrattuale.

Conclusioni

Come anticipato in premessa, le Linee guida riportate in allegato al D.M. 20 giugno 2023 riprendono pedissequamente le Linee guida adottate con D.M. 7 dicembre 2021, che trovano applicazione nell'ambito dei contratti pubblici per la cui esecuzione si attinga alle risorse finanziarie stanziare dal PNRR e dal PNC e che, almeno per quanto noto allo scrivente, avrebbero meritato, nonostante il prefigurato 'sforzo di innovazione' (28), una più diffusa applicazione.

Le Linee guida in commento non formano dunque un impianto normativo che abbia potuto avvalersi di una 'osservazione attenta della prima applicazione della disciplina' (29) maturata in sede di attuazione del PNRR e PNC, presentandosi così come un dispositivo giuridico 'congelato', in parte inattuale e che peraltro avrebbe potuto essere più organicamente integrato con le disposizioni dettate, ad esempio, dagli artt. 46 e 46-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in tema, rispettivamente, di rapporto sulla situazione del personale e di certificazione della parità di genere. Un raccordo puntuale con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 avrebbe certamente giovato così come sarebbe stato opportuno operare un affinamento delle misure premiali contenute nel paragrafo 8 (30) e offrire una più approfondita disamina dei criteri di commisurazione del punteggio aggiuntivo.

Fermo restando quanto disposto al paragrafo 9. con riguardo all'attività di monitoraggio, al-

cun cenno è dedicato alla pur delicata attività di verifica che la stazione appaltante dovrebbe condurre sino alla conclusione del contratto al fine di verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti sulla cui base è stato attribuito un punteggio aggiuntivo (peraltro, eventuali accertate anomalie potrebbero comportare l'applicazione di misure sanzionatorie, inficiando altresì la qualificazione dell'operatore economico).

Nessuna precisazione è stata dedicata ai temi della conservazione e archiviazione di dati e documenti raccolti nel corso della procedura di gara, nonché nella fase d'esecuzione del contratto e che potrebbero alimentare un repertorio al quale ricorrere per garantire una sempre più attenta e penetrante valutazione dell'operatore economico, anche nell'ottica dei principi del risultato e di accesso al mercato, improntati a loro volta ai principi di legalità, trasparenza e concorrenza (31).

E per sostenere una più avveduta economia del dato - ovviamente orientata secondo le direttrici dettate dai testé richiamati principi generali del nuovo Codice dei contratti pubblici - si sarebbe potuto agevolmente richiamare il vigente art. 30, c. 1 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, che, con lungimiranza al momento disattesa, promuove il ricorso a tecnologie di registro distribuito (*distributed ledger technology*).

(1) Al riguardo è precisato che, per esigenze di certezza dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento dei partecipanti alla procedura competitiva, 'è senz'altro opportuno che il contenuto di detti obblighi sia espressamente indicato nel bando di gara e nel contratto' (Linee guida, par. 7.).

(2) Art. 1, c. 9 dell'Allegato II.3 e Linee guida, par. 9.

(3) Stando al tenore letterale dell'art. 1, c. 1 dell'Allegato II.3, il datore di lavoro obbligato alla presentazione del rapporto sulla situazio-

ne del personale è tenuto alla trasmissione del rapporto stesso sia alle rappresentanze sindacali aziendali che alla consigliera e al consigliere regionale di parità. Tale interpretazione contrasta però con quanto disposto dall'art. 46, c. 2 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 nella parte in cui è stabilito che 'la consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro'.

