

Disposicions generals – Decrets de l'Alcaldia

DECRET D'ALCALDIA S1/D/2020-1081 de 3 de desembre, pel qual s'aprova el Pla d'Objectius de Contractació Pública sostenible 2020-2021.

Decret.

Vist el Decret d'Alcaldia S1/D/2017-1271, de 24 d'abril, de contractació pública sostenible, el qual preveu en el seu article 9, que la Comissió de Contractació Pública Socialment Responsable (actualment, Comissió de Contractació Pública Sostenible) proposarà, en el primer trimestre de cada any, un Pla de contractació pública sostenible que expressarà els objectius que el conjunt de l'organització municipal haurà d'assolir en aquest àmbit.

Vist que la Comissió de Contractació Pública Sostenible ha promogut les actuacions administratives necessàries per a l'aprovació del Pla 2020-2021.

I, en ús de les atribucions conferides a aquesta Alcaldia per l'article 13 de la Carta Municipal de Barcelona i l'article 22 del Reglament Orgànic Municipal,

Disposo

Primer. Aprovar el Pla d'Objectius de Contractació Pública Sostenible 2020-2021, que s'adjunta com annex a aquesta resolució.

Segon. Publicar-lo a la Gasetta Municipal i al web de l'Ajuntament de Barcelona.

Barcelona, 3 de desembre de 2020. L'alcaldesa, Ada Colau Ballano.

PLA D'OBJECTIUS DE CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOSTENIBLE 2020-2021

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Àmbit subjectiu

2. CONSIDERACIONS GENERALS

2.1.- Referències normatives

3. OBJECTIUS DEL PLA 2020-20214

3.1. Mesures socials

3.2. Mesures ambientals

3.3. Mesures relacionades amb la innovació

4. SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOSTENIBLE

5. SESSIONS INFORMATIVES SOBRE CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOSTENIBLE

6. INSTRUMENTS DE SUPORT

6.1.- Barcelona Activa

6.2.- Altres protocols

6.3.- Programa Ajuntament + Sostenible

6.4.- Altres mitjans d'assessorament actiu

6.5.- Reculls d'informació i de bones pràctiques

7. CREACIÓ D'ESPais DE MILLORA

7.1.- Comunitat virtual corporativa

ANNEX I: NOVES CLÀUSULES D'IGUALTAT I RETRIBUCIÓ PER OBJECTIUS

ANNEX II: NOU PROTOCOL I REDACCIÓ DE LA CONDICIÓ D'EXECUCIÓ SOC03.08. CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL TEMPS LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

ANNEX III: COMPLIANCE PENAL I OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'INTEGRITAT I ELS CONFLICTES D'INTERÈS

1. INTRODUCCIÓ

L'article 9 del decret d'alcaldia S1/D/2017-1271 de 24 d'abril, de contractació pública sostenible de l'Ajuntament de Barcelona prescriu l'elaboració d'un **Pla anual de Contractació Pública Sostenible** (d'ara endavant, Pla).

Correspon a la **Comissió de Contractació Pública Socialment Responsable** proposar en el primer trimestre de cada any l'esmentat Pla, el qual expressarà els objectius que el conjunt de l'organització municipal haurà d'assolir en aquest àmbit.

L'excepcionalitat de la situació originada per la irrupció de la pandèmia de la COVID-19, ha posat en pausa o alterat molts processos, amb una especial incidència en els procediments de contractació en curs, o en els contractes en execució. El Pla d'objectius 2020-2021 té una voluntat de continuïtat respecte del Pla d'objectius 2019, actualment en vigor, doncs es considera necessari, un cop s'hagi reprès l'activitat contractual en l'àmbit de la nova normalitat, que els òrgans de contractació redoblin l'esforç en l'aplicació de mesures de contractació sostenible en els expedients de contractació municipals en la mesura que cal contribuir des de tots els àmbits a una sortida de la crisi amb les màximes garanties de respecte dels drets socials, laborals, d'igualtat entre homes i dones, o ambientals, dins el marc general del compliment dels objectius de desenvolupament sostenible proclamats per Nacions Unides en l'Agenda 2030.

1.1. Àmbit subjectiu

Tal com estableix l'article 9.2. del DA S1/D/2017-1271, els objectius generals del Pla, xifrats o dimensionats en cada mesura, es distribuïran entre totes les unitats de l'organització municipal incloent les entitats del grup.

Aquest programa anual ofereix al sector empresarial que participa en les licitacions de l'Ajuntament de Barcelona i els seus ens dependents una visió anticipada i estructurada dels objectius municipals en contractació pública estratègica i permet que les mesures socials, ambientals, d'innovació que s'incorporen en cada licitació es vegin projectades i reforçades en un marc general.

2. CONSIDERACIONS GENERALS

Aquest Pla proposa criteris d'actuació que cada unitat promotora aplicarà d'acord amb les condicions i característiques de cada expedient de contractació. Cada mesura social, ambiental o d'innovació requerirà una motivació específica en l'expedient.

La implementació concreta de cada mesura es complementarà amb les indicacions de les Guies de contractació pública social, ambiental i d'innovació aprovades pel Decret S1/D/2017-1271, de 24 d'abril de Contractació Pública Sostenible de l'Ajuntament de 18 d'Abril del 2018 Barcelona, i la Instrucció l'Ajuntament de Barcelona per a l'aplicació de la Llei 9/2017 de contractes del Sector Públic així com els diferents serveis específics habilitats a l'efecte.

Per contrastar l'eficàcia del Pla caldrà que les diferents direccions de l'àmbit material en què es desenvolupen les diferents mesures en facin el respectiu seguiment.

2.1. Referències normatives

- [Decret d'Alcaldia S1/D/2016-832 de 23 de març pel qual s'aprova la creació de la Comissió de Contractació Pública Socialment Responsable](#)
- [Decret S1/D/2017-1271, de 24 d'abril de Contractació Pública Sostenible de l'Ajuntament de Barcelona.](#)
- [Guia de contractació pública social de l'Ajuntament de Barcelona \(2016\)](#)
- [Guia de contractació pública ambiental de l'Ajuntament de Barcelona \(2017\)](#)
- [Instruccions tècniques per a l'aplicació de criteris de sostenibilitat](#)
- [Guia de contractació pública innovadora de l'Ajuntament de Barcelona \(2017\)](#)
- [Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic](#)
- [Instrucció de l'Ajuntament de Barcelona per a l'aplicació de la Llei 9/2017, de 8 de Novembre, de contractes del Sector Públic.](#)
- [Instrucció municipal de regulació de la contractació reservada \(2019\)](#)

3. OBJECTIUS DEL PLA 2020-2021

1. Creació, en l'àmbit de la situació excepcional ocasionada per la COVID-19, d'una **Comissió municipal** que focalitzi energies en generar cultura de sostenibilitat i vetllar pel manteniment dels **criteris socials i ambientals i d'innovació en les compres i els contractes fets en aquest context**, així com en l'organització d'actes i esdeveniments municipals, vetllant també perquè la contractació pública esdevingui un motor per a la recuperació econòmica per a les PIME i les empreses d'economia social.

En aquest sentit, seguint les recomanacions de la UE contemplades en la comunicació de la UE [Small Business Act](#) pel que fa al seu principi cinquè, l'Ajuntament, dins el marc normatiu vigent, promourà la simplificació administrativa dels procediments i requeriments dels procediments d'adjudicació per tal de facilitar la participació de las PIME en la contractació pública així com l'àgil i adequada gestió dels fons i ajudes europees pels efectes de la COVID.

Per altra banda, vetllarà perquè en presents i futures licitacions es contemplin les possibilitats de realitzar treballs a distància i si fos el cas de la suspensió dels treballs, així com els sobrecostos associats a la necessària dotació d'EPIS, i de la resta de productes i materials per garantir les mesures de distància social, higiene i desinfecció pertinents i adequades en totes les prestacions que així ho requereixin."

2. Continuar la implantació del Sistema Integral de Contractació Electrònica (SICE) per a la tramitació electrònica homogènia d'expedients de contractació.

2.1. Desenvolupar i implantar un mòdul per al seguiment de l'execució del contracte en el Gestor electrònic d'expedients de contractació per al seguiment d'indicadors i control de

l'execució de contractes amb mesures de contractació pública sostenible per a tot l'Ajuntament i el seu Grup Municipal.

3. Assolir un 100% de contractes licitats amb mesures de contractació pública sostenible, ja siguin de caire social, ambiental o d'innovació.

4. La creació d'un Grup de Treball Tècnic per al seguiment i promoció de l'aplicació de les mesures de contractació pública sostenible, format per referents tècnics dels diferents serveis transversals que l'Ajuntament i el seu Grup Municipal disposen per a l'assessorament o promoció de la introducció de mesures de contractació pública sostenible. La seva composició no és tancada, però en el moment de l'aprovació d'aquest Pla en formaran part: la Direcció de Coordinació de Contractació Administrativa, el Servei d'Assessorament en Clàusules Socials de Barcelona activa, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, el Programa Ajuntament + Sostenible, la Direcció de Justícia Global i Cooperació, l'IMPD, la Direcció de Comunicació i el Comissionat d'Innovació Digital.

Les seves funcions seran les de, posant en comú l'experiència i visió tècnica de cada servei, detectar les fortaleses i debilitats de l'aplicació de les mesures, així com els àmbits i espais de l'Ajuntament i el seu Grup on caldria potenciar accions formatives, informatives o de promoció de l'aplicació de les mateixes, així com seguir des del punt de vista tècnic l'acompliment dels objectius del Pla. Treballarà també en la recopilació i sistematització de plecs considerats "bones pràctiques" per tal d'orientar les diferents àrees municipals en l'aplicació de les mesures. Podrà proposar l'adopció de noves mesures a la Comissió de Contractació Socialment Responsable, i l'informarà dels resultats dels seus treballs.

