

GUIDA AL LAVORO

# Il Punto

**Legge delega  
sui contratti pubblici:  
prospettive per il mondo  
del lavoro e pari opportunità**

*a cura di* **Luca Barbieri e Paola Rea**

Luca Barbieri

ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Paola Rea

Studio Brugnoletti&amp;Associati

# Contratti pubblici: prospettive per il mondo del lavoro

**P**ubblicata in Gazzetta ufficiale del 24 giugno 2022, n. 146, dal 9 luglio 2022 è vigente la Legge 21 giugno 2022, n. 78, recante «Delega al Governo in materia di contratti pubblici».

L'art. 1, c. 1 della citata legge prevede che entro sei mesi dalla sua entrata in vigore siano adottati uno o più decreti legislativi ai quali è espressamente attribuita anche la finalità di assicurare un efficace raccordo e adeguamento dell'impianto normativo domestico al diritto comunitario e ai principi di diritto sanciti dalla Corte Costituzionale oltre che dalle giurisdizioni superiori, anche sovranazionali.

Nel solco del disegno di riforma correlato al Piano nazionale di ricerca e resilienza (PNRR) e, per quanto qui d'interesse, del dettato in materia di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR stesso e del PNC di cui all'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77<sup>1</sup>, mediante detti decreti si procederà a i) razionalizzare, ii) riordinare e iii) semplificare il vigente sistema normativo di cui al D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in ossequio ai principi e criteri direttivi appunto indicati dalla Legge 21 giugno 2022, n. 78 e dei quali, almeno con riferimento ai temi più direttamente afferenti all'organizzazione del lavoro, il presente intervento propone una prima ricognizione.

È altresì previsto che i decreti legislativi che seguiranno alla promulgazione della legge in commento:

- › abrogheranno le norme che, interessate dagli interventi riformatori, risulteranno incompatibili con il nuovo dispositivo normativo;
- › garantiranno un effettivo coordinamento sia con le

La funzione (indiretta) del contratto pubblico come strumento di tutela sociale e di realizzazione dei principi di pari opportunità - di genere e generazionale - e di inclusione lavorativa

disposizioni non abrogate o non modificate così come con quelle transitorie e finali.

In ogni caso, entro due anni dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi anzidetti, il Governo potrà apportarvi correzioni e integrazioni che si siano rese necessarie ed opportune alla luce della pratica attuazione delle misure contemplate.

In via preliminare, si precisa che:

- › il presente intervento non mira ad una sistematica analisi della citata Legge 21 giugno 2022, n. 78, bensì, come anticipato, intende presentare un primo esame delle disposizioni in essa contenute e più direttamente correlate al diritto del lavoro;
- › ove non diversamente specificato, ogni riferimento deve intendersi riferito alla richiamata Legge 21 giugno 2022, n. 78.

Dall'analisi che segue si evidenzia come la legge delega abbia dettato al legislatore delegato principi e criteri finalizzati a promuovere la parità di genere e generazionale e l'inclusione lavorativa, rafforzando il sistema di protezione dei lavoratori, in modo che l'acquisto pubblico non sia fine a se stesso, ma miri altresì a realizzare esigenze di tutela sociale e di sviluppo sostenibile che sono gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, adottata dall'Assemblea delle Nazioni unite il 25 settembre 2015 e alla quale, unitamente al Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020 in tema di investimenti sostenibili, l'art. 1, c. 2, lett. f) volge un espresso riferimento, sancendo la necessità di conseguire gli obiettivi indicati, perché sia

agcv2014 - © Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

1. Il D.L. 31 maggio 2021, n. 77 è stato convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108 con decorrenza dal 31 luglio 2021.

appunto garantito uno sviluppo sostenibile nell'ambito delle dimensioni economica, sociale ed ecologica.

In particolare, all'ambito della dimensione sociale si riconducono almeno due degli obiettivi oggetto della presente prima ricognizione: la parità di genere (obiettivo 5) e il lavoro dignitoso (obiettivo 8).

Gli obiettivi della legge delega e del decreto delegato che da essa promanerà sono ambiziosi, volti a proiettare gli acquisti pubblici verso gli obiettivi posti dall'Agenda 2030 e dalla disciplina comunitaria.

È però opportuno portare sin d'ora in chiara evidenza come la compiuta realizzazione di tali obiettivi non potrà prescindere dall'implementazione di misure e procedure di controllo da adottare nella fase esecutiva del contratto e delle quali al momento non pare registrare una diffusa applicazione.

Dunque, è necessario che durante la fase di attuazione e realizzazione di quanto è stato offerto in gara e di quanto è stato acquistato sia possibile avvalersi di un presidio di controllo e verifica che, ad esempio, costituisce una grave lacuna dell'impianto normativo di cui all'art. 7 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 e al D.P.C.M. 7 dicembre 2021 recante le Linee guida volte a 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.

La piena consapevolezza di tale necessità è manifestata dall'art. 1, lett. hh) laddove si invita, con previsione ampia, il legislatore delegato a provvedere ad una «razionalizzazione della disciplina concernente i meccanismi sanzionatori e premiali finalizzati a incentivare la tempestiva esecuzione dei contratti pubblici da parte dell'aggiudicatario, anche al fine di estenderne l'ambito di applicazione».

Dovranno quindi essere previsti meccanismi premiali adottati in fase esecutiva per quegli appaltatori che anticipino, rispetto ai tempi convenuti, l'esecuzione di commesse pubbliche e sanzioni per ritardi nella consegna e/o nell'esecuzione. Al contempo dovranno essere rafforzati i sistemi di controllo dell'esecuzione della commessa pubblica, al fine di verificare che:

- › l'appaltatore realizzi l'opera, il servizio e/o la fornitura secondo i dettami degli atti di gara e secondo l'offerta presentata alla stazione appaltante e positivamente valutata;
- › l'opera, il servizio e/o la fornitura siano realizzate ponendo in essere le misure d'inclusione sociale, tutela del lavoro e parità di genere che in fase di gara lo stesso appaltatore ha dichiarato di attuare e che, come sopra detto, costituiscono, insieme al mero acquisito, la finalità degli appalti pubblici<sup>2</sup>. ●

2. Nonostante trattasi di finalità "indirette", l'azione di verifica e controllo degli obiettivi di inclusione sociale, tutela del lavoro e parità di genere deve essere condotta alla stregua del controllo riservato all'esecuzione dell'opera e/o del servizio.