(4) Art. 1, c. 1 dell'Allegato II.3 E Linee guida, par. 2.. Neppure in tal caso è possibile rinvenire una norma che obblighi il datore di lavoro che abbia provveduto alla presentazione del rapporto oltre il termine stabilito a inviare il rapporto stesso anche alla consigliera e al consigliere regionale di parità. Peraltro, secondo le indicazioni evincibili dal Manuale predisposto dal Dicastero per la trasmissione del rapporto relativo al biennio 2020-2021 ('Applicazione per la compilazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile'), la presentazione del rapporto in un tempo successivo al termine previsto (14 ottobre 2022) non comporta l'insorgere di alcuno specifico obbligo di trasmissione del rapporto stesso alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

(5) Resta fermo quanto disposto dall'art. 46, c. 4 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, per effetto del quale è irrogata ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 una sanzione amministrativa d'importo compreso tra € 515,00 e € 2.580,00 nell'ipotesi in cui il datore di la-

voro non abbia presentato il rapporto sulla situazione del personale entro 60 giorni dall'invito della Direzione regionale del lavoro a provvedervi. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi di cui il datore di lavoro eventualmente benefici. È altresì opportuno precisare che quando l'Ispettorato nazionale del lavoro accerti la mendacità o l'incompletezza del rapporto, è irrogata la sanzione amministrativa in misura compresa tra € 1.000,00 e € 5.000,00 (art. 46, c. 4-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

(6) Art. 1, c. 2 dell'Allegato II.3 E Linee guida, par. 2.

(7) Si consideri che l'art. 46, c. 1-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 contempla espressamente l'ipotesi che l'operatore economico che occupi sino a 50 lavoratori subordinati possa, su base volontaria, redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Nulla è disposto in relazione all'eventualità che il datore di lavoro che occupi sino a 50 lavoratori possa anche trasmettere per via telematica il rapporto secondo le modalità di cui al D.L. 29 marzo 2022. In tale ipotesi non dovrebbe pertanto insorgere alcun contrasto tra l'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e l'art. 1, c. 2 dell'Allegato II.3 in relazione all'obbligo da quest'ultimo introdotto di trasmissione del rapporto stesso alle rappresentanze sindacali aziendali così come alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

(8) Le Linee guida prospettano l'opportunità che, per realizzare un puntuale raccordo con l'art. 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e 'al fine di assicurare il più ampio rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità', la dichiarazione sia richiesta mediante espressa previsione nel bando di gara anche all'operatore economico che occupi almeno 51 lavoratori subordinati.

(9) Artt. 11 e 12 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e art. 14 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.

276.

(10) Art. 5, c. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

(11) Art. 3, c. 5 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

(12) 'Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della Legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori' (art. 3, c. 3-bis, primo periodo del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216).

(13) Stando ad un'interpretazione letterale di quanto previsto dalle Linee guida, e che a parere di chi scrive prefigura una distinzione circa la quale non si comprende la ragione, dovrebbe intendersi escluso dall'obbligo di presentazione della relazione di cui alla precedente lettera b) il datore di lavoro che occupi più di 50 lavoratori, essendo le disposizioni in commento operanti con esclusivo riferimento ad operatori economici che occupino un numero di lavoratori compreso tra 15 e 50.

(14) Art. 1, c. 4, terzo periodo dell'Allegato II.3.

(15) Art. 1, c. 4, terzo periodo dell'Allegato II.3.

(16) 'L'attuazione delle deroghe rappresenta una facoltà rimessa alle stazioni appaltanti, che possono, in ogni caso, decidere di non avvalersi delle suddette deroghe, anche qualora ricorressero in linea astratta alcuni presupposti per la loro applicazione', sebbene le Linee guida stesse ammettano che 'in via generale e salve valutazioni più specifiche relative alle peculiarità delle diverse fattispecie, deve ritenersi difficilmente motivabile l'applicazione di deroghe negli appalti di servizi relativi a contratti ad alta intensità di manodopera (che presentino un costo della manodopera pari ad almeno il 50 per cento dell'importo

totale del contratto)'. La deroga può ritenersi fondata anche quando si intenda perseguire l'obiettivo di garantire la stabilità occupazionale degli addetti occupati dal precedente appaltatore. Per quanto concerne la deroga all'obbligo di assunzione di giovani lavoratori, essa costituisce una soluzione percorribile quando ai fini dell'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle connesse attività sia richiesta una pregressa esperienza o specializzazione 'tali da rendere la fascia anagrafica giovanile con esse incompatibile'. In relazione alla quota di genere, l'obbligo può essere derogato nell'ambito di specifici settori economici, quando 'una rigida applicazione della regola potrebbe determinare nel breve periodo un onere troppo gravoso per i settori in cui i tassi di occupazione femminile sono lontani da quelli prevalenti nel sistema economico a livello nazionale'. L'adozione di una deroga al generale obbligo di assunzione di giovani lavoratori o di lavoratrici può essere bilanciata con la previsione di misure premiali mediante le quali attribuire un punteggio aggiuntivo all'operatore economico che ciò nonostante si impegni a promuovere l'incremento dell'occupazione giovanile e femminile.