Les accions més rellevants a portar a terme per aquest Grup de Treball seran:

- Creació d'una estratègia de comunicació i difusió amb les unitats promotores de l'Ajuntament i grup municipal (visites periòdiques a districtes i gerències municipals per part de la DCCA, creació de material de difusió per fomentar la inclusió de les clàusules en els plecs municipals,....)
- Avaluació i seguiment de la incorporació de les clàusules en plecs municipals (facilitar documents model de seguiment a unitats promotores, realització de proves pilot amb SICE...)
- Actualització de les guies.
- Treball en un recull de bones pràctiques que fomentin la inclusió de clàusules socials, ambientals i d'innovació als plecs.
- Realització de seminaris de formació interns adreçats als equips tècnics assistents a aquest Grup de Treball.

El Grup de treball serà coordinat des de la DCCA i es reunirà com a mínim amb una periodicitat bimensual, ja sigui presencialment o mitjançant videoconferència. Per acord del Grup i en funció de les necessitats es podrà acordar una periodicitat més alta o la celebració de reunions extraordinàries.

5. Impulsar la inclusió de la Condició d'Execució d'incorporació de persones aturades amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social, i fer difusió del servei d'assessorament en les clàusules Socials de Barcelona Activa.

6 Fomentar i potenciar la inclusió en els contractes que admetin subcontractació de la clàusula de Subcontractació amb empreses d'economia social, donant la màxima difusió al servei d'assessorament en Clàusules Socials de Barcelona Activa.

7. Fomentar i potenciar la contractació amb reserva social, amb l'impuls de l'aplicació de la instrucció per l'assoliment dels objectius anuals de contractació reservada que proposa i quantifica la Comissió de contractació pública socialment responsable.

8. Segons el prescrit en l'article 145 de la LSCP 9/2017, proposar a l'organització nous models de criteris d'adjudicació i exemples de plec on aquests estiguin aplicats i adaptats a la diferent tipologia de contractes.

3.1. Mesures socials

MESURA	OBLIGATÒRIA?	RECOMANACIÓ/OBSERVACIÓ	NOTES
ÀMBIT DE LA DEFINICIÓ INTERNA DEL CONTRACTE			
Desglossament del pressupost: costos directes i indirectes i costos salarials	SÍ	La LSCP 9/2017 inclou aquest precepte en el seu articulat (Article 100.2).	
Informació sobre la subcontractació	<ul style="list-style-type: none"> En fase de licitació: NO En fase d'Execució: SÍ 	Sempre que la subcontractació no es prohibeixi de manera expressa en els Plecs.	
ÀMBIT DE DE LA VALORACIÓ DEL PREU DEL CONTRACTE			
Valoració del preu inferior a un 35% del total	SÍ	En general, la valoració del preu no haurà de superar més del 35% de la puntuació total establerta. Caldrà motivar en l'expedient la inclusió d'una puntuació superior al 35%.	Instrucció municipal per a l'aplicació de la Llei 9/2017, Art.9
Oferta anormalment baixa per no adequació de l'oferta als costos salarials	SÍ	En tots els contractes en què intervinguin persones en la seva execució, i per tant s'hagin determinat i desglossat els costos salarials en el pressupost de licitació i en l'oferta de les empreses licitadores.	En línia amb els articles 194.4 i 201 de la LSCP 9/2017

ÀMBIT DELS CRITERIS D'ADJUDICACIÓ

<p>Salaris de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte</p>	<p>NO</p>	<p>D'aplicació preferent quan es vulgui afavorir millors retribucions en aquells sectors on es trobin els llocs de treball o grups professionals de menys qualificació i especialment aquelles que disposin d'unes retribucions més precàries</p>	<p>Informe 6/2018, de 16 de novembre, de la Junta Consultiva de Contractació</p> <p>Administrativa de la Generalitat de Catalunya reconeix la viabilitat de la mesura</p>
<p>Contractació laboral indefinida de les persones treballadores ocupades en l'execució del contracte</p>	<p>NO</p>	<p>Només es podrà aplicar en el supòsit que no hi hagi subrogació, especialment quan els estudis de mercat i el coneixement del sector d'activitat econòmica indiquin l'existència d'una contractació laboral precària, amb poca estabilitat.</p>	
<p>Foment de la contractació femenina</p>	<p>NO</p>	<p>L'Article 145 de la LSCP 9/2017 llista el foment de la contractació femenina entre les finalitats a les quals es referiran les característiques socials d'un contracte en base a el quals s'avaluarà la millor relació qualitat preu dins d'una pluralitat de criteris d'adjudicació.</p> <p>Mentre la presència de dones en el mercat laboral de manera general, i en especial en determinats sectors professionals continuï sent inferior a la dels homes, és recomanable incorporar de manera proporcionada en el contracte públic, atenent a les consideracions d'article 145 de la LCSP 9/2017 un criteri d'adjudicació per al foment de la contractació femenina, en tots aquells contractes en els que hi intervinguin persones treballadores, i en els quals el termini d'execució dels mateixos (menys de tres mesos) no desaconselli la seva aplicació.</p>	<p>La mesura NO s'incorporarà en aquells casos en els quals, degut a les característiques del contracte o del sector d'activitat, s'hagi incorporat com a condició especial d'execució la mesura de <i>Paritat entre homes i dones en els perfils i llocs de treball o grups professionals</i> sobre el conjunt de la plantilla contractada.</p> <p>S'ofereix <u>un model de redacció d'aquest criteri d'adjudicació</u>, que al llarg de l'any s'incorporarà en els diferents recursos d'aplicació i seguiment de les clàusules socials: <u>(ANNEX I del Pla 20-21)</u>.</p> <p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: : transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>

<p>Formació en gènere</p>	<p>Recomanable en els contractes de gestió d'equipaments i d'atenció a les persones.</p>	<p>Es valorarà amb un màxim del 10% de la puntuació total</p> <p>Es pot plantejar per una banda com a millora que s'acrediti una formació superior a l'exigida en d'un criteri de solvència tècnica o professional o per altra banda si es vol valorar un compromís de l'empresa licitadora per formar en gènere les persones treballadores d'un determinat perfil en els primers mesos de l'execució del contracte:</p> <p>Per a la valoració d'aquest criteri és imprescindible que l'acreditació de la formació del personal implicat en l'atenció directa a persones usuàries estigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional.</p>	<p>El fet de disposar de formació en matèria de gènere és especialment rellevant en el cas del personal implicat en l'atenció directa a persones usuàries.</p> <p>S'ofereix <u>un model de redacció de dues modalitats d'aquest criteri d'adjudicació</u>, que al llarg de l'any s'incorporaran en els diferents recursos d'aplicació i seguiment de les clàusules socials: <u>(ANNEX I)</u></p> <p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: : transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el <u>Servei d'Assessorament per la Igualtat</u> de l'OAE.</p>
<p>Retribució per objectius i indicadors de qualitat del servei</p>	<p>NO</p>	<p>D'aplicació preferent en els contractes de serveis a les persones on hi hagi una dedicació intensiva de personal laboral.</p> <p>La clàusula vincula l'assoliment de determinats objectius amb l'atorgament d'una retribució extraordinària al contractista que haurà de distribuir en un percentatge determinat entre les persones treballadores dedicades a l'execució.</p> <p>Caldrà determinar de manera proporcionada i clara tots els aspectes per determinar tant l'import màxim de la retribució extra, com els indicadors de qualitat i el sistema d'assoliment dels objectius, així com els percentatges de repartiment.</p> <p>Es podrà establir de manera complementària un criteri d'adjudicació que premii una millor oferta de repartiment per part del licitador, respecte de la mínimament fixada, entre les persones treballadores d'aquesta prima</p>	<p>S'ofereix <u>un model de redacció de la clàusula amb el criteri d'adjudicació associat, en l'Annex II d'aquest Pla</u></p>
<p>ÀMBIT DE LES CONDICIONS ESPECIALS D'EXECUCIÓ</p>			
<p>Subcontractació amb empreses d'economia social</p>	<p>Sí, atenent a les observacions</p>	<p>Quan en un contracte es permeti la subcontractació, cal efectuar un anàlisi de les prestacions contractuals per comprovar si existeix en el mercat oferta d'empreses d'economia social per proveir-les, cas en el qual, sempre que representi una eficiència social, es recomana plenament la incorporació de la clàusula.</p>	<p>Cal fixar sempre el percentatge (màxim 35%) d'obligatori compliment per al contractista de subcontractació amb Empreses d'Economia Social.</p> <p>Cal considerar el concepte d'empresa d'economia social de l'article 5 de la Llei 5/2011, de 29</p>

