



**APPALTI PUBBLICI FINANZIATI CON LE
RISORSE DEL PNRR E DEL PNC: PARI
OPPORTUNITA' DI GENERE E
GENERAZIONALI E INCLUSIONE
LAVORATIVA DELLE PERSONE CON
DISABILITA'**



6 MARZO 2022

PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE LAVORATIVA NEI CONTRATTI PUBBLICI, NEL PNRR E NEL PNC

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Art. 47 del D.L. n. 77/2021 (c.d. Decreto Semplificazioni)
- Art. 46, D.Lgs. n. 198/2006, come modificato dalla Legge n. 162/2021
- Decreto 7 dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità
- Delibera ANAC N.122 del 16 marzo 2022

Pari opportunità e inclusione lavorativa negli appalti del PNRR

L'articolo 47 del D.L. n. 77/2021 (c.d. Decreto Semplificazioni), allo scopo di perseguire le finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, prevede **l'adempimento di specifici obblighi**, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo agli operatori economici che rispettino determinati requisiti, **nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari** finalizzato ad integrare gli interventi del PNRR con risorse nazionali.

In particolare, l'articolo 47, prevede quanto segue:

- gli operatori economici tenuti alla redazione del **rapporto sulla situazione del personale** ai sensi dell'art. 46, D.Lgs. n. 198/2006 (aziende che occupano oltre 50 dipendenti) producono, **a pena di esclusione**, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto con **attestazione di conformità** a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;
- gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, **entro sei mesi dalla conclusione del contratto** sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una **relazione di genere sulla situazione del personale** maschile e femminile ed a trasmettere la medesima relazione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. I predetti operatori economici dovranno altresì consegnare, entro il termine di sei mesi dalla conclusione del contratto :
 - la certificazione di cui all'art. 17, L. n. 68/1999 (ossia la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili);
 - una relazione **attestante l'assolvimento degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio** e le **eventuali sanzioni e provvedimenti** disposti nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte. La relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

I rapporti e le relazioni che gli operatori economici devono consegnare sono pubblicati sul profilo del committente nella sezione "Amministrazione trasparente" e comunicati alla Presidenza del consiglio dei ministri ovvero ai Ministri delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale.

Il comma 4 prevede che le stazioni appaltanti prevedano nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti specifiche clausole dirette all'inserimento - **come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta** - di criteri volti a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a trentasei anni e di donne.

E' **requisito necessario** dell'offerta:

- l'aver assolto, **al momento della presentazione dell'offerta**, agli obblighi in materia di collocamento obbligatorio;
- l'assunzione dell'obbligo di assicurare, **in caso di aggiudicazione del contratto**, una quota pari almeno al 30% 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.

Le ulteriori **misure premiali** possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi in materia di collocamento obbligatorio;
- 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.

La violazione degli obblighi di consegna della relazione di genere e della relazione attestante l'assolvimento degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, nonché il mancato rispetto dei requisiti necessari dell'offerta, determina **l'applicazione delle penali** previste dal contratto di appalto e **l'impossibilità di partecipare** per un periodo di dodici mesi ad ulteriori

procedure di affidamento afferenti gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR o del PNC.

Le stazioni appaltanti possono **escludere l'inserimento** nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti **dei requisiti di partecipazione** di cui al comma 4, o stabilire una **quota inferiore**, dandone adeguata e specifica motivazione, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o in considerazione di altri elementi ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Con il [Decreto del 7 dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità](#) - sono state definite le modalità e i criteri applicativi delle misure previste dall'art. 47, indicate le misure premiali e predisposti modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

Le linee guida volte a favorire le pari opportunità e l'inclusione lavorativa

Le linee guida definite con il Decreto del 7 dicembre 2021 dettagliano le istruzioni operative per le stazioni appaltanti che dovranno preparare bandi e contratti e per le imprese che vorranno parteciparvi. Le linee guida sono articolate in tre aree di indicazioni, di seguito riportate, che convergono nel sostenere il perseguimento dell'obiettivo della normativa di legge.

