

GARA A PROCEDURA APERTA, SUDDIVISA IN 6 LOTTI, PER L’AFFIDAMENTO DELLA FORNITURA DI PERSONAL COMPUTER DESKTOP, WORKSTATION E MONITOR CON SERVIZI CONNESSI ED OPZIONALI PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI AI SENSI DELL’ART. 26 LEGGE N. 488/1999 E S.M.I. E DELL’ART. 58 LEGGE N. 388/2000 – ED. 2 - ID 2457

I chiarimenti sono visibili su: www.consip.it; www.acquistinretepa.it; www.mef.gov.it.

RISPOSTE ALLE RICHIESTE DI CHIARIMENTO

Domanda

- 1) Con comunicazioni pubblicate rispettivamente in data 27.1 e 31.1. uu.ss., codesta Consip ha apportato, tramite “Errata Corrige”, modifiche ed integrazioni della disciplina di gara in competizioni di rilevantissimo valore, le cui offerte tecniche e economiche sono ormai di prossima scadenza.
Per quanto qui interessa, con le citate integrazioni è stato disposto, per le imprese che occupano **oltre 50 dipendenti**, l’obbligo di produrre, a pena di esclusione, al momento della presentazione dell’offerta, **copia dell’ultimo rapporto sulla situazione del personale**, con attestazione della sua conformità a quello **eventualmente** trasmesso alle **rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera e al Consigliere regionale di parità**.

Come noto, l’art. 3 del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 3 maggio 2018 prevede che, per i rapporti relativi ai bienni successivi a 2016/2017 l’invio debba avvenire entro il 30 aprile dell’anno successivo alla scadenza di ogni biennio, con la conseguenza che, in linea generale, entro il 30 aprile 2022 dovrà essere inviato il prospetto relativo al biennio 2020/2021.

Ai sensi dell’art. 1 comma 6 del D.M. “La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso **equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera di parità regionale**. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa con modalità telematica anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all’articolo 3”.

La sottoscritta società, che solo di recente ha in carico (tra risorse a tempo indeterminato e determinato) 51 dipendenti, si è immediatamente attivata per redigere il rapporto e per trasmetterlo telematicamente per il tramite del portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come indicato da sito ufficiale (link: portale <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodicosituazione-personale/Pagine/default.aspx>).

Tuttavia, la procedura non può essere completata e non si può procedere all’inoltro, considerato che il portale non accetta i rapporti relativi al biennio 2020/2021, essendo prevista l’opzione esclusivamente per i due bienni precedenti (2016/2017 e 2018/2019) con termine di presentazione ormai scaduto (30/06/2020).

In conclusione, la stessa pagina del Ministero del Lavoro non ha ad oggi recepito le modifiche normative, pubblicate in G.U. il 30.12.2021, continuando a riportare che l’obbligo di trasmissione sussiste unicamente in carico agli operatori che impiegano più di 100 dipendenti.

In definitiva, non è possibile ottenere l’apposita certificazione dell’invio del rapporto e prova della sua trasmissione al consigliere regionale di parità.

Non appena riscontrato il problema, la sottoscritta società ha inviato una tempestiva richiesta al Ministero (all. 4), affinché aggiorni al più presto il proprio portale, consentendo l’invio dei Rapporti per gli anni 2020-2021 anche alle società che impiegano un numero di dipendenti superiore a 50 unità.

Tuttavia, non risultando possibile la trasmissione per il tramite del Portale del Ministero del Lavoro ed essendo ormai prossima la scadenza per la presentazione delle offerte, i cui termini interverranno in data 7 febbraio (ID Sigef 2457), ed alla luce delle oggettive e documentate incertezze sorte a seguito della recente modifica alla disciplina di gara, si chiede a Codesta Consip di disporre un rinvio del termine per la presentazione delle offerte nelle gare in oggetto fino a quando il portale del Ministero del Lavoro non verrà aggiornato.

Si chiede inoltre di fornire il seguente chiarimento che, alla luce della situazione descritta, ancor più a seguito della recentissima modifica della disciplina di gara, appare ammissibile.

Considerato:

- che gli Errata corregge prevedono che il concorrente debba presentare copia dell'ultimo Rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello "eventualmente trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali".
- che gli artt. 19 e 35 dello Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970) prevedono che la presenza di rappresentanze aziendali sia facoltativa.

Si chiede di chiarire se, in assenza di rappresentanze sindacali interne, sia sufficiente l'invio del Rapporto al Ministero del Lavoro e alla Consigliera regionale per le pari opportunità. In caso di risposta negativa, si chiede di indicare a quali rappresentanze sindacali debba essere inviato il Rapporto (es. OSL maggiormente rappresentative provinciali o regionali).