		<p>Per fer aquest anàlisi es pot comptar amb el servei d'assessorament de Barcelona Activa.</p> <p>Quan s'incorpori aquesta mesura, és recomanable la incorporació també de la mesura 1.3 d'informació de la subcontractació en fase de licitació, a partir de la l'aplicació de la qual es pot disposar d'una informació prèvia de les empreses que participaran en l'execució del contracte des de la pròpia oferta de l'empresa licitadora que eventualment esdevingui contractista</p>	<p>de març, i no limitar-lo als Centres Especials de Treball, o les Empreses d'Inserció.</p> <p>Es recomana valorar cada cas específic i, en cas de dubte, realitzar consultes al Servei d'Assessorament de Barcelona Activa</p>
Pagament del preu a les empreses subcontractades	SÍ	La mesura s'incorporarà sempre en tots els plecs que permetin la subcontractació	
Manteniment de les condicions laborals durant la vigència del contracte	SÍ	En tots aquells contractes en els quals intervinguin persones treballadores en la seva execució	
Contractació de persones en situació d'atur amb dificultats d'inserció laboral o en situació de risc d'exclusió social	SÍ, ATENENT A LES OBSERVACIONS	<p>D'aplicació preferent quan sigui significativa la participació de mitjans personals per l'execució del contracte.</p> <p>D'aplicació obligatòria en licitacions en les quals hagin de participar 15 persones treballadores o més en la seva execució i amb una contractació laboral prevista igual o superior als 3 mesos.</p> <p>En el cas que s'apliqui subrogació del personal, també es podrà aplicar la mesura per a noves contractacions laborals o substitucions, també d'un mínim de 3 mesos de durada prevista.</p> <p>Aplicació a valorar específicament en licitacions amb una previsió inferior a 15 persones treballadores.</p> <p>La ràtio mínima d'incorporació és: 1 persona a jornada completa o 2 persones a mitja jornada per cada fracció de 10 persones ocupades en l'execució de la licitació.</p> <p>Cal indicar sempre el nombre de persones que caldrà incorporar i el nombre d'hores que hauran d'executar. En cas de no poder concretar el nombre específic de persones, es pot aplicar un mínim del 10% del personal que executi la licitació.</p>	<p>No es recomana incloure la clàusula a les licitacions que impliquin exclusivament perfils professionals dels quals es justifiqui la difícil cobertura en el mercat de treball ordinari.</p> <p>La mesura fa referència a la contractació de persones en situació d'atur de col·lectius en risc d'exclusió vinculades a l'obra o servei que es licita, és a dir que s'han de produir noves contractacions.</p> <p>La mesura no es limita al contracte d'obres, també cal incorporar-la de forma regular en les licitacions de serveis.</p> <p>L'aplicació de la mesura no és exclusiva per a la contractació de perfils professionals no especialitzats, però cal ponderar adequadament la seva idoneïtat en licitacions d'alta especialització.</p> <p>Es recomana valorar cada cas específic i, en cas de dubte, consultar al Servei d'Assessorament de Barcelona Activa</p>

<p>Pla d'igualtat (o mesures d'igualtat)</p> <p>ATENCIÓ: modificació del límit legal a partir del qual les empreses han de disposar obligatòriament d'un Pla d'igualtat</p>	<p>SÍ</p>	<p>Cal recordar que les empreses de + de 151 persones treballadores (NOU! El passat 2019 el precepte legal ha canviat (Real Decreto-ley 6/2019, d'1 de març): des de març de 2020: + de 151 persones; a partir de Març 2021: + de 101 persones ; i a partir de Març de 2022: + de 50 persones treballadores) que no compleixin amb l'obligació legal de disposar d'un Pla d'igualtat no poden contractar amb l'Administració pública. (art. 71.d) LCSP).</p> <p>La mesura de l'Ajuntament de Barcelona per una banda és complementària a l'obligació de disposar del Pla d'igualtat i persegueix que l'empresa contractista presenti el Pla d'igualtat que serà d'aplicació a les persones treballadores que executaran el contracte i en faci un seguiment, havent de presentar abans de finalitzar el contracte un informe.</p> <p>Per l'altra exigeix a les empreses no obligades a disposar-ne, a elaborar un document de mesures d'igualtat a aplicar durant l'execució del contracte i efectuar-ne també el seguiment, havent de presentar també abans de finalitzar el contracte l'esmentat informe.</p>	<p>Únicament es podrà exceptuar la inclusió d'aquesta condició d'execució en cas que no intervinguin persones en l'execució del contracte o bé quan el curt termini d'execució del mateix (menys de tres mesos) no aconselli la seva aplicació.</p> <p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Paritat en perfils i llocs de treball o grups professionals</p>	<p>SÍ: en contractes on intervinguin més de 100 persones treballadores.</p> <p>Recomanable en la resta.</p>	<p>D'aplicació preferent quan es considera essencial que l'empresa contractista garanteixi una paritat efectiva contra la segregació horitzontal i especialment en aquells sectors on la segregació vertical sigui més evident i es vulgui contribuir a trencar aquesta tendència.</p> <p>També per garantir el dret de la ciutadania, en determinats serveis, a ser atesa per algun dels dos sexes, de manera que el servei incorpori una representació paritària en aquells llocs de treball o grups professionals d'atenció al públic que es determinin.</p> <p>Caldrà determinar en els plec tècnic els recursos humans mínims per a l'execució del contracte especificant els llocs de treball o grups professionals.</p> <p>Caldrà determinar en la redacció de la clàusula en el PCAP els llocs de treball o grups professionals (directives o no) que seran objecte de la mesura.</p>	<p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Comunicació inclusiva</p>	<p>SÍ</p>	<p>Exceptuable en aquells contractes on no hi intervinguin relacions personals o elements de comunicació.</p>	<p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb el Departament de Comunicació, que compta amb la col·laboració de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps pel que fa al llenguatge o imatges no sexistes.</p> <p>Mail de contacte: dircom@bcn.cat</p>

<p>Mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe</p>	<p>SÍ, d'obligada incorporació en tots els plecs</p>	<p>Independentment de l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat, la mesura persegueix que l'empresa contractista entregui a la persona responsable del contracte el pla, o bé el protocol o document que incloguin les mesures per prevenir, evitar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, en relació amb el personal adscrit a l'execució del contracte, i en faci un seguiment, havent de presentar un informe sobre les mesures abans de finalitzar el contracte.</p>	<p>Les mesures mínimes que ha d'incloure el document presentat són: campanyes informatives; accions formatives i la designació d'una o més persones referents.</p> <p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Formació en gènere</p>	<p>SÍ, en contractes de gestió d'equipaments quan no s'hagi incorporat com a criteri d'adjudicació</p>	<p>A l'efecte de garantir l'execució d'un servei amb les màximes garanties de respecte a les consideracions de gènere, es pot establir com a condició especial d'execució que l'empresa contractista efectui la Formació en gènere als perfils que es determini dins l'execució del contracte.</p> <p>Serà imprescindible que la formació sigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional.</p>	<p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Recollida de dades desagregades per sexe/gènere</p>	<p>SÍ</p>	<p>Per poder fer una anàlisi amb perspectiva de gènere cal disposar de dades de totes les persones amb relació amb el servei.</p> <p>D'aplicació en aquelles clàusules relatives al sistema de control o seguiment de serveis prestats.</p> <p>Caldrà que totes les dades lliurades a l'òrgan de contractació per part de l'empresa que resulti adjudicatària tant de les persones usuàries del servei com de les persones professionals, proveïdores, talleristes, contractades, autores, conferenciants o expositores, entre d'altres, estiguin desagregades per sexe i/o gènere.</p>	<p>S'ha establert un Protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>

<p>Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI</p>	<p>NO</p>	<p>D'aplicació preferent quan sigui significativa la necessitat de mitjans personals per a l'execució del contracte.</p>	<p>S'ha establert un protocol d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Conciliació corresponsable del temps laboral, personal i familiar</p>	<p>SÍ</p>	<p>Es podrà exceptuar la inclusió d'aquesta condició d'execució en cas que no intervinguin persones en l'execució del contracte o quan el curt termini d'execució del mateix (menys de tres mesos) no aconselli la seva aplicació.</p>	<p>S'ha establert un NOU protocol (Annex II) d'assessorament amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, tant per a les unitats promotores dels contractes com per a les empreses adjudicatàries. Mail de contacte: transversalitat_genere@bcn.cat</p> <p>Les empreses a més poden comptar de manera complementària amb el Servei d'Assessorament per la Igualtat de l'OAE.</p>
<p>Persones treballadores amb discapacitat</p>	<p>SÍ</p>	<p>Les empreses contractistes amb + de 50 treballadors ha d'acreditar en els deu primers dies posteriors a la data de formalització del contracte el compliment del requisit legal del 2% aportant un certificat en què consti tant el nombre global de les persones treballadores de plantilla com el nombre particular de persones amb discapacitat.</p> <p>En el cas d'haver-se optat pel compliment de les mesures alternatives previstes legalment, una còpia de la declaració d'excepcionalitat i una declaració de l'empresa amb les mesures concretes aplicades amb aquesta finalitat</p>	<p>Les empreses de + de 50 persones treballadores que no compleixin amb l'obligació legal no poden contractar amb l'Administració pública. (art. 71 LCSP).</p> <p>La mesura de l'Ajuntament de Barcelona persegueix que l'empresa contractista certifiqui obligatòriament, més enllà de la declaració responsable, el compliment de la quota de reserva del 2%.</p>
<p>Accessibilitat universal</p>	<p>Sí, en tots els contractes que tinguin com a destinatària la ciutadania o el mateix personal de l'Ajuntament</p>	<p>En els contractes que tinguin com a destinatària la ciutadania o el mateix personal de l'Ajuntament, en el plec de prescripcions tècniques i amb caràcter obligatori, s'ha d'incloure una clàusula que estableixi que l'empresa contractista tindrà en compte la Convenció de les Nacions Unides sobre el dret de les persones amb diversitat funcional, així com els criteris d'accessibilitat universal i del disseny universal o disseny per a totes les persones, segons definició del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que va aprovar el text refós de la Llei general de drets de persones amb diversitat funcional i la seva inclusió social.</p>	<p>La LSCP 9/2017, en el seu article 126 "Regles per a l'establiment de prescripcions tècniques" determina que si no és possible definir les prescripcions tècniques tenint en compte criteris d'accessibilitat universal i de disseny universal o disseny per a totes les persones, aquesta circumstància s'ha de motivar suficientment.</p> <p>Per altra banda, en la Disposició addicional divuitena es preceptua que en l'àmbit de la contractació pública, la determinació dels mitjans de comunicació admissibles, el disseny dels elements instrumentals i la implantació dels tràmits procedimentals s'han d'efectuar tenint en compte criteris d'accessibilitat universal i de disseny universal o disseny per a</p>