1) Obblighi di comunicazione delle condizioni occupazionali delle aziende

Gli obblighi di consegna previsti all'articolo 47, commi 2, 3 e 3-bis, derivano direttamente dalla legge e si applicano anche in mancanza di espressa previsione nel bando di gara.

In particolare, sono direttamente applicabili le disposizioni volte a impegnare le aziende ad affrontare in modo trasparente l'analisi del proprio contesto lavorativo, attraverso:

a) la redazione e la produzione del **rapporto sulla situazione del personale**, di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (art. 47, comma 2).

Gli operatori economici che occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto biennale sulla situazione del personale con attestazione della sua conformità a quello eventualmente già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità. L'esclusione non si applica nel caso in cui l'operatore economico abbia redatto in ritardo il rapporto.

Confindustria ha fornito chiarimenti in tema di trasmissione del rapporto alle rappresentanze sindacali aziendali ritenendo opportuno che **le imprese prive di rappresentanze**, in caso di partecipazione a gare d'appalto per investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, a valere sulle risorse del PNRR o del PNC, **allegghino alla presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, un'autodichiarazione che attesti l'assenza di rappresentanze sindacali in azienda.**

Si ricorda che sarà adottato un decreto del Ministro del Lavoro con cui verranno fornite nuove indicazioni per la redazione del rapporto. Nelle more della pubblicazione del predetto Decreto ministeriale (firmato il 29 marzo 2022), il Ministero del Lavoro ha comunicato la possibilità di trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale sul portale dedicato anche per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti:

<http://www.assistal.it/rapporto-biennale-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile-per-le-impres-che-occupano-oltre-50-dipendenti/>

Il Ministero del Lavoro ha, altresì, comunicato che le aziende devono redigere il rapporto entro e non oltre il **30 settembre 2022** (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio).

b) la consegna della **relazione di genere** sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta (art. 47, comma 3).

La relazione dovrà riportare la situazione 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.

La relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere e alla consigliera regionale di parità.

La mancata produzione della relazione, costituendo obbligo da adempiersi a valle della stipulazione del contratto, non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione delle penali e l'impossibilità di partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC.

c) la presentazione della **dichiarazione** del legale rappresentante e della **relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità** e illustri eventuali **sanzioni e provvedimenti** nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione delle offerte per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta (art. 47, comma 3-bis).

Tale relazione deve essere trasmessa entro sei mesi dalla conclusione del contratto, anche alle rappresentanze sindacali aziendali. La mancata produzione della dichiarazione e della relazione determina l'applicazione delle penali.

L'obbligo di cui al comma 3-bis si aggiunge a quello già previsto, in via generale, dall'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi del quale le imprese che partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni devono presentare preventivamente alla controparte pubblica, a pena di esclusione dalla gara, la dichiarazione del proprio legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Alla luce di quanto già previsto a legislazione vigente dall'art. 17 della legge n. 68/1999, l'assolvimento dell'obbligo di cui al comma 3-bis dovrebbe essere richiesto, con espressa previsione nel bando di gara, anche agli operatori economici con più di cinquanta dipendenti.

Clausole contrattuali e misure premiali

I commi 4 e 5 dell'articolo 47 recano disposizioni dirette all'inserimento, **come requisiti necessari e 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 di età inferiore a trentasei anni e di donne.

Tali misure richiedono specifiche declinazioni attuative nell'ambito dei bandi di gara, che tengano conto delle caratteristiche del progetto e delle peculiarità dei vari settori del mercato del lavoro.

2) Quote obbligatorie di assunzione negli appalti finanziati con risorse europee

Si prevede che costituiscano requisiti necessari dell'offerta:

- l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30%, 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.