Risposta

Si rinvia a quanto pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (<http://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/rapporto-biennale-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile-per-le-imprese-che-occupano-oltre-50-dipendenti.aspx>) secondo cui:

"Nelle more dell'emanazione del Decreto ministeriale e in attuazione alla previsione contenuta all'articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021, finalizzata all'applicazione di principi di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel PNRR e nel PNC, l'applicativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (fruibile attraverso la piattaforma Servizi Lavoro) - già utilizzato per la redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (ai sensi del d.lgs. n. 198/2006) - sarà disponibile dall'11 febbraio 2022 anche alle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti.

Tali aziende, infatti, in attuazione del citato articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021 sono tenute a produrre, a pena di esclusione, copia del rapporto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta in gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC.

Pertanto, dall'11 febbraio 2022, nelle more che sia adottato il nuovo Decreto ministeriale per l'aggiornamento delle modalità di presentazione del rapporto biennale (ai sensi del nuovo articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006), anche le aziende che occupano oltre 50 dipendenti potranno accedere all'applicativo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, mediante le proprie credenziali SPID.

Per tali aziende, in precedenza non tenute all'elaborazione del rapporto biennale, la compilazione delle sezioni presenti sul sito dovrà fare riferimento alla situazione del personale maschile e femminile al 31 dicembre 2019. Successivamente all'emanazione del già citato Decreto ministeriale saranno pubblicate le linee guida per la compilazione del modulo aggiornato con le novità introdotte all'articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006".

Relativamente al quesito riguardante le ipotesi in cui non siano presenti le Rappresentanze sindacali, si conferma che l'attestazione di conformità di cui al comma 2 dell'art. 47 DL n. 77/2021, da trasmettersi, al momento della presentazione dell'offerta, unitamente alla copia del Rapporto, possa validamente riferirsi, in una tale eventualità, unicamente a quello redatto e inviato per il tramite dell'applicativo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ciò in considerazione del fatto che il perfezionamento dell'invio sul Portale del Ministero vale a dare conoscenza dei contenuti dello stesso ai consiglieri regionali di parità e, non ultimo, avuto riguardo alla previsione contenuta nelle "Linee Guida per favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC" della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità

dalla quale sembra evincersi che possano difettare le condizioni per l'ulteriore separata trasmissione del Rapporto medesimo (*"In particolare, gli operatori economici pubblici e privati che occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua conformità a quello **eventualmente** già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità"*, enfasi aggiunta).

Si precisa, inoltre, che il termine di scadenza è il 17 febbraio 2022 come da Avviso di proroga del 04/02/2022.

Domanda

In riferimento al contenuto dell'errata corregge pubblicato il 2 febbraio us, si formula il seguente quesito.

Il disciplinare prevede (b1.1) che, ai sensi del comma 2 dell'art. 47, del DL n. 77/2021, gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 46 dlvo n.198/2006, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto ...

Ora, considerato che:

- fino alla entrata in vigore delle modifiche apportate dalla Legge n. 162/2021, gli operatori economici con un numero di dipendenti fra 51 e 100 non erano assoggettati all'obbligo di redigere il rapporto sulla situazione del personale di cui al comma 2 dell'art. 47;
- per le imprese sottoposte al suddetto obbligo il tuttora vigente DM 3 maggio 2018 stabilisce che l'adempimento deve essere effettuato per il biennio precedente entro il 30 aprile di ogni anno;
- per gli altri operatori economici il comma 3 dell'art. 47 (trasfuso nel punto b1.2 del disciplinare) prevede che essi, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni ...;

si chiede alla spett. Consip:

- a) di confermare che una società con un numero di dipendenti fra 51 e 100 intenzionata a partecipare alla presente procedura selettiva possa essere ammessa alla gara senza allegare copia dell'ultimo rapporto redatto, trattandosi di un obbligo introdotto ex novo nei confronti di tale categoria di operatori economici dalla legge n. 162/2021 ed il cui assolvimento dovrà essere effettuato entro il prossimo 30 aprile 2022;
- b) di confermare che, per la presente procedura selettiva, una società con un numero di dipendenti fra 51 e 100 possa dimostrare la propria regolarità rispetto alla normativa in materia di pari opportunità ed inclusione lavorativa nei contratti pubblici mediante la produzione della relazione di cui al punto b1.2 del disciplinare, non già all'atto della presentazione dell'offerta, ma entro sei mesi dalla stipula della convenzione;
- c) di considerare, nella valutazione della presente domanda di chiarimento, che a tutt'oggi il portale telematico del Ministero del Lavoro non consente agli operatori economici – i quali, solo a decorrere dal 2022, saranno tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale – di adempiere anticipatamente all'incombente introdotto a loro carico dalla legge n. 162/2021.

Si confida che la spett. Consip risponda affermativamente alla presente domanda di chiarimento, formulata dopo la scadenza del termine fissato dall'art. 74 comma 4 CCP a causa della tardiva diramazione dell'errata corregge.

Risposta

Con riferimento alle richieste di cui alle lettere a) e b) del presente chiarimento, non si conferma.

In riferimento alla richiesta di cui alla lettera c) si veda risposta alla domanda 1).

Ing. Patrizia Bramini

Responsabile Divisione Sourcing Digitalizzazione