			totes les persones, (RD legislatiu 1/2013, de 29 de novembre).
Compliment de les normes sociolaborals en el procés productiu i en la distribució comercial	Sí	Quan el contracte inclou el subministrament d'un bé cal que l'empresa contractista es compromet a que aquest s'haurà fabricat respectant les normes sociolaborals vigents a l'Estat espanyol, la Unió Europea i aprovades per l'OIT, especialment la Convenció sobre Drets de l'Infant de 1990 o la Convenció Internacional sobre la Protecció dels Drets dels Treballadors Migratoris i dels seus familiars.	Cas que l'objecte del contracte sigui un subministrament, o bé un servei que inclou un subministrament accessori, de béns electrònics serà d'aplicació el Protocol Electronics Watch. Aquesta aplicació serà preceptiva quan el contracte tingui un valor estimat superior 221.000 €, i potestativa en els contractes de valor estimat inferior.
NOU Compliance Penal	Sí en concessions de serveis, serveis i subministraments amb VEC ≥ 1M€ i en d'obres i concessions d'obres amb VEC ≥ 2M€uros.	L'entitat adjudicatària haurà de presentar, en el moment de formalitzar el contracte o a l'inici de la execució, una declaració responsable respecte de l'existència i aplicació efectiva d'un Model d'Organització i Gestió que inclogui les mesures de vigilància i control idònies per a prevenir delictes en el si de l'Entitat Adjudicatària. Mitjançant aquesta declaració es garantirà sota responsabilitat de les persones signants, la veracitat i exactitud del seu contingut, assumint d'aquesta manera les conseqüències legals que puguin derivar-se respecte de la falsedat o inexactitud dels aspectes certificats.	En el supòsit en què l'adjudicatària en el moment de la seva formalització, s'hagi dotat d'un Sistema de Gestió de Compliance Penal alineat amb la Norma UNE 19601 sobre "Sistemes de gestió de Compliance penal", o d'un sistema de gestió antisuborn alineat amb la UNE-ISO 37001. sobre "Sistemes de gestió antisuborn" podrà suplir l'emissió de la declaració responsable presentant una certificació de conformitat respecte del seu Sistema per part d'una entitat externa de certificació acreditada per ENAC.

3.2. Mesures ambientals

Objectiu de les mesures ambientals es mantenir i/o incrementar els graus d'ambientalització de les compres assolits amb l'aplicació de les instruccions d'ambientalització.

MESURA	OBLIGATÒRIA?	ACTUACIONS PREVISTES	OBSERVACIONS
Aplicació de les Instruccions Tècniques per a l'aplicació de criteris de sostenibilitat vigents (13 Instruccions)			
Valorar el grau de compliment i d'aplicació de les instruccions existents	Sí	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar, per cada instrucció, el grau de la seva aplicació a partir de l'estudi de casos concrets. - Establir la rellevància dels casos estudiats. - Estudiar ens els diferents casos quina ha estat la traducció als plecs: com a especificacions tècniques, criteris d'adjudicació, condicions especials d'execució, o com a solvència tècnica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anualment s'elabora un informe de seguiment de les instruccions tècniques per a l'aplicació de criteris ambientals en contractes. - S'ha publicat l'informe 2017 i 2018, i s'està elaborant l'informe 2019. - Es poden consultar aquests informes a l'Observatori Ajuntament + Sostenible. - Anualment s'identifiquen bones pràctiques d'ambientalització de plecs que es publiquen a la web Ajuntament + Sostenible en cada apartat específic de les Instruccions tècniques.

Anализar l'increment del grau d'exigència ambiental	n. a.	Identificar nous àmbits de millora ambiental en les instruccions existents o augment de l'exigència ambiental per aquelles instruccions més consolidades en la seva aplicació.	S'estan identificant les Instruccions tècniques prioritàries per revisar (IT Electricitat , IT Serveis d'Alimentació). S'estan elaborant informes específics de seguiment de les adquisicions de vehicles, de fusta, de paper, i d'elements de comunicació, que es poden consultar a la web del Programa A+S .
Avançar en l'extensió de l'aplicació de les instruccions existents al conjunt dels organismes municipals	Sí	Per cada instrucció, identificar noves unitats de l'Ajuntament (Gerències i Districtes) o entitats i empreses que constitueixen el grup municipal rellevants.	En aquells casos que manca, s'estan identificant els referents per a estendre l'aplicació de les Instruccions Tècniques (ex. IT Projectes d'Obres – existeix col·laboració estable amb BIMSA, IT Serveis d'Alimentació – existeix col·laboració estable amb IMEB)
Revisar el contingut de les instruccions existents	Sí	Segons necessitats d'actualització del seu contingut, per l'existència de noves referències a nivell europeu (GPP-Toolkit de la comissió EU), per adequació al progrés del mercat o tecnològic, per l'aprovació o entrada en vigor de noves regulacions, per l'adquisició de nous compromisos polítics a nivell municipal.	Durant 2018 s'ha revisat la Instrucció Tècnica de Vehicles . El 2019 s'ha revisat la Instrucció Tècnica per a la incorporació de criteris ambientals en Projectes d'Obres (pendent d'aprovació). S'han identificat les ITs prioritàries per revisar (IT Electricitat , IT Serveis d'Alimentació)
Identificació de nous àmbits de millora ambiental des de la contractació			
Identificar nous àmbits d'incidència per la millora ambiental des de la contractació	n. a.	Desenvolupar noves instruccions i/o guies	Aprovació de la Instrucció en relació a l'aigua envasada i l'ús de gots de plàstic - i altres elements de plàstic- d'un sol ús en les dependències i serveis municipals (2019) S'està elaborant la Instrucció Tècnica per a la Incorporació de criteris ambiental en la Gestió d'equipaments (2020)
	Sí	Identificar àmbits i actuacions de contractació amb potencial de descarbonització com a aportació al Pla Clima.	Prevista la elaboració d'una Instrucció de descarbonització de la contractació .

3.3. Mesures relacionades amb la innovació

La innovació en el sector públic constitueix un dels factors indispensables per a la seva sostenibilitat econòmica, social i ambiental i per donar resposta a les necessitats i reptes que la societat actual demanda. La innovació a l'Ajuntament de Barcelona també ha de promoure la investigació, el desenvolupament d'idees i noves tecnologies i formes de treballar i

formació que permetin la introducció en les seves activitats de millores en favor de la ciutadania, quan aquestes no estiguin disponibles en el mercat.

La Unió Europea ha elaborat un esquema operatiu general, en deu passos, representatiu d'un conjunt de bones pràctiques que faciliten dur a terme amb èxit un procediment de contractació pública amb innovació que, sense perjudici de les especificitats pròpies de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23 /UE i 2014/24 / UE, de 26 de febrer de 2014 (en endavant LCSP, Llei 9/2017), és el següent:

- Identificar i planificar les necessitats de compra
- Consultar al mercat abans de iniciar el procés de licitació
- Involucrar a totes les parts clau interessades en el curs del procediment
- Deixar que el mercat proposi solucions creatives i innovadores
- Buscar la millor relació qualitat-preu, no el preu més baix
- Aprofitar els avantatges dels mitjans electrònics
- Decidir la gestió i repartiment dels riscos
- Incloure clàusules contractuals que promoguin la innovació
- Desenvolupar i aplicar un pla de seguiment i avaluació del contracte
- Aprendre de l'experiència de cara al futur

L'Ajuntament en aquest pla de contractació amb innovació posa l'accent en el foment de la innovació [en la formació interna](#) i en les contractacions regulars.

Així, les contractacions regulars poden actuar com a instrument d'implementació de la política tecnològica i de innovació sempre que en els processos d'adjudicació es valorin aquells aspectes innovadors de les ofertes.

Aquest tipus de compra correspon a una contractació ordinària, amb l'única diferència que es pretén impulsar l'aportació d'elements innovadors per part dels licitadors.

En la línia descrita es plantegen doncs les següents mesures per a l'impuls de la innovació en la contractació de l'Ajuntament.

És important remarcar que, tenint en compte que tant la innovació com la contractació són transversals, la responsabilitat d'execució d'aquestes mesures és una responsabilitat també transversal i compartida. Les mesures proposades han de ser dutes a terme per part de les diferents àrees municipals i sempre sota la coordinació de la Direcció de Contractació.

En la línia descrita es plantegen doncs les següents mesures per a l'impuls de la innovació en la contractació de l'Ajuntament.

MESURA	OBJECTIU
1. Definir les necessitats contractuals pensant en la innovació	<p>En la definició interna del contracte, abans de la seva licitació, estudiar les millores tecnològiques, en sistemes i procediments d'organització, en objectius socials i ambientals, que millorin la qualitat en les prestacions contractuals i, en definitiva, en la prestació a la ciutadania.</p> <p>Si es considera que alguns d'aquests objectius no són satisfets total o parcialment pel mercat, cal activar la incorporació de la innovació per incentivar que les empreses licitadores generin respostes i solucions a aquests objectius de l'Administració.</p> <p>Assolir que els òrgans de contractació defineixin el seu pla de demanda pròpera.</p>
2. Programació anticipada i diàleg amb el mercat	<p>En contractes amb prestacions directes o indirectes destinades a la ciutadania, o en els contractes de significat valor econòmic, potenciar les consultes al mercat que ens permetran conèixer l'oferta existent i alhora implicar anticipadament les futures empreses licitadores.</p> <p>L'objectiu és conèixer i fer prospecció de les solucions que ofereix el mercat per cobrir les necessitats objecte del contracte. Això permet la promoció i incorporació de les darreres innovacions existents en el mercat i una major col·laboració entre les parts.</p> <p>Fomentar la pràctica de la consulta prèvia al mercat entre els diferents òrgans de contractació.</p>
3. Disposar de models integrals de bones pràctiques	<p>Realització de reptes d'innovació oberta fent ús de la ciutat com a laboratori, així com a eina de promoció de la innovació en la contractació pública, i afavorint la promoció econòmica del teixit empresarial innovador.</p> <p>Realitzar amb una àrea de l'Ajuntament la definició dels seus reptes, la realització de consulta oberta al mercat i el suport en el disseny de la posterior licitació.</p>
4. Prescripcions tècniques obertes indicant rendiments i funcionalitats Introducció de tecnologia	<p>Quan es considera necessari incorporar solucions innovadores, cal elaborar unes prescripcions tècniques obertes, identificant rendiments i funcionalitats i sense descriure exhaustivament les prescripcions tècniques concretes de la prestació.</p> <p>Aquest plantejament permet un rol de soci col·laborador de l'Ajuntament, l'entrada d'idees i de solucions innovadores que aporten eficiència i rendiment als contractes.</p> <p>L'evolució de les TIC i l'ús general d'internet estan transformant pràcticament tots els sectors de la societat i de la nostra economia. La informació i les dades s'han convertit en un dels béns més valuosos i preuats, i configuren el que anomenem economia del coneixement o economia digital.</p> <p>Les mesures que caldrà observar i que impulsaran el nou model de contractació sostenible per a la innovació hauran d'incloure principis com l'ètica de les dades o la sobirania tecnològica basada en programari lliure, dades obertes i metodologies <i>agile</i>.</p> <p>Impulsar la redacció d'un manual de recomanacions per la redacció de clàusules tècniques per incorporar els criteris anteriors en els contractes de les àrees i districtes de l'Ajuntament de Barcelona</p>