Nel Decreto in commento viene definita la metodologia da utilizzare per definire la quota del 30% delle assunzioni da destinare, rispettivamente, a occupazione giovanile e femminile (cfr. esempio di calcolo della quota riportato nel Decreto).

Le stazioni appaltanti e gli operatori economici faranno riferimento alle seguenti indicazioni:

- in ordine alla platea di lavoratori da considerare per il calcolo della percentuale si deve fare riferimento al **numero complessivo di nuove assunzioni da impiegare lungo l'arco temporale di esecuzione del contratto**;
- le assunzioni da destinare a occupazione giovanile e femminile si identificano con il perfezionamento di contratti di lavoro subordinato disciplinati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In ordine alla determinazione delle **attività necessarie per l'esecuzione del contratto**, nel Decreto viene precisato che nel calcolo della quota corrispondente al numero delle assunzioni obbligatorie occorre fare riferimento a tutte le assunzioni funzionali a garantire l'esecuzione del contratto aggiudicato. Pertanto, devono ritenersi escluse dal citato computo le assunzioni non funzionali a garantire l'esecuzione del contratto.

Il riferimento alla realizzazione di **attività connesse o strumentali** riguarda la realizzazione di attività comunque funzionali e strumentali rispetto all'esecuzione delle obbligazioni principali del contratto, ossia alle prestazioni contrattuali di carattere principale o relative alla categoria prevalente.

Ne discende che il perimetro applicativo dell'obbligo di assunzione è comunque delimitato all'interno del contratto aggiudicato e la disposizione introduce un obbligo rivolto al contraente principale. Tuttavia, l'obbligo deve comunque essere inteso come **riferibile anche alle prestazioni che il contraente principale esegue tramite subappalto o avvalimento**.

Pertanto, le assunzioni effettuate dal subappaltatore rileveranno per determinare la base di calcolo della quota del 30%. Inoltre, salvo esplicita indicazione della stazione appaltante, è irrilevante la concreta ripartizione delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per le attività ad esso connesse e strumentali tra appaltatore e subappaltatore.

3) Strumenti premiali volti a promuovere buone pratiche in materia di parità

Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e 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:

- 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;
- utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonchè modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- 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;
- 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;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di lavoro delle persone con disabilità;
- 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.

Nel paragrafo n. 9 del Decreto sono riportati alcuni esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

Deroghe all'applicazione delle quote obbligatorie di assunzione

Le stazioni appaltanti possono:

- **escludere l'inserimento**, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, dei requisiti relativi all'inserimento di clausole necessarie e/o di premialità e all'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota non inferiore al 30% 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;
- **stabilire una quota inferiore al 30%** delle predette assunzioni, che può quindi essere ridotta a una percentuale più bassa. In questo secondo caso, rimarrebbe ferma l'applicazione delle clausole premiali di cui al comma 4, salvo non vi siano adeguate e specifiche ragioni per escluderne l'applicazione.

In ogni caso, le deroghe non possono operare in modo incondizionato, in quanto è necessario che l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati dalla stazione appaltante rendano l'inserimento delle clausole premiali e l'obbligo assunzionale impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Si pensi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ai casi di affidamenti diretti per importi di modico valore o di procedure che prevedano un numero di assunzioni inferiore a tre unità di personale, all'assunzione di personale con abilitazioni tali da rendere la platea dei potenziali interessati alle assunzioni limitata nel breve periodo, a procedure per somma urgenza o protezione civile o, comunque, altrimenti giustificate da specifiche ragioni di urgenza.

Al contrario, in via generale, 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). Al contempo, in tutti casi in cui nelle nuove assunzioni intervengono "clausole sociali" di riassorbimento occupazionale - come può accadere nel cambio di appalti di servizi - la deroga può trovare adeguata motivazione nell'obiettivo di garantire stabilità occupazionale agli addetti che escono da una precedente fornitura.

