

Appalti Pnrr, punteggi extra nei bandi per chi punta su giovani e donne

Recovery Plan

Alla Corte conti le Linee guida su premi e sanzioni legate all'occupazione nelle imprese

I punteggi aggiuntivi per le imprese che si candidano agli appalti del Pnrr e del fondone complementare potranno premiare chi ha un asilo aziendale, chi ha regolato la propria organizzazione per conciliare tempi di vita e di lavoro o ha spinto sull'adozione di strumenti di welfare aziendale, le start up in cui più la metà dei soci sia under 36, le cooperative sociali che impiegano almeno il 30% di disabili. La spinta nelle graduatorie potrà riguardare chi si impegna a superare le soglie obbligatorie del 30% nell'assunzione di giovani, donne e le quote minime previste per i disabili per l'esecuzione del contratto e delle attività collegate, o abbia realizzato negli ultimi tre anni misure di promozione della parità generazionale e di genere nelle assunzioni, negli stipendi e nelle promozioni.

La lunga lista di fattispecie, esemplificative ma non esaustive, che possono ambire a un occhio di riguardo nelle selezioni degli appalti collegati al Recovery Plan arriva dalle Linee guida preparate dal ministero delle Pari opportunità di concerto con i ministeri di Infrastrutture, Lavoro e Disabilità per applicare l'articolo 47 del decreto sulla Governance del Piano nazionale di ripresa e

resilienza (Dl 77/2021).

Per realizzare gli obiettivi di inclusione e parità che animano il piano, quella norma costruisce una griglia di premi e sanzioni per incentivare le assunzioni di giovani, donne e disabili e penalizzare le imprese che non rispettano i parametri minimi, a partire da una riserva del 30% delle nuove assunzioni per l'esecuzione del contratto alle donne e ai giovani con meno di 36 anni.

Le Linee guida, ora alla registrazione della Corte dei conti che precede la pubblicazione e l'entrata in vigore, dettano le istruzioni operative per le stazioni appaltanti che dovranno preparare bandi e contratti. E offrono quindi indicazioni utili per le imprese che vorranno partecipare con qualche chance aggiuntiva di aggiudicarsi il lavoro.

Norma primaria e Linee guida attuative incrociano parametri minimi obbligatori, il cui mancato rispetto produce sanzioni economiche (fino al 20% dell'importo del contratto) e può portare alla nullità dei contratti nei casi più gravi, e requisiti aggiuntivi che spingono i punteggi. Fra i primi, oltre alla "quota" del 30%, va ricordato l'obbligo di presentazione

del rapporto sulla parità di genere del personale ora obbligatorio per le aziende con almeno 50 dipendenti, la cui assenza può portare all'esclusione per 12 mesi da qualsiasi bando del Pnrr e del Fondo complementare. Fra i secondi gli esempi sono infiniti, e puntano anche a spingere scelte organizzative nuove nelle aziende per promuovere in chiave pratica i principi di parità e inclusione.

Le istruzioni ministeriali fissano limiti rigidi anche alle deroghe, che dovranno essere sostenute da «adeguata e specifica motivazione» per argomentare l'impossibilità di rispettare i parametri.

—G.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE LINEE GUIDA

I punteggi extra

Le linee guida per applicare l'articolo 47 del decreto sulla Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza prevedono, tra l'altro, che punteggi aggiuntivi per le imprese che si candidano agli appalti del Pnrr e del fondone complementare potranno premiare chi ha un asilo aziendale e chi ha regolato la propria organizzazione per conciliare tempi di vita e di lavoro



GLI ESEMPI
Bonus anche per chi ha nidi aziendali e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro



Peso: 18%