



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Camera dei Deputati

I Commissione Affari Costituzionali

VIII Commissione Ambiente

Audizione sul disegno di legge C. 3146 di conversione del decreto-legge n. 77 del 2021 recante "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Il disegno di legge C. 3146, all'esame delle Commissioni riunite Affari Costituzionali e Ambiente, reca la conversione in legge del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 in materia di *"Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"*.

Nel ringraziare per il cortese invito è, pertanto, intenzione del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro sottoporre alla Vostra cortese attenzione alcune considerazioni, valutazioni e proposte di modifica con particolare riferimento a talune disposizioni di interesse dei Consulenti del Lavoro e, in generale, dei liberi professionisti.

Il decreto, nel suo insieme, reca una serie di interventi urgenti intimamente connessi al c.d. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza adottato dal Governo ed ora all'esame delle istituzioni europee.

Il giudizio preliminare è, quindi, sostanzialmente favorevole, nel presupposto che detto provvedimento intervenga in una serie di settori caratterizzati da normative particolarmente complesse, stratificate nel corso degli anni e che – anche nell'ottica di rilancio degli investimenti – necessitano di una radicale semplificazione.

In merito a talune delle disposizioni del decreto si riportano di seguito le osservazioni del Consiglio Nazionale.

Articolo 3

La norma, come noto, istituisce il *"Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale"*, organismo consultivo con il precipuo scopo di elaborare raccomandazione di *policy* e indirizzi di azione per il Governo e, proprio per tale motivo, aperto a *"rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, delle Province autonome di Trento e di Bolzano, degli Enti locali e dei rispettivi organismi associativi, delle categorie produttive e sociali, del sistema dell'università e della ricerca e della società civile"*.

A tenore del comma 1, secondo periodo, *"i componenti sono individuati secondo un criterio di maggiore rappresentatività e agli stessi non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati"*.

Preme sottolineare che, come noto, le libere professioni svolgono un ruolo fondamentale per la vita economico-produttiva del Paese e sono, altresì, latrici di conoscenze specialistiche talmente richieste che il Governo medesimo ha inteso avvalersene, proprio con riferimento al PNRR, nell'ambito del c.d. "DL reclutamento PA" (decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *"misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*).

In tal senso, è di palmare evidenza come il dettato del comma 1 preveda che i rappresentanti delle libere professioni possano e debbano partecipare all'istituendo (con futuro D.P.C.M.) tavolo permanente.

Detta interpretazione è tanto più corretta se si tiene conto di quanto disposto dalla normativa europea in materia, ed in particolare dal Regolamento 2020/2221 del 23 dicembre 2020, ove si legge che, allo scopo di promuovere una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia, ciascuno Stato membro assegni ai programmi operativi o ai programmi di cooperazione transfrontaliera le risorse REACT-EU disponibili per la programmazione nell'ambito del FESR e del FSE, coinvolgendo le autorità locali e regionali, così come le pertinenti organizzazioni che rappresentano la società civile e le parti sociali, in conformità del principio di partenariato.

In questo senso, la consultazione, la partecipazione attiva e il coinvolgimento delle libere professioni ordinarie nei processi propositivi ed applicativi delle varie fasi di attuazione potrà rappresentare un'importante risorsa di competenze collaborative, capaci di imprimere un valore sociale oltre che economico al PNRR.

In merito, quindi, a questo primo articolato di interesse, si rappresenta l'opportunità di specificare quale criterio debba essere adottato per l'individuazione dei soggetti, rappresentanti degli Ordini Professionali nazionali, chiamati a partecipare al tavolo permanente.

Sul punto si segnala che – attesa la generale mancanza di una organica disciplina concernente la “*maggior rappresentatività*” – parrebbe opportuno prevedere che siano gli organi nazionali degli Ordini e dei Collegi Professionali a dover designare i propri rappresentanti in seno al tavolo, mediante una procedura che ben potrebbe essere disciplinata nell'ambito del già previsto D.P.C.M..

Articolo 47

L'articolo introduce una serie di disposizioni con il precipuo scopo di perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 12 febbraio 2021, nonché dal PNC.

In questo senso, si dispone un obbligo – a carico delle imprese – di trasmissione di taluni dati ed elementi utili ad assicurare che la scelta dei soggetti attuatori degli interventi possa ricadere esclusivamente su imprese che garantiscano, appunto, elementi propri della disciplina in materia di pari opportunità (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Pur apprezzando lo spirito ispiratore della norma, è opportuno segnalare che la costruzione del meccanismo di comunicazione espone gli operatori economici ad un ulteriore aggravio di procedure che, peraltro, diventano elemento dirimente non soltanto per la scelta dell'operatore, ma anche per la prosecuzione dell'incarico oggetto dell'eventuale procedura di appalto.

