



Allegato 7- Obblighi pari opportunità ai sensi dell'articolo 47 del DL 77/2021

OGGETTO: acquisizione in noleggio di un software per modellazione anatomica e la progettazione di dispositivi medici personalizzati ('patient-matched') sul paziente, per le esigenze del Laboratorio Analisi del Movimento e Valutazione Funzionale Protesi (LAM) dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna. CUP B53C22006230001 acquisti finanziati dall'Unione Europea – Next Generation EU

L'Operatore economico Materialise GmbH, ai sensi degli art.46 e 47 del DPR n.445/2000, consapevole del fatto che, in caso di mendace dichiarazione saranno applicate nei suoi riguardi, ai sensi dell'art.76 dello stesso decreto, le sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia di falsità negli atti e dichiarazioni mendaci, oltre alle conseguenze amministrative previste per le procedure concernenti gli appalti pubblici, assumendosene la piena responsabilità:

DICHIARA

che in caso di aggiudicazione dell'affidamento/adesione in oggetto

- a) ~~di obbligarsi ai sensi dell'art.47 comma 4 del D.L.77/2021 ad assicurare una quota pari almeno al 30% delle assunzioni, eventualmente necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle attività ad esso connesse o strumentali, rispettivamente all'occupazione femminile e all'occupazione giovanile (rivolta a giovani di età inferiore a 36 anni al momento dell'assunzione);~~
- b) ~~(in caso di numero di dipendenti dell'affidatario sia pari o superiore a 15)~~
 - ~~di obbligarsi a consegnare all'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna entro 6 mesi della conclusione del contratto, la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art.47 comma 3 del D.L.77/2021 e la documentazione relativa alla regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità di cui all'art.47 comma 3 bis del medesimo D.L.~~
- c) ~~(in caso di numero di dipendenti superiore a 50) atteso che, ai sensi dell'art.47 comma 2 del D.L.31 maggio 2021 n.77, gli operatori economici che occupano oltre cinquanta dipendenti, sono tenuti alla redazione biennale del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.Lgs.11 aprile 2006 n.198~~
 - ~~di produrre l'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità~~



- ~~di impegnarsi~~ a produrre, unitamente alla dichiarazione del numero dei dipendenti, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46 del richiamato Codice delle pari opportunità;

in alternativa

- con riferimento al rapporto relativo al biennio 2021/2022, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del citato articolo 46 del richiamato Codice di pari opportunità (ovvero dell'inosservanza dell'obbligo di redazione e trasmissione, entro il termine allora previsto, dal citato rapporto relativo al biennio 2018/2019), ~~di impegnarsi~~ a produrre, unitamente alla dichiarazione del numero dei dipendenti, copia del rapporto redatto, con attestazione della sua contestuale trasmissione delle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di pari opportunità, ai sensi del secondo comma dell'art.46 del Codice delle pari opportunità.

in alternativa

- relativamente al periodo 2021-2022 ~~di non avere presentato~~ il rapporto sulla situazione del personale, poiché tenuto per la prima volta all'osservanza di tale obbligo previsto dal comma 1 del citato articolo 46 del richiamato Codice delle pari opportunità, in quanto, in conseguenza della riduzione, da cento a 50 dipendenti, della soglia dimensionale delle imprese tenute all'osservanza del predetto obbligo di redazione e trasmissione previsto (con decorrenza dal 3 dicembre 2021 ex art.3 della legge 5 novembre 2021 n.162); in ogni caso, s'impegna alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.lgs11 aprile 2006 n.198 e trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 30 settembre 2022 (o comunque entro l'ulteriore scadenza che fosse stabilita dalle autorità competenti).

Le leggi interne tedesche non impongono un rapporto sulla percentuale di lavoratori e lavoratrici impiegati, ma solo sulla parità di retribuzione. Le prove possono essere esibite su richiesta, fatta salva la protezione delle informazioni riservate.

In quanto società tedesca, siamo solamente in grado di garantire l'adempimento degli obblighi previsti dalla legge tedesca in materia, in attuazione della e in conformità alla vigente normativa europea.

In fede

Firma per presa visione e accettazione



Obblighi specifici del PNRR relativi al rispetto delle pari opportunità

Il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Regolamento UE 241/2021) stabilisce che tutte le misure del PNRR debbano contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti

(eventuale se l'affidatario è tenuto alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.Lgs.n.198 dell'11 aprile 2006) L'operatore economico tenuto alla redazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 produce, a pena di esclusione dalla procedura, copia dell'ultimo rapporto redatto con attestazione della sua conformità a quelle trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato art.46 ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46 con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

(eventuale se l'affidatario occupa un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non superiore a 50) A pena di applicazione delle penali e/o di risoluzione del contratto, l'affidatario che occupa, all'atto della stipula del contratto, un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non superiore a 50 ai sensi dell'art. 47 comma 3 del D.L.31 maggio 2021 n.77, convertito in legge del 29 luglio 2021 n.108 è obbligato a consegnare alla stazione appaltante entro 6 mesi dalla stipulazione del contratto la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di 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 predetta relazione di genere deve, altresì essere trasmessa alle rappresentanze sindacali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, in analogia a quanto previsto per la relazione di cui all'art.47 comma 2 del citato D.L.n.77/2021.

La violazione del predetto obbligo determina, altresì, l'impossibilità per l'affidatario 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, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal Piano Nazionale Complementare (PNC).

Il medesimo affidatario è tenuto a consegnare, nel termine di 6 mesi dalla data di adesione alla convenzione, alla stazione appaltante la certificazione di cui all'art.17 della legge 12 marzo 1999 n.68 e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte. La relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

(eventuale se l'affidatario occupa un numero di dipendenti pari o superiore a 15) A pena di applicazione delle penali e/o di risoluzione del contratto, l'Affidatario che occupa, all'atto della stipula del contratto un numero di dipendenti pari o superiore a 15, ai sensi dell'art.47 comma 3 bis del D.L.n.77/2021, deve consegnare al soggetto attuatore, entro 6 mesi dalla stipulazione del contratto:



- la certificazione di cui all'art.17 della legge 12 marzo 1999 n.68 ovvero una dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità

nonchè

- una relazione relativa all'assorbimento degli obblighi di cui alla medesima legge n.68/1999 e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a suo carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione dell'offerta (ovvero una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a suo carico dalla legge 68/1999 e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti imposti a suo carico).

La predetta relazione deve, altresì essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali in analogia a quanto previsto per la relazione di genere di cui all'art.47 comma 2 del citato D.L.77/2021.

L'affidatario nell'esecuzione del contratto è obbligato ad applicare i dispositivi normativi per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile di cui all'art.47 comma 4 del citato D.L.77/2021; lo stesso ha dunque l'obbligo di assicurare una quota pari al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione delle attività ad esso connesse o strumentali (sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile).

Obblighi specifici del PNRR relativi al rispetto di obblighi in materia contabile,

L'Affidatario è tenuto a rispettare gli obblighi in materia contabile conformemente a quanto previsto dalla circolare MEF-RGS n.9 del 10 febbraio 2022 e recepiti nei contratti. Trattasi dell'adozione eventuale di adeguate misure volte al rispetto del principio di sana gestione finanziaria secondo quanto disciplinato nel regolamento finanziario (UE, EURATOM) 2018/1046 e nell'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241, in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati, attraverso l'adozione di un sistema di codificazione contabile adeguata e informatizzata per tutte le transazioni relativi agli interventi per assicurare la tracciabilità dell'utilizzo delle risorse del PNRR

Firma per presa visione e accettazione