5. Impuls de la compra pública regular d'innovació	<p>La contractació pública d'innovació pot ser realitzada amb càrrec a qualsevol aplicació pressupostària de l'Ajuntament és a dir, qualsevol òrgan de contractació pot desenvolupar una compra pública d'innovació amb càrrec al seu pressupost. Tanmateix en funció del moment de la contractació l'Ajuntament pot disposar d'un fons propi específic, de fons estructurals o d'inversió europeus com els fons FEDER. També cal considerar en l'aplicació de la innovació l'impacte i beneficis de la seva incorporació respecte a no incorporar-la.</p> <p>Assolir que l'1% del pressupost de la compra pública de l'Ajuntament incorpori clàusules d'innovació</p>
6. Formació a serveis tècnics i SSJJ	<p>La correcta aplicació dels elements d'innovació en la contractació va de la mà d'una major sensibilitat en general del personal i de disposar de personal coneixedor de la matèria amb els coneixements adients en innovació i amb capacitat d'impuls d'aquesta matèria, els agents d'innovació.</p> <p>Definir un pla de formació pel personal tècnic i jurídic per rebre formació especialitzada en matèria de contractació innovadora. Definir i formar un agent d'innovació a cadascuna de les àrees.</p>

4. SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOSTENIBLE

Per tal de poder procedir al seguiment de les mesures socials, ambientals i d'innovació que s'incorporin en els expedients de contractació pública de l'Ajuntament de Barcelona i el seu Grup Municipal, es treballa per posar a disposició de tota l'organització aplicacions informàtiques que el facilitin.

La implantació el Sistema Integral de Contractació Electrònica és ja una realitat, amb el desplegament de la Plataforma Electrònica de contractació municipal en 2019. Actualment es treballa per desplegar i implantar l'Expedient Electrònic de Contractació, i com a complement al mateix, en un mòdul per al seguiment de l'execució dels contractes, el qual incorporarà totes les mesures de contractació pública sostenible. Aquest projecte acumularà l'experiència en el disseny de l'aplicació SAI, i es desenvoluparà paral·lelament a l'expedient electrònic. El recull sistemàtic de dades i indicadors permetrà el seguiment des del punt de vista quantitatiu, i permetrà també abordar aproximacions qualitatives.

5. SESSIONS INFORMATIVES SOBRE CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOSTENIBLE

La Direcció de Coordinació de Contractació Administrativa, posa a l'abast de tot a l'organització municipal la possibilitat d'organitzar sessions informatives al voltant de l'aplicació de mesures de contractació pública sostenible. Aquestes sessions són multidisciplinàries i compten amb la participació de persones expertes en les diferents temàtiques que abasten els mesures socials, ambientals i d'innovació

Durant l'any 2020 s'organitzaran sessions informatives i s'atendran les sol·licituds que arribin a la DCCA a través dels canals oficials de comunicació amb la mateixa.

6. INSTRUMENTS DE SUPORT

6.1. Barcelona Activa

- Barcelona Activa ofereix el Servei d'assessorament per la correcta aplicació de les clàusules de subcontractació d'empreses d'economia social i de contractació de persones en situació d'atur amb dificultats especials d'inserció laboral o d'exclusió social, adreçat tant a les unitats promotores com a les empreses adjudicatàries i a empreses d'economia social. També ofereix assessorament sobre la pertinència o no de reservar contractes i/o lots en funció de l'oferta de bens i serveis per part de Centres Especials de Treball d'iniciativa social o Empreses d'Inserció. La Comissió de contractació pública socialment responsable fixa cada any els objectius a assolir per part de tota l'organització en matèria de contractació reservada. Per tal d'assolir-los convenientment, cal atendre i aplicar els preceptes de la [Instrucció municipal de regulació de la contractació reservada aprovada en 2019](#).

Tant en l'espai de contractació de la intranet corporativa com en el web de Contractació Pública de l'Ajuntament es troben publicats els protocols elaborats per Barcelona Activa per tal d'atendre les necessitats d'assessorament i de gestió de les dues mesures socials anteriorment citades.

- [Protocol per a la mesura de Subcontractació d'Empreses d'economia social](#)
- [Protocol per a la mesura de contractació de persones en atur amb dificultats d'inserció social o en risc d'exclusió social](#)

Barcelona Activa oferirà assessorament a totes les àrees de l'Ajuntament i grup municipals que necessitin suport per valorar la idoneïtat de la inclusió d'aquestes dues clàusules en els plecs de contractació, així com qualsevol dubte referent a la Reserva Social.

Es recomana valorar cada cas específic i, en cas de dubte, realitzar consultes al [Servei d'Assessorament de Barcelona Activa](#)

Barcelona Activa disposa d'un directori en línia plenament operatiu d'empreses d'economia social per sectors d'activitat, recopilant l'oferta d'empreses d'economia social que existeix, de manera que faciliti el correcte compliment de la clàusula a les empreses adjudicatàries. <https://directorieconomiasocial.barcelonactiva.cat/>

6.2. Altres protocols

En l'espai de contractació de la intranet corporativa es troben publicats també els següents protocols

- [Protocol per a la inclusió de mesures referents a la igualtat de gènere.](#)
- [Protocol per a la inclusió de la mesura de Comunicació Inclusiva.](#)
- [Protocol per a la inclusió de la mesura d'Igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.](#)

- [NOU protocol per a la inclusió de la mesura de Conciliació corresponsable del Temps familiar, personal i laboral \(Annex 1\)](#)

6.3. Programa Ajuntament + Sostenible

Des del Programa Ajuntament + Sostenible s'ofereix als organismes i gerències municipals assessorament individualitzat en l'ambientalització de plecs. El servei d'ambientalització no es limita als àmbits de les Instruccions Tècniques, sinó està obert a altres temàtiques, a través del contacte ajuntamentsostenible@bcn.cat.

El Programa A+S disposa de pàgina [web Ajuntament + Sostenible](#) amb apartats específics sobre les instruccions de contractació ambiental i l'ambientalització interna. L'espai web inclou des de 2018 també l'[Observatori A+S](#), on es publiquen els indicadors i informes de seguiment de l'ambientalització de la contractació. L'espai web també inclou plecs ambientalitzats, bones pràctiques i documents i normativa de referència.

6.4. Altres mitjans d'assessorament actiu

Malgrat de no disposar d'un protocol publicat, algunes mesures disposen d'unitats referents amb les quals es pot establir contacte per tal de rebre assessorament i acompanyament a l'hora d'implementar altres mesures

- [Accessibilitat Universal: Institut Municipal de Persones amb Discapacitat](#)
- [Compra pública Innovadora: Barcelona Ciutat digital](#)
- [Impacte exterior de la compra pública \(criteris, experiències europees i internacionals, anàlisi de riscos de DDHH en la cadena de subministrament per determinats productes\) : Direcció de Justícia Global i Cooperació internacional.](#)

6.5. Reculls d'informació i de bones pràctiques

L'espai de la [intranet corporativa dedicat a la Contractació pública](#) incorpora un apartat específic dedicat a la contractació pública sostenible on s'hi poden trobar els recursos referenciats més amunt, així com reculls, exemples i dades sobre l'aplicació de mesures de contractació pública sostenible.

7. CREACIÓ D'ESPAIS DE MILLORA

7.1. Comunitat virtual corporativa

Dins l'Eina col·laborativa corporativa s'ha obert un grup de discussió sobre contractació pública, dins del qual es pretén produir un intercanvi obert d'idees, propostes i bones pràctiques també sobre contractació pública sostenible.

ANNEX I: NOVES CLÀUSULES D'IGUALTAT I RETRIBUCIÓ PER OBJECTIUS

El Pla de contractació pública sostenible 2019 va afegir una sèrie de clàusules noves al catàleg de clàusules socials, en concret en l'àmbit de la igualtat de gènere, amb nous criteris d'adjudicació i condicions d'execució, i també en amb la inclusió d'un criteri d'adjudicació de millora de percentatges d'una possible prima per objectius entre les persones que executen el contracte. Per tal de difondre'n el coneixement i fomentar-ne l'aplicació en els contractes públics municipals es reproduïxen tot seguit els models de clàusules que corresponen a cadascuna d'elles.

Àmbit 02 de l'Adjudicació dels contractes (criteris d'adjudicació)

CODI SICE	CLÀUSULA SOCIAL
SOC02.06	Foment de la contractació femenina
SOC02.07	Formació en gènere
SOC02.08	Millora de la distribució d'una part de la retribució per objectius entre les persones que executen el contracte

Títol: SOC02.06. FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ FEMENINA

Descripció: Mentre la presència de dones en el mercat laboral de manera general, i en especial en determinats sectors professionals, continuï sent inferior a la dels homes és recomanable incorporar de manera proporcionada en el contracte públic, atenent a les consideracions d'article 145 de la LCSP 9/2017 un criteri d'adjudicació de càlcul automàtic de foment de la contractació femenina, en tots aquells contractes en què hi intervinguin persones treballadores, i en els quals llur termini d'execució (menys de tres mesos) no desaconselli la seva aplicació.

