Firmato digitalmente da Bonomini Daniela

FUTURA LA SCUOLA PER L'ITALIA DI DOMANI

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU — Ministero dell'Istruzione e del Merito — Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

AUTODICHIARAZIONE EX ART. 47 D.L. 77/2021 EX ART. 42 c. 2 e 67 del D.Lgs. 50/2016 ed EVENTUALE ISCRIZIONE AL R.A.E.E.
PROCEDURA DI GARA PER LA FORNITURA DI SERVIZI
SOGGETTO ATTUATORE IIS DI SECONDO GRADO DI BRESSANONE
CUP *F84D23007340006*

La/Il sottoscritta/o BONOMINI DANIELA nata/o a RIVA DEL GARDA (prov. TN) il 12/07/1971 C.F. BNMDNL71L52H330L residente a TRENTO (prov.TN) in via/piazza DELLA SELVA n. 27/C CAP 38122 indirizzo e-mail/PEC cieffe.trento@pec.it tel. 0461 830804
professione IMPRENDITRICE in qualità di:
X legale rappresentante
☐ titolare
☐ procuratore
☐ (altro specificare) _____
dell'impresa / società CIEFFE S.R.L. con sede a TRENTO (prov.TN) cap 38121 in via/piazza VIA BRENNERO 322 indirizzo e-mail/PEC cieffe.trento@pec.it C.F. 01954340228 Partita IVA 01954340228
classificazione delle attività economiche predisposta dall'ISTAT (codice ATECO e breve descrizione dell'attività): 85.59.2 – ORGANIZZAZIONE DI CORSI E SEMINARI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE
partecipante alla procedura di selezione del Soggetto Realizzatore a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione PNRR Componente 1.4 Investimento/Sub-investimento_____, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, consapevole della responsabilità penale in cui incorre chi sottoscrive dichiarazioni mendaci o forma, esibisce, si avvale di atti falsi ovvero non più rispondenti a verità e delle relative sanzioni penali di cui all'art. 76 del D.P.R. 445/2000, nonché delle conseguenze amministrative e di decadenza dei benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato

DICHIARA
(barrare quanto di stretta pertinenza all'offerente)

☐che l'azienda occupa un numero di dipendenti pari o superiore a **50**;

☐avendo risposto affermativamente al punto precedente si impegna a produrre, ***contestualmente all'offerta, a pena di esclusione***, 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 articolo 46 del D.Lgs. 198/2006, 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;

X che l'azienda occupa un numero di dipendenti pari o superiore a **15**;

X avendo risposto affermativamente al punto precedente ***si impegna entro sei mesi dalla conclusione del contratto***, ***accettando le penali in caso di ritardo imposte dalla stazione appaltante***, a consegnare alla stazione appaltante:

a. una 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 relazione è tramessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;

b. la certificazione di cui all'articolo 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 è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali;

X ***contestualmente all'offerta***, a pena di esclusione, ex art. 47 comma 6 del D.L. 77/2021:

a. Di aver assolto agli obblighi di cui alla Legge 12 marzo 1999, nr. 68;

b. Di impegnarsi, in caso di aggiudicazione, ad assicurare una quota pari almeno al 30 %, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile;

☐che l'azienda, *trattando l'affidamento di acquisti di dispositivi elettrico-elettronici*, è iscritta al R.A.E.E. in qualità di distributore/produttore;

☐che l'azienda per conto della quale si opera in qualità di rivenditore, *trattando l'affidamento di acquisti di dispositivi elettrico-elettronici*, è iscritta al R.A.E.E. in qualità di distributore/produttore;

X che nessun dipendente dell'azienda intervenuto nello svolgimento della procedura di aggiudicazione dell'appalto o che possa influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità' e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62;

X che non sussiste distorsione della concorrenza derivante dal precedente coinvolgimento dell'operatore economico nella preparazione della procedura d'appalto di cui all'art. 67 del D.Lgs. 50/2016;

X di non aver fornito false dichiarazioni/documenti nella procedura di gara in corso e negli affidamenti di subappalti.

Con riferimento a tutti i soggetti sopra indicati si allega alla presente:
- copia del documento di identità del sottoscrittore, i cui estremi sono stati riportati nella presente dichiarazione;
- copia dei documenti (tessera sanitaria, carta di identità elettronica) attestanti il rilascio del codice fiscale al sottoscrittore.

Dichiara, infine, di avere preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali nel rispetto del Regolamento (UE) 679/2016, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, così come novellato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché secondo le disposizioni contenute nell'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241.

LUOGO e DATA

_____

FIRMA

_____

In fede[1]

[1] Allegare copia di un documento di identità in corso di validità

RELAZIONE DI GENERE SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

EX ART. 47 COMMA 3 DL. 77/2021

CiEffe S.r.l.
Via Brennero, 322 - 38121 TRENTO
Reg. Imp. di TN – P.IVA – C.F. 01954340228 N. REA: TN – 190250 – Cap. Soc. € 25.000,00 i.v.
Tel. 0461 830804 –info@ci-effe.net – www.ci-effe.net

La seguente relazione si pone l'obiettivo di dar conto della situazione suddetta utilizzando come criteri guida quelli già contenuti ed espressi nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del Dlgs 198/2006 fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, come peraltro richiesto nell'assolvimento dell'obbligo ex art. 46 Dlgs 198/2006, è quello del biennio 2020-2021.

SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO

Cieffe Srl applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del COMMERCIO, nessun contratto di II livello, né aziendale, né territoriale, al **31/12/2021**, un numero totale di 14 dipendenti così suddivisi:

DIRIGENTI		**QUADRI**		**IMPIEGATI**		**OPERAI**		**APPRENDISTI**		**TOTALE**		**Disabili**	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	**MF**	**F**	MF	F
								3	3	**14**	**13**	1	1

OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 20-21

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2020 e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2021:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DISABILI	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	**MF**	**F**	MF	F
Al 31/12/2020					11	11			**11**	**11**	1	1
entrate					6	6			**6**	**6**		
uscite					3	3			**3**	**3**		
Al 31/12/2021					14	14			**14**	**14**		

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2021 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	**F**	**MF**	**F**	**MF**	**F**
dirigenti							
quadri							
impiegati							
	Livello 3	1	1				
	Livello 4	5	5			1	1
	Livello 5	5	5			4	4

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
apprendisti							
	Livello 5	2	2			1	1
	Livello 6	1	1			1	1
TOTALE		14	14				
Di cui disabili e cat. protette		1	1				

OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E ASPETTATIVE

Nella tabella seguente verrà riportata, con riferimento alla data del 31/12/2021, la classificazione degli occupati per categorie professionali in base alla tipologia contrattuale.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	**MF**	**F**
Tempo indeterminato					5	5			**5**	**5**
di cui part time					3	3			**3**	**3**
Intermittenti										
Lav. agile										

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	**MF**	**F**
Tempo determinato					6	6			**6**	**6**
di cui part time					2	2			**2**	**2**
Intermittenti										
Lav. agile										
Apprendistato					3	3			**3**	**3**
Altro										
TOTALE					**14**	**14**			**14**	**14**

dipendenti										
di cui part time					5	5			5	5
Intermittenti										
Lav. agile										
CIG a 0 ore										
CIG non a 0										
Aspettativa / Congedo										
di cui congedo mat/pat										
di cui congedo parent.										

ORE LAVORATE

	DIRIGENTI		**QUADRI**		**IMPIEGATI**		**OPERAI**		**TOTALE**	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	**MF**	**F**
Ore lavorate					22500	22500			**22500**	**22500**
di cui straordinari					0	0			**0**	**0**

ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL 31/12/2021

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2021 nonché le trasformazioni contrattuali avvenute, suddividendo la classificazione per categorie e tipologie di ingressi ed uscite.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ENTRATE					6	6				
ad altra unità operativa										
passaggio da altra cat.										
nuove assunzioni					6	6				
USCITE					3	3			**3**	**3**
ad altra unità operativa										
passaggio ad altra cat.										
cessazione rapporto										
di cui										
Licenziamento giusta causa										
Dimissioni										
Scadenza contratto					3	3			**3**	**3**
Altro										
TRASFORMAZIONI										
da tempo det. a tempo ind.					2	2			**2**	**2**
da pt a ft										
da ft a pt										

RETRIBUZIONI INIZIALI (GENNAIO 2020) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2021 (FINE BIENNIO)

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 01 gennaio 2020 definibile come "retribuzione iniziale". Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2021 (alla fine del biennio di riferimento) sempre suddiviso per categoria professionale ed inquadramento e con l'aggiunta del dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, voci di straordinario, superminimi, premi di produttività.

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
al 01/01/2020		MF	F
DIRIGENTI			
QUADRI			
IMPIEGATI			
	LIVELLO 3	52.164 €	52.164 €
	LIVELLO 4	16.1250 €	161.250 €
	LIVELLO 5	60.268 €	60.268 €
	LIVELLO 6		
APPRENDISTI			
	LIVELLO 3	32.200 €	32.200 €

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
al 31/12/2021		MF	F	MF	F
DIRIGENTI					
QUADRI					
IMPIEGATI					
	LIVELLO 2				
	LIVELLO 3	56.378,00 €	56.378,00 €	14.840 €	14.840 €
	LIVELLO 4	142.833,00 €	142.833,00 €	20.314 €	20.314 €
	LIVELLO 5	92.353,00 €	92.353,00 €	16.646 €	16.646 €

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
		MF	F	MF	F
	LIVELLO 6				
APPRENDISTI					
	LIVELLO 5	43.298,00 €	43.298,00 €		
	LIVELLO 6	23.170,00 €	23.170,00 €		

Questo il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari						
Superminimi	49.910 €	49.910 €			49.910 €	49.910 €
Altro						

FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2021

La tabella seguente riporta il monte ore di formazione professionale impartita al personale dipendente in modalità obbligatoria (esterna) e non obbligatoria (interna ed esterna):

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	24	24			24	24
Totale ore formazione	600	600			600	600

La formazione esterna è legata agli obblighi di cui all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011

La formazione non obbligatoria viene effettuata sia tramite società esterne che internamente. Essa ha riguardato essenzialmente i seguenti aspetti:

- La gestione dei processi aziendali di progettazione, erogazione, rendicontazione
- Aggiornamento e approfondimento dell'informatica applicata alle attività lavorative
- Affiancamento per le nuove risorse / apprendistato
- Gestione del tempo e del lavoro in team

PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO, ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Dal 2019 CiEffe ha acquisito il certificato Family Audit, adottando linee aziendali che hanno favorito la comunicazione interna tra personale e la ricerca di strumenti utili per la work-life balance e la crescita professionale.

Di seguito la descrizione degli strumenti utilizzati rispetto ai processi HR:

1. Recruitment (processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione)
Metodi di reclutamento: Curriculum vitae, Colloqui

2. Procedure per l'accesso alla qualificazione professionale: Anzianità di servizio, Colloquio motivazionale, Specifica competenza acquisita

3. Work-life balance (strumenti e misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro): Convenzione con asili nido, Servizi di supporto alla genitorialità, Flessibilità oraria in entrata o uscita

4. presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo: convenzioni con centri sportivi, sportelli di ascolto, codici di condotta

5. Criteri adottati per le progressioni di carriera: Anzianità di servizio, Valutazione delle performances

Trento, 16/05/2024