Sul punto preme rilevare che la norma in esame, da un lato, obbliga i soggetti già tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ad allegarla alla documentazione utile ai fini del vaglio di gara e, dall'altro, estende un simile obbligo ai soggetti non tenuti ai sensi della disciplina vigente.

Detto obbligo viene giustificato dalla necessità di rendere noti alle stazioni appaltanti taluni elementi che la Pubblica Amministrazione certamente già conosce, quali: i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, 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, del trattamento economico.

Premesso ciò, ed accettato che quelli sopra elencati sono certamente idonei a fornire un quadro relativo alle condizioni di pari opportunità, parrebbe logico prevedere – nello spirito di semplificazione del provvedimento – una procedura:

- a) limitata ai soli dati sopra elencati;
- b) articolata attorno alla ricerca, interna alla PA, dei medesimi dati, che sono attualmente tenuti – in forma più che aggiornata – presso l'INPS.

Detta proposta appare, peraltro, del tutto coerente con principi e disposizioni note all'ordinamento non solo nazionale, ma anche dell'Unione Europea.

In primis, come noto, ove determinati dati siano già nella disponibilità della PA, è compito della medesima (generalmente intesa) provvedere al loro reperimento. Per l'effetto, sono considerate (da consolidata giurisprudenza)

le illegittime richieste di informazioni, a carico dei privati, se dette informazioni sono già nella disponibilità della Pubblica Amministrazione.

In secundis, come noto, il Regolamento (UE) 2016/679 impone ai titolari del trattamento dei dati l'obbligo di minimizzazione del trattamento medesimo.

Non si comprende, quindi, in quale modo detto obbligo – attualmente vigente – possa contemperarsi alla fattispecie in esame, che richiede una trasmissione (NB: in merito alla quale nulla viene stabilito con riferimento a eventuali procedure che garantiscano sicurezza, genuinità e segretezza dei dati) di una tale mole di dati che potrebbe – astrattamente – rendere identificabile l'intera forza lavoro di una specifica impresa.

Inoltre, l'adempimento come oggi previsto dal decreto legge in esame, soprattutto per le aziende più piccole, è assolutamente ultroneo rispetto anche alla “proposta di direttiva europea” in materia di parità di genere, il cui art. 8 elenca i dati necessari da trasmettere all'organismo per le pari opportunità a carico delle sole aziende con almeno 250 dipendenti.

È infatti previsto che i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscano le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione: (a) *il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile*; (b) *il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili*; (c) *il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile*; (d) *il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili*; (e) *la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili*; (f) *la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo*; (g) *il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile per categorie di lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili*.

Tutto quanto sopra premesso, si raccomanda al Parlamento di valutare soluzioni che impegnino, quindi, la Pubblica Amministrazione ad interloquire internamente, nello specifico con l'INPS, per la raccolta dei dati necessari al perseguimento delle finalità del provvedimento.

Conseguentemente, occorrerebbe apportare talune modificazioni ad altre sezioni dell'articolato, non compatibili con una eventuale differente procedura (nel dettaglio: (i) soppressione delle parole “al comma 3 ovvero” e del secondo periodo del comma 6 e (ii) soppressione del comma 9).

Ancora, e sempre con riferimento al dettato dell'articolo 47, si rappresenta che il comma 8 conferisce al Governo la facoltà di adottare – presumibilmente al fine di assicurare una omogenea applicazione delle disposizioni recentemente introdotte – linee guida volte a definire *“le modalità e i criteri applicativi delle misure previste”*, a indicare *“misure premiali e predisposti modelli di clausole da inserire nei bandi di gara differenziate per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto”*.

Sul punto, si osserva che la delega al Governo alla redazione di linee guida costituisce un interessante progresso nell'ambito della istituzione di strumenti di c.d. *“soft law”* utili alla valutazione – oggettiva, terza ed imparziale – della situazione di parità di genere delle imprese.

Nell'ambito di questo pregevole sforzo normativo, si richiama l'attenzione del Parlamento su possibili ulteriori soluzioni consistenti, ad esempio, in meccanismi di “certificazione” della parità di genere, mutuando strumenti già esistenti – ad esempio – nell'ambito di procedure che vedono al centro il Ministero del Lavoro ed i soggetti da esso vigilati.

In questo senso si rappresenta la possibilità di prevedere, dopo il comma 8, l'ulteriore facoltà, per il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Presidente del Consiglio dei Ministri ovvero dei Ministri o delle autorità delegate per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale, di stipulare apposite convenzioni o protocolli con soggetti vigilati dal Ministero medesimo, volte ad introdurre sistemi di certificazione delle condizioni aziendali sulla parità di genere, il cui possesso può essere valutato, ai sensi del comma 5, quale ulteriore misura premiale.

Tenuto conto della non incidenza sul bilancio dello Stato di detti meccanismi, le amministrazioni interessate potrebbero provvedere all'attuazione della disposizione nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.