La mesura NO s'incorporarà en aquells casos en els quals, degut a les característiques del contracte o del sector d'activitat, s'hagi incorporat com a condició especial d'execució la *mesura de Paritat entre homes i dones en els perfils i llocs de treball o grups professionals sobre el conjunt de la plantilla contractada*.

Clàusules a plecs model:

Clàusula 10. Criteris de valoració de les ofertes

<p><u>Foment de la contractació femenina</u></p> <p>Puntuació màxima ... punts</p> <p>Per tal de fomentar la contractació femenina es valorarà amb XXX punts aquella oferta en</p>
--

contracte, prenent com a referència el nombre mínim de persones i perfils professionals indicat al PPT, un nombre més gran de dones, [en funció de les característiques específiques de la prestació i en cas que es consideri adient, caldrà indicar aquí aquelles variables necessàries per a la presentació de l'oferta, com poden ser el tipus de jornada, el nombre d'hores, els llocs de treball o grups professionals objecte de la mesura, etc...] aplicant la fórmula* següent:

$$P = (NM / MOM) \times 10$$

Resultant: P (Puntuació obtinguda) = NM / MOM (millor oferta en relació al nombre de dones que es compromet a contractar).

Obtindrà la màxima puntuació l'oferta que proposi un nombre més gran de dones. La resta d'ofertes obtindran una puntuació decreixent i proporcional.

*Nota: Altres fórmules, sempre que distribueixin la puntuació de forma proporcional, són possibles, en funció de les variables que es vulguin invocar per adequar el criteri d'adjudicació a les característiques concretes de la prestació.

Títol: SOC02.07. FORMACIÓ EN GÈNERE

Descripció: Els contractes de serveis en què hi ha implicada una interacció entre el personal que executa el contracte i la ciutadania com a usuària del servei, (gestió d'equipaments municipals, centres cívics, equipaments esportius, serveis d'atenció directa a la ciutadania, etc.) tenen unes característiques específiques que els fan especialment sensibles a l'aplicació de mesures que dotin el servei de garanties en la igualtat de tracte i d'oportunitats, la no-discriminació, o la protecció dels drets inherents a les persones.

Consideracions generals d'aplicació (com a criteri d'adjudicació):

Per a la correcta execució d'alguns contractes pot ser imprescindible, degut a l'especificitat del seu objecte, que el personal contractat disposi de formació en igualtat de gènere.

Per altra banda, en tots aquells contractes en què hi estigui implicada una atenció directa a la ciutadania (especialment en els serveis de gestió d'equipaments), ja sigui presencial o no presencial, és especialment rellevant que el personal destinat a aquesta atenció directa compti amb formació en matèria de gènere, per tal d'oferir un servei amb les màximes garanties de respecte a les consideracions de gènere, tals com d'igualtat de tracte i d'oportunitats o la no-discriminació, entre d'altres.

Per tal de fomentar entre les empreses licitadores la promoció d'aquests tipus de formació, especialment a aquell que durant l'execució del contractes destinarà a l'atenció directa a persones usuàries, es proposa el següent model de clàusula que caldrà aplicar, de manera proporcionada, en funció de les característiques de la prestació.

Clàusules a Plecs model:

Clàusula 10. Criteris de valoració de les ofertes.

Aquesta mesura és incompatible amb la condició d'execució (SOC03.06.05) del mateix nom.

ALTERNATIVA1, sempre que s'hagi inclòs com a criteri de solvència tècnica i professional la "Formació en gènere" i es vulgui valorar que el personal compti amb una formació superior a l'exigida pel criteri de solvència.

Formació en gènere

Es valorarà amb un màxim del 10% de la puntuació total que el personal tècnic encarregat dins de l'execució del contracte de [...Funcions o perfils definits...] compti amb una formació acreditada en igualtat de gènere superior a l'exigida en la clàusula 7 referent a la solvència tècnica i professional.

L'empresa ha de declarar, respecte de cada persona, el nivell de formació superior a l'exigit com a criteri de solvència.

La puntuació s'atorgarà d'acord amb la ponderació següent: *(caldrà establir un sistema de valoració de l'oferta que concordi amb els paràmetres que reculli el criteri de solvència que s'hagi plantejat).*

Per a la valoració d'aquest criteri és imprescindible que la formació acreditada estigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional. En el cas que no s'aporti l'esmentada certificació no es procedirà a valorar aquest aspecte.

L'oferta de l'empresa licitadora esdevindrà obligació essencial i el seu incompliment suposarà la imposició d'una penalitat de 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins un màxim del 10%, podent esdevenir causa d'extinció contractual.

 -----*ALTERNATIVA2, sempre que NO s'hagi inclòs com a criteri de solvència tècnica i professional la "Formació en gènere" i es vulgui valorar un compromís de l'empresa licitadora per formar en gènere en els primers mesos de l'execució del contracte les persones treballadores d'un determinat perfil:*

Es valorarà amb un màxim del 10% de la puntuació total l'oferta de l'empresa licitadora que es comprometia proporcionar al personal que dedicarà dins l'execució del contracte a l'atenció de persones usuàries, formació en igualtat de gènere.

La puntuació s'atorgarà d'acord amb la ponderació següent*:

Formació de 10 hores o més del 100% del personal implicat en l'atenció a persones usuàries. 10% punts

Formació de 5 hores o més del 100% del personal implicat en l'atenció a persones usuàries. 7% punts

Formació de 10 hores o més de, com a mínim, el 50% del personal implicat en l'atenció a persones usuàries. 5% punts

Formació de 5 hores o més de, com a mínim, el 50% del personal implicat en l'atenció a persones usuàries. 3% punts.

L'empresa que resulti adjudicatària haurà de proporcionar aquesta formació en gènere al personal que hagi destinat a l'atenció directa a les persones usuàries en el transcurs dels 2 primers mesos des de l'inici de la data de formalització del contracte.

Per a la valoració d'aquest criteri és imprescindible que la formació estigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional. En el cas que no s'aporti l'esmentada certificació no es procedirà a valorar aquest aspecte. L'empresa que resulti adjudicatària i hagi efectuat oferta sobre aquest particular, presentarà obligatòriament a l'òrgan de contractació l'acreditació de la realització de la formació en el termini de 15 dies a comptar des de la finalització del termini de 2 mesos esmentat en el paràgraf anterior.

L'oferta de l'empresa licitadora esdevindrà obligació essencial i el seu incompliment suposarà la imposició d'una penalitat de 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins un màxim del 10 %, podent esdevenir causa d'extinció contractual.

**Nota: La proposta de ponderació és orientativa i caldrà que s'adapti a les característiques concretes de la prestació, tals com el nombre de persones que executin el contracte. La puntuació màxima aplicable a aquest criteri d'adjudicació serà d'un 10% de la puntuació total*

***La mesura de Formació en gènere disposa també d'una proposta d'aplicació com a criteri de solvència tècnica o professional, amb el següent text model:**

"D'acord amb l'article 90.1.e LSCP, que el personal tècnic encarregat dins de l'execució del contracte de [...Funcions o perfils definits...], compti amb titulació corresponent a Formació en gènere expedida per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional amb el nivell de [Màster / Grau / Postgrau...]"

Títol: SOC02.08. RETRIBUCIÓ EXTRA PER OBJECTIUS I MILLORA DE LA DISTRIBUCIÓ D'UNA PART ENTRE LES PERSONES QUE EXECUTEN EL CONTRACTE

Descripció: Aquest criteri d'adjudicació implica haver determinat que una part del preu del contracte s'abonarà al contractista en funció de determinats objectius a assolir, i per altra banda haver determinat també com a condició d'execució l'obligació per part del contractista de repartir part de la retribució per objectius entre les persones treballadores que executen el

contracte. El criteri d'adjudicació valorarà el compromís d'increment del percentatge obligatori de repartiment de la prima que s'hagi establert en la condició d'execució.

L'art 102.6 de la LCSP preveu la possibilitat d'incorporar clàusules de variació de preus en funció del compliment o incompliment de terminis o de rendiment, sempre que la natura i objecte del contracte ho permetin, i sempre que comporti una millora del servei que reben els ciutadans.

De conformitat amb aquest article es pot proposar, especialment en els contractes de serveis a les persones on hi hagi una dedicació intensiva de personal laboral, la incorporació d'una clàusula que vinculi l'assoliment de determinats objectius considerats molt òptims amb l'atorgament d'una retribució extraordinària a l'empresa adjudicatària, la qual haurà de distribuir obligatòriament un percentatge determinat d'aquesta prima entre les persones treballadores dedicades a l'execució del contracte*. La part restant quedarà com a benefici industrial per al licitador. La finalitat d'aquesta mesura és dotar de més eficiència el servei a través d'una fidelització i professionalització del personal implicat en l'execució del contracte, evitant rotacions innecessàries del personal que poden afectar a l'estabilitat del servei i la confiança dels usuaris, incentivant i alhora valorant l'esforç, la implicació i la dedicació d'aquests equips professionals a partir de l'assoliment d'indicadors de satisfacció anuals de les persones usuàries prèviament determinats.

La mesura no pretén imposar a l'empresa una política determinada de retribució a les persones treballadores, ni legislar socialment, ni té la intenció de que aquesta retribució extraordinària es converteixi en element de negociació col·lectiva, ni que impliqui una ingerència en les potestats de direcció i organització dels empresaris contractistes envers el seu personal. La mesura es subscriu exclusivament a l'objecte contractual, i respon a les necessitat expressades en el paràgraf anterior.

