

Condizioni contrattuali speciali e dichiarazione ai sensi del § 1 comma 2 dell'Ordinanza sulla promozione delle donne

| | |
|---------------------------------------|--|
| Numero di premio [REDACTED] | Procedura di aggiudicazione [REDACTED] |
|---------------------------------------|--|

Condizioni contrattuali speciali (BVB) per la promozione delle donne (Parte A)

Il contraente si impegna a

- rispettare la legge sulla parità di trattamento applicabile.
- garantire che i subappaltatori impegnati nell'esecuzione del contratto si impegnino ad attuare le misure di cui al § 2 FFV e a rispettare gli obblighi di cui al § 4 FFV, a seconda delle dimensioni dell'azienda, in conformità al § 3 dell'Ordinanza sulla promozione della donna (FFV). Qualsiasi violazione di tale obbligo da parte del subappaltatore sarà imputata all'appaltatore.
- a seconda delle dimensioni dell'azienda, di attuare una o più delle misure elencate nel § 2 FFV per l'avanzamento delle donne e/o la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata in conformità con il § 3 dell'Ordinanza sulla promozione delle donne (FFV).

Suggerimento

Le condizioni contrattuali relative al monitoraggio di tali obblighi e alle sanzioni in caso di violazione sono riportate nella Parte B (Economico 2144).

Disponibile all'indirizzo:

https://www.berlin.de/vergabeservice/vergabeleitfaden/assets/wirt-2144_bvb_teil-b_kontrolle_sanktionen-1221_p.pdf

Dichiarazione ai sensi del § 1 comma 2 dell'Ordinanza sulla promozione delle donne

Dichiaro/iamo quanto segue:

- Spuntare la casella appropriata.

A Applicabilità dell'articolo 13 (1) LGG

L'azienda impiega abitualmente più di 10 dipendenti esclusi quelli impiegati per la formazione professionale)

Sì

No (non sono necessarie altre informazioni)

B In caso affermativo, si prega di fornire le seguenti informazioni aggiuntive:

I. Dati sull'occupazione¹

Di norma, l'azienda impiega

| | |
|---|-------------------------------------|
| - Oltre 500 dipendenti (-> ai sensi dell'art. 3, comma 1, FFV, tre delle misure elencate nell'art. 2 FFV per la promozione delle donne e/o la conciliazione della vita lavorativa e familiare sono del lavoro e della famiglia, includendo almeno una misura dai numeri da 1 a 6) | <input type="checkbox"/> |
| - oltre 250-500 dipendenti (-> ai sensi del § 3 (2) FFV, devono essere selezionate tre delle misure elencate nel § 2 FFV per la promozione delle donne e/o la conciliazione della vita lavorativa e familiare) | <input type="checkbox"/> |
| - da 20 a 250 dipendenti (-> ai sensi dell'art. 3 (3) FFV, devono essere selezionate due delle misure elencate nell'art. 2 FFV per la promozione delle donne e/o la conciliazione della vita lavorativa e familiare) | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - oltre 10-20 dipendenti (-> ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 4, del FFV, deve essere selezionata una delle misure elencate nell'articolo 2, paragrafi da 1 a 20, del FFV per la promozione delle donne e/o la conciliazione della vita lavorativa e familiare) | <input type="checkbox"/> |

¹ Nel determinare il numero di dipendenti, si deve tenere conto dell'articolo 23 (1) frase 4 della legge sulla protezione contro i licenziamenti.

II.