Per quanto attiene all'occupazione giovanile, la motivazione, a sostegno della deroga all'obbligo di assunzione, potrebbe considerare i casi in cui esigenze specifiche correlate alle caratteristiche delle mansioni da svolgere per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, richiedano una pregressa esperienza o specializzazione.

Per quanto attiene alla quota di genere nelle nuove assunzioni, nella motivazione la stazione appaltante potrà fare anche riferimento al livello dei tassi di occupazione femminile che presentano significative differenziazioni tra settori economici e tipologie di committenza pubblica (lavori, servizi e forniture). Una rigida applicazione della regola potrebbe determinare 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. In questi casi, quindi, le stazioni appaltanti possono motivare il ricorso alla deroga, specificando che in quel

determinato settore il tasso di occupazione femminile rilevato dall'ISTAT si discosta significativamente dalla media nazionale complessiva nei settori osservati.

Con il decreto n. 402/2021, il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia, ha individuato i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di donne, per l'anno 2022. Tra i settori rientra anche quello delle costruzioni (industria) indentificato in base alle sezioni ATECO 2007.

Condizioni necessarie e applicazione delle penali

Il paragrafo n. 8 del Decreto in commento riporta una esemplificazione dei modelli di clausola relativi ai requisiti necessari dell'offerta che le stazioni appaltanti possono prevedere nel bando. A tal fine si ricorda che i requisiti necessari – ossia il rapporto sulla situazione del personale per gli operatori economici con più di 50 dipendenti; la relazione di genere per gli operatori economici con meno di 50 dipendenti; la dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone disabili; il rispetto degli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 - risultano applicabili pur in mancanza di una espressa previsione nel bando.

Anac vigilerà sulle pari opportunità e l'inserimento delle persone con disabilità nei contratti pubblici

Attraverso la banca dati nazionale dei contratti pubblici dell'Anac sarà possibile monitorare il rispetto delle pari opportunità, generazionali e di genere, e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del Pnrr. I dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla banca dati sono stati stabiliti da Anac con la [delibera N.122 del 16 marzo 2022](#).

Il primo dato da comunicare, attraverso il sistema SIMOG (sistema informativo monitoraggio gare), è la previsione nel bando di gara dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto sia all'occupazione giovanile (under 36) sia all'occupazione femminile.

Una ulteriore informazione da trasmettere riguarda il richiamo nel bando della necessità da parte del concorrente di aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità.

Un altro dato che le stazioni appaltanti dovranno comunicare è la previsione nel bando di ulteriori misure premiali che attribuiscono un punteggio aggiuntivo al candidato: ad esempio se vengono utilizzati strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti o modalità innovative di organizzazione del lavoro; o se si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, donne, giovani under 36 e persone con disabilità per l'esecuzione del contratto; o abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere.

Tra i dati e le informazioni sui contratti finanziati con le risorse del PNRR ve ne sono alcuni utili, oltre che al monitoraggio sulle pari opportunità, anche all'inserimento nel casellario informatico dei contratti pubblici gestito dall'Autorità. Si tratta, in particolare, delle ipotesi di

esclusione dalle procedure di affidamento e di applicazione delle penali per inadempimento degli obblighi assunti dagli operatori economici aggiudicatari.

Qualche esempio. Sono esclusi dalla gara gli operatori economici che al momento della presentazione dell'offerta non assumono l'obbligo del rispetto, in caso di aggiudicazione del contratto, della quota del 30% relativa all'assunzione di donne e giovani o degli obblighi della legge sul lavoro delle persone con disabilità. L'esclusione tuttavia non pregiudica la partecipazione dell'operatore economico a future procedure se regolarizza la propria posizione. Se gli operatori economici che occupano tra i 15 e i 50 dipendenti non consegnano alla stazione appaltante entro sei mesi dalla conclusione del contratto una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile vengono interdetti dalla partecipazione agli appalti del PNRR per un anno.

Per informazioni contattare Roberta Dionisi: r.dionisi@assital.it