Caldrà establir:

- L'import màxim anual de la retribució extraordinària.
- Els conjunt d'indicadors de qualitat (IQ) vinculats.
- Les fites mínimes l'assoliment de les quals donarà dret a l'atorgament de la mateixa.
- El sistema a partir del qual poder determinar que l'entitat adjudicatària les ha assolit
- El percentatge de prima que l'entitat adjudicatària haurà de repartir obligatòriament entre les persones treballadores.
- En cas que es consideri adient i a partir del mínim necessari, una gradació assoliments que pugui donar dret a imports superiors en la retribució extraordinària a percebre, fins al màxim establert.

**Nota 1: En el dret laboral les retribucions variables a les persones treballadores per objectius o bonus tenen naturalesa salarial i per tant han de cotitzar, no obstant això es considera que són independents del salari. De manera general tenen com a objectiu reconèixer la dedicació extraordinària o el rendiment superior a l'habitual de la persona*

treballadora, així com els seus resultats en l'exercici de la seva activitat i, llevat de previsió expressa en el conveni del sector, s'atorga discrecionalment per part de l'empresa i la seva concessió no té caràcter obligatori. Tot això d'acord amb la Audiència Nacional Sala de lo Social, 15/06/2016, nº 104/2016, rec. 125/2016. Sense perjudici d'això, en el contracte públic pot establir-se de manera proporcionada i amb un objectiu clar de millora de l'eficiència del servei una retribució extraordinària per a l'empresa contractista lligada a l'assoliment d'objectius definits i fixats i amb la condició que aquesta en faci un repartiment determinat entre les persones treballadores que executen la prestació.

Clàusules a Plecs model:

Clàusula 10. Criteris de valoració de les ofertes.

Només es podrà incorporar si s'ha incorporat com a condició especial d'execució la mesura de Retribució per objectius amb repartiment obligatori entre les persones treballadores que executen el contracte

Retribució per objectius: increment del percentatge obligatori de repartiment de la prima entre les persones treballadores que executen el contracte.

El percentatge del [75%] indicat a la condició d'execució "Retribució per objectius amb repartiment obligatori entre les persones treballadores que executen el contracte" de la Clàusula 20, pot ser incrementat per part de l'empresa licitadora i per aquest motiu esdevé criteri d'adjudicació, i per tant la distribució final del percentatge de la prima assignat als treballadors/es es realitzarà d'acord amb el percentatge indicat per l'adjudicatari a la seva oferta, on indicarà el sistema de distribució d'aquesta prima, la qual tindrà naturalesa de gratificació a distribuir entre totes les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte.

Fórmula:

L'oferta de l'empresa licitadora que proposi atorgar el 100% de la prima d'assoliment d'objectius entre els treballadors vinculats a l'execució de la prestació rebrà la puntuació màxima de XX punts, i a la resta d'ofertes correspondrà la puntuació que resulti de forma proporcional.

L'acreditació del compliment d'aquesta oferta consistirà en la presentació per part del contractista d'una declaració responsable indicant el compromís assumit i executat de repercutir la gratificació a les persones treballadores vinculades al servei avaluat, i haurà d'incorporar la signatura del comitè d'empresa que acrediti el repartiment de les gratificacions i la relació anonimitzada del personal que ha rebut aquesta gratificació. No obstant l'anterior i a l'efecte de verificar el compliment de la mesura, es podrà requerir qualsevol document o informe complementari.

03. Àmbit de les Condicions Especials d'Execució

CODI SICE	CLÀUSULA SOCIAL
SOC03.06.05	Formació en gènere
SOC03.06.06	Recollida de dades per sexe/gènere
SOC03.12	Retribució extra per objectius i distribució d'una part entre les persones que executen el contracte

Títol: **SOC03.06.05. FORMACIÓ EN GÈNERE**

Descripció: Els contractes de serveis en què hi ha implicada una interacció entre el personal que executa el contracte i la ciutadania com a usuària del servei, (gestió d'equipaments municipals, centres cívics, equipaments esportius, serveis d'atenció directa a la ciutadania, etc.) tenen unes característiques específiques que els fan especialment sensibles a l'aplicació de mesures que dotin el servei de garanties en la igualtat de tracte i d'oportunitats, la no-discriminació, o la protecció dels drets inherents a les persones.

Consideracions generals d'aplicació (com a condició especial d'execució):

Per a la correcta execució d'alguns contractes pot ser imprescindible, degut a l'especificitat del seu objecte, que el personal contractat disposi de formació en igualtat de gènere.

Per altra banda, en tots aquells contractes en què hi estigui implicada una atenció directa a la ciutadania (especialment en els serveis de gestió d'equipaments), ja sigui presencial o no presencial, és especialment rellevant que el personal destinat a aquesta atenció directa compti amb formació en matèria de gènere, per tal d'oferir un servei amb les màximes garanties de respecte a les consideracions de gènere, tals com d'igualtat de tracte i d'oportunitats o la no-discriminació, entre d'altres.

Per tal exigir-ne la seva aplicació, especialment a aquell personal que durant l'execució del contractes destinarà a l'atenció directa a persones usuàries, es proposa el següent model de clàusula que caldrà aplicar, de manera proporcionada, en funció de les característiques de la prestació. L'aplicació com a condició especial d'execució, farà obligatòria per a l'empresa contractista la realització d'aquesta formació al personal de perfils determinats.

Clàusules a Plecs model:

Clàusula 20. Condicions especials d'execució i obligacions de l'empresa contractista

Aquesta mesura es incompatible amb la inclusió del criteri de solvència tècnica i professional o del criteri d'adjudicació del mateix nom.

Formació en gènere

A l'efecte de garantir l'execució d'un servei amb les màximes garanties de respecte a les consideracions de gènere, s'estableix com a condició especial d'execució la Formació en gènere al personal que l'empresa contractista dins l'execució del contracte dedicarà a [...l'atenció directa a les persones usuàries / altres perfils...].

Caldrà que l'empresa contractista proporcioni aquesta Formació, que no serà mai inferior a 10 hores, durant els 2 primers mesos d'ençà de la formalització del contracte.

Tot el personal dedicat a cobrir substitucions o baixes del personal d'aquest/s perfil/s professional/s també haurà de rebre la Formació durant els primer mes d'ençà de la seva incorporació, que serà de les mateixes característiques.

És imprescindible que la formació estigui certificada per un centre de formació acreditat, Administració pública, Universitat, Col·legi o associació professional. L'empresa contractista presentarà obligatòriament a l'òrgan de contractació l'acreditació de la realització de la formació en gènere en el termini de 15 dies a comptar des de la finalització del termini de 2 mesos esmentat en el paràgraf anterior.

Aquesta condició d'execució contractual s'entén obligació essencial i els seu incompliment suposarà la imposició d'una penalitat de 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins un màxim del 10 %, podent esdevenir causa d'extinció contractual.

Títol: SOC03.06.06. RECOLLIDA DE DADES PER SEXE/GÈNERE

Descripció: Per poder fer una anàlisi amb perspectiva de gènere és imprescindible disposar de dades desagregades per sexe i/o gènere de totes les persones que tenen relació amb el servei, ja sigui com a usuàries, proveïdores o personal contractat. La mesura s'aplicarà com una condició especial d'execució en tots aquells contractes en què tingui lloc atenció directa a persones usuàries podent aplicar-se també especialment en aquells amb mà d'obra intensiva.

Clàusules a Plecs model:

Clàusula 20. Condicions especials d'execució i obligacions de l'empresa contractista

Recollida de dades desagregades per sexe/gènere

L'entitat adjudicatària aportarà totes les dades relatives a les persones amb relació amb el servei, ja sigui usuaris/àries, proveïdores o personal contractat, que li siguin requerides per l'òrgan de contractació durant l'execució del contracte, desagregades per [sexe i/o gènere].

Títol: SOC03.12. RETRIBUCIÓ EXTRA PER OBJECTIUS I DISTRIBUCIÓ D'UNA PART ENTRE LES PERSONES QUE EXECUTEN EL CONTRACTE

Aquesta condició d'execució es pot incloure en el contracte quan s'hagi determinat que una part del preu del contracte s'abonarà al contractista en funció de determinats objectius a assolir. La condició d'execució obligarà el contractista a repartir una determinada part de la retribució abonada entre els treballadors que executen el contracte.

L'art 102.6 de la LCSP preveu la possibilitat d'incorporar clàusules de variació de preus en funció del compliment o incompliment de terminis o de rendiment, sempre que la natura i objecte del contracte ho permetin, i sempre que comporti una millora del servei que reben els ciutadans.

De conformitat amb aquest article es pot proposar, especialment en els contractes de serveis a les persones on hi hagi una dedicació intensiva de personal laboral, la incorporació d'una clàusula que vinculi l'assoliment de determinats objectius considerats molt òptims amb l'atorgament d'una retribució extraordinària a l'empresa adjudicatària, la qual haurà de distribuir obligatòriament un percentatge determinat d'aquesta prima entre les persones treballadores dedicades a l'execució del contracte*. La part restant quedarà com a benefici industrial per al licitador. La finalitat d'aquesta mesura és dotar de més eficiència el servei a través d'una fidelització i professionalització del personal implicat en l'execució del contracte, evitant rotacions innecessàries del personal que poden afectar a l'estabilitat del servei i la confiança dels usuaris, incentivant i alhora valorant l'esforç, la implicació i la dedicació d'aquests equips professionals a partir de l'assoliment d'indicadors de satisfacció anuals de les persones usuàries prèviament determinats.

La mesura no pretén imposar a l'empresa una política determinada de retribució a les persones treballadores, ni legislar socialment, ni té la intenció que aquesta retribució extraordinària es converteixi en element de negociació col·lectiva, ni que impliqui una ingerència en les potestats de direcció i organització dels empresaris contractistes envers el seu personal. La mesura es subscriu exclusivament a l'objecte contractual, i respon a les necessitat expressades en el paràgraf anterior.