Misure di promozione delle donne e/o di conciliazione tra lavoro e famiglia

Nella mia/nostra azienda, durante l'esecuzione dell'ordine verranno eseguite o avviate le seguenti misure ai sensi del § 2 FFV:

| | | |
|-----|--|-------------------------------------|
| 1. | Attuazione di un piano qualificato per l'avanzamento delle donne | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Obiettivi vincolanti per aumentare la percentuale di donne nella forza lavoro a tutti i livelli funzionali | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Aumentare la percentuale di dipendenti di sesso femminile in posizioni dirigenziali e manageriali. | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Aumentare la percentuale di posti di formazione assegnati a candidati di sesso femminile. | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Considerazione delle donne tirocinanti al momento dell'assunzione in un rapporto di lavoro, almeno in proporzione alla loro quota di formazione | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Nomina di un rappresentante delle donne | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Verifica della parità retributiva in azienda con l'ausilio di strumenti riconosciuti e adeguati | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8. | Offrire tirocini a ragazze e giovani donne, soprattutto nelle professioni in cui le donne sono sottorappresentate. | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Partecipazione a misure e iniziative riconosciute e appropriate volte a interessare le ragazze e le giovani donne alle professioni a prevalenza maschile. | <input type="checkbox"/> |
| 10. | programmi di formazione specifici per le sole donne, volti a consentire loro di raggiungere posizioni qualificate | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Offerta di posti in altri programmi di formazione aziendale per le donne, almeno in proporzione alla loro quota di forza lavoro. | <input type="checkbox"/> |
| 12. | Fornitura di posti in organizzazioni esterne finanziate dall'azienda Programmi di formazione per le donne, almeno in proporzione alla loro quota di forza lavoro. | <input type="checkbox"/> |
| 13. | Considerazione preferenziale delle donne per l'avanzamento di carriera dopo aver completato con successo un programma di formazione interno o esterno. | <input type="checkbox"/> |
| 14. | Offrire orari di lavoro flessibili che soddisfino le esigenze individuali | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 15. | Offerta di telelavoro alternato | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 16. | Possibilità di lavoro temporaneo a tempo parziale, preferibilmente vicino al tempo pieno, con l'opzione di tornare lavoro a tempo pieno, anche in posizioni dirigenziali | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 17. | Offerte per rimanere in contatto, opportunità partecipare alla formazione aziendale, accordi di supplenza e di ritorno al lavoro per i dipendenti in congedo parentale. | <input type="checkbox"/> |
| 18. | Fornitura di servizi di assistenza all'infanzia aziendali o esterni, anche per le ore di lavoro al di fuori dei normali orari di apertura dei centri di assistenza all'infanzia regolari | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Fornire un sostegno adeguato e flessibilità sul posto di lavoro ai dipendenti che si assumono responsabilità genitoriali e di assistenza. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20. | Conversione di rapporti di lavoro marginali in posti di lavoro almeno a tempo parziale | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 21. | Evitare una riduzione sproporzionata della quota di donne sul totale dei dipendenti in caso di misure di riduzione del personale. | <input type="checkbox"/> |

III Ulteriori obblighi contrattuali

Accetto inoltre i seguenti obblighi ai sensi del § 4 FFV:

1. L'appaltatore deve rispettare la legge sulla parità di trattamento applicabile.
2. Se l'appaltatore si avvale di un subappaltatore per l'esecuzione del contratto, deve assicurarsi che i subappaltatori accettino di attuare misure in conformità con la sezione 3 del FFV e di rispettare gli obblighi di cui alla sezione 4 del FFV. Qualsiasi violazione colposa di tale obbligo da parte del subappaltatore sarà attribuita all'appaltatore.
3. Su richiesta dell'autorità aggiudicatrice, l'appaltatore deve fornire prove adeguate dell'adempimento degli obblighi contrattuali assunti ai sensi dell'ordinanza sulla promozione della donna.

IV. Ostacoli legali (specificare se necessario)

Sono/siamo impossibilitati per motivi legali a realizzare le seguenti misure di cui al punto II. o ad assumere i seguenti obblighi di cui al punto III. ai sensi del § 5 comma 2 FFV:

Giustificazione:

(da dimostrare su richiesta)

02.05.2025 Dr Michael Meil Amministratore delegato

(data, firma, timbro)

Dokument unterschrieben
von: Dr. Michael Karl Mei
am: 02.05.2025 10:57



Nota:

Se si partecipa alla procedura di aggiudicazione scritta, la dichiarazione deve essere firmata a questo punto.