(17) Devono intendersi escluse dall'obbligo di assunzione di cui all'art. 1, c. 4 dell'Allegato II.3 le assunzioni che non siano funzionali a garantire l'esecuzione del contratto sottoscritto con la stazione appaltante.

(18) Per quanto concerne le politiche retributive, rileva quanto disposto dalla Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 che, entrata in vigore lo scorso 6 giugno 2023 detta prescrizioni minime volte a rafforzare l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026.

(19) Si consideri altresì che un'apposita area del sistema di gestione adottato secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 sia dedicata alla tu-

tela della genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, prospettando dunque un ineludibile collegamento con quanto disposto in tema di clausole di premialità con riguardo al welfare aziendale e alle misure di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro (Linee guida, par. 8.).

(20) Art. 25 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

(21) Trattasi dei divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali nonché nelle condizioni di lavoro, retributiva, nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera, nell'accesso alle prestazioni previdenziali e del divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

(22) Art. 1, c. 1, lett. b) della Legge 8 novembre 1991, n. 381.

(23) Sarebbe stato opportuno individuare ulteriori e più consoni criteri ai fini della commisurazione del punteggio aggiuntivo, dal momento che in termini di efficacia di un piano di welfare aziendale assume maggiore significatività, ad esempio, la percentuale di lavoratori che ne abbiano effettivamente beneficiato in luogo della varietà degli strumenti adottati. Calando il criterio proposto dalle Linee guida in un'ipotesi forse non remota e chiarificatrice degli effetti distorsivi che il criterio prospettato dalle Linee guida può produrre se considerato isolatamente, potrebbe accadere di premiare l'operatore economico che abbia istituito un articolato piano di welfare di cui alcun lavoratore fruisce anziché avvantaggiare il datore di lavoro che abbia introdotto una sola misura della quale abbiano però beneficiato la totalità dei lavoratori subordinati dallo stesso occupati.

(24) A chi scrive non pare semplice né immediato individuare strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro applicabili ai soli lavoratori giovani, senza che il datore di lavoro assuma il rischio di realizzare una condotta discriminatoria in ragione dell'età anagrafica.

(25) Può suscitare perplessità che un obbligo posto in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art. 3, c. 3-bis del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 possa costituire un fattore incidente nell'ambito di un meccanismo premiale.

(26) In tema di diversity and inclusion, il riferimento d'obbligo è volto alla normativa standard UNI ISO 30415:2021, al quale però il D.M. 29 aprile 2022 non riserva inspiegabilmente alcuna attenzione.

(27) Art. 1, c. 4, terzo periodo dell'Allegato II.3.

(28) Linee guida allegate al D.M. 7 dicembre 2021, par. 1, quarto capoverso.

(29) Linee guida allegate al D.M. 7 dicembre 2021, par. 1, quinto capoverso.

(30) In particolare, appare ancora 'rudimentale' e talvolta incongruente il novero delle

misure proposte al paragrafo 8. delle Linee guida, che, come detto, avrebbe potuto essere ampliato, ricomposto con maggiore linearità e soprattutto maggiormente articolato con riferimento ai criteri che presiedono alla determinazione della misura del punteggio aggiuntivo.

(31) Tali considerazioni muovono anche nella prospettiva di quanto stabilito dalla Commissione europea con propria comunicazione 2023/C98I/01 del 16 marzo 2023, dedicata appunto, con ampio respiro, agli appalti pubblici e all'istituzione di uno spazio di dati sugli appalti pubblici (Public Procurement Data Space o PPDS), progettato al fine di agevolare la definizione di strategie e politiche di razionalizzazione e di maggior efficienza della spesa pubblica.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