Caldrà establir:

- L'import màxim anual de la retribució extraordinària.
- Els conjunt d'indicadors de qualitat (IQ) vinculats.
- Les fites mínimes l'assoliment de les quals donarà dret a l'atorgament de la mateixa.
- El sistema a partir del qual poder determinar que l'entitat adjudicatària les ha assolit
- El percentatge de prima que l'entitat adjudicatària haurà de repartir obligatòriament entre les persones treballadores.
- En cas que es consideri adient i a partir del mínim necessari, una gradació assoliments que pugui donar dret a imports superiors en la retribució extraordinària a percebre, fins al màxim establert.

**Nota 1: En el dret laboral les retribucions variables a les persones treballadores per objectius o bonus tenen naturalesa salarial i per tant han de cotitzar, no obstant això es considera que són independents del salari. De manera general tenen com a objectiu reconèixer la dedicació extraordinària o el rendiment superior a l'habitual de la persona treballadora, així com els seus resultats en l'exercici de la seva activitat i, llevat de previsió expressa en el conveni del sector, s'atorga discrecionalment per part de l'empresa i la seva concessió no té caràcter obligatori. Tot això d'acord amb la Audiència Nacional Sala de lo Social, 15/06/2016, nº 104/2016, rec. 125/2016. Sense perjudici d'això, en el contracte públic pot establir-se de manera proporcionada i amb un objectiu clar de millora de l'eficiència del servei una retribució extraordinària per a l'empresa contractista lligada a l'assoliment d'objectius definits i fixats i amb la condició que aquesta en faci un repartiment determinat entre les persones treballadores que executen la prestació.*

Clàusules als plecs model:

Clàusula 17. Abonaments a l'empresa contractista

[...]

Alternativa 2: Paràgraf obligatori si s'escull la condició d'execució Retribució per objectius amb repartiment obligatori entre les persones treballadores que executen el contracte.

1. S'atorgarà una prima o retribució extraordinària a l'empresa contractista amb un import màxim anual de [XXX €] (IVA exclòs) en funció de l'assoliment dels objectius vinculats als indicadors de qualitat (IQ) en el PPT. L'import d'aquesta retribució extra no és objecte d'actualització anual en cap supòsit i en tot cas resta condicionada a l'assoliment d'uns nivells qualitius i/o quantitius de satisfacció per part dels usuaris del servei.

2. Aquest import només serà abonat en el cas que l'empresa contractista hagi assolit, l'objectiu d'obtenir una puntuació de [8,5 sobre 10 en el 70%]* de les preguntes de cadascuna de les àrees rellevants per la satisfacció de la persona usuària que contingui l'enquesta de satisfacció definida en el PPT, que es realitzarà anualment, i que són:

...

...

**Nota: A criteri de l'òrgan de contractació, poden modificar-se les condicions indicades en el punt 2 en l'atorgament de l'import de la prima*

El pagament d'aquest import variable s'abonarà durant el primer quadrimestre de l'any immediatament posterior a la que s'hagi assolit [...l'objectiu/els objectius...], mitjançant la tramitació de l'expedient administratiu corresponent d'acord amb la dotació prevista en el pressupost de licitació.

Es configura a la Clàusula 20, com a condició especial d'execució per a l'empresa contractista, un repartiment obligatori d'un percentatge determinat de la prima atorgada entre les persones treballadores que executen el contracte.

Clàusula 20. Condicions especials d'execució i obligacions de l'empresa contractista

Retribució per objectius amb repartiment obligatori entre les persones treballadores que executen el contracte

L'empresa contractista haurà de distribuir i atorgar obligatòriament un mínim del [75%] de la prima per objectius atorgada sota les condicions indicades en la clàusula 17 com a gratificacions a satisfer entre la totalitat de les persones treballadores adscrites a l'execució del contracte, i el [25%] restant serà a benefici exclusiu de l'empresa contractista.

ANNEX II: NOU PROTOCOL I REDACCIÓ DE LA CONDICIÓ D'EXECUCIÓ SOC03.08. CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE DEL TEMPS LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Aplicació: Condició especial d'execució d'aplicació obligatòria en tots els contractes que impliquin personal, excepte aquells en els què la seva durada (inferior a tres mesos) desaconselli la seva aplicació.

Model de clàusula: *L'empresa contractista, en el termini de deu dies posteriors a la data de formalització del contracte, ha de presentar a la persona responsable del contracte el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació corresponsible del temps laboral, familiar i personal que seran d'aplicació a les persones que executin el contracte.*

Aquestes mesures poden consistir en la flexibilització, adaptació o racionalització dels horaris, el foment del tele-treball, la implantació de serveis de cura o assistencials, o la millora dels permisos i excedències que estableix la legislació aplicable per facilitar l'atenció a menors o a persones dependents.

Si l'empresa motiva les raons per no poder aportar el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació corresponsible del temps laboral, familiar i personal en el termini atorgat, rebrà les indicacions, l'ajut i l'assessorament municipal i se li concedirà un nou termini perquè porti la informació de les pràctiques requerides.

L'incompliment d'aportació d'aquest document després de rebre assessorament suposarà la imposició d'una sanció econòmica d'un 1% del preu del contracte, que s'incrementarà mensualment fins a un màxim del 10% del preu, podent ser causa d'extinció contractual.

L'empresa contractista, abans de la recepció del contracte, ha de lliurar a la persona responsable del contracte un informe final sobre l'aplicació de les mesures.

PROTOCOL D'APLICACIÓ I SEGUIMENT:

1.1. Fase de preparació de la licitació:

Si la Unitat Promotora (d'ara endavant UP) necessita assessorament sobre les condicions d'inclusió de la mesura, demanarà assessorament a la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps (d'ara endavant DSGT) a través del correu electrònic: transversalitat_genere@bcn.cat. Quan estigui operativa l'aplicació informàtica de seguiment de les clàusules socials, consignarà aquesta demanda d'assessorament a través de l'apartat corresponent.

La DSGT respondrà a aquesta demanda en un termini màxim de 5 dies hàbils a partir de la seva recepció. La UP consignarà en l'apartat de l'aplicació corresponent, quan estigui operativa, si ha requerit o no d'aquest suport.

1.2. Fase d'execució del contracte:

En un termini màxim de 10 dies naturals posteriors a la data de formalització del contracte, l'empresa contractista aportarà una **declaració responsable** conforme es compromet a aplicar, com a mínim, una de les mesures següents (indicar les que correspongui) per facilitar la conciliació corresponsable del les persones implicades en l'execució del contracte:

FLEXIBILITAT HORÀRIA			
	Sí	No	Especificar / comentaris
Models de flexibilitat horària (permanència obligatòria)			
Racionalització d'horaris (horaris més flexibles)			
Bossa d'hores per l'organització del nombre d'hores treballades diàries, setmanals, mensuals, anuals i multianuals de forma consensuada entre empresa i organització i/o la persona treballadora.			
Calendari de vacances flexible			
Altres			
TELETREBALL			
Aplicable a tota la plantilla			
Parcial (ex. 1 dia a la setmana)			
Segons tasques o llocs de treball/grups professionals			
Altres			

MESURES I SERVEIS DE CURA I CORRESPONSABILITAT			
Permisos de maternitat/paternitat per sobre de la legislació aplicable			
Permisos per tenir cura de persones dependents / infants per sobre de la legislació aplicable			
Serveis de cura (guarderies i sales d'alletament al centre de treball, acords amb escoles bressol, col·legis, centres de dia o residències geriàtriques...)			
Assistència sanitària a persones			
Altres			

En cas que les mesures descrites estiguin integrades en un **Pla d'Igualtat o altre document estratègic**, la declaració responsable s'acompanyarà d'aquest document.

Si l'empresa contractista no presenta la documentació sol·licitada comunicarà a la UP el motiu de l'incompliment. En aquest cas, o si la documentació aportada incompleix els requeriments, la UP podrà derivar l'empresa a la DSGT per tal que rebí assessorament, consignat aquesta derivació en l'apartat corresponent de l'aplicació informàtica, quan aquesta estigui operativa.

En aquest cas la UP informarà a l'empresa dels passos a seguir, facilitant-li l'adreça de contacte Tgenere_empreses@bcn.cat per tal que sol·liciti l'assessorament de la DSGT, que respondrà a aquesta demanda en un termini màxim de 5 dies hàbils a partir de la seva recepció.

Rebudes les recomanacions, l'empresa haurà d'aportar el Pla d'igualtat o document que detalli les mesures de foment de la conciliació responsable del temps laboral, familiar i personal que seran d'aplicació a les persones que executin el contracte.

Si persisteix en l'incompliment del requeriment, la UP determinarà i consignarà en l'aplicació, quan aquesta estigui operativa, l'import de la sanció econòmica aplicada i el percentatge que representa sobre el preu del contracte.

1.3. Fase prèvia a la finalització del contracte:

Aproximadament un mes abans de finalitzar el contracte, l'empresa adjudicatària informarà a la UP i adjuntarà un **informe de seguiment** amb la concreció de quines han estat les mesures aplicades.

ANNEX III: COMPLIANCE PENAL I OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'INTEGRITAT I ELS CONFLICTES D'INTERÈS

1. CONDICIÓ ESPECIAL D'EXECUCIÓ DE COMPLIANCE PENAL

Per a la inclusió en contractes de concessió de serveis, serveis i subministraments el valor estimat dels quals sigui igual o superior a 1 milió d'euros i en els contractes d'obres i de concessió d'obres el valor estimat dels quals sigui igual o superior a 2 milions d'euros.

Es persegueix com objectiu donar compliment a allò que estableix l'article 64 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic en sintonia per una part, amb el que disposa la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell de 23 d'octubre de 2019 relativa a la protecció de les persones que informen sobre infraccions del Dret de la Unió de pròxima transposició a l'ordenament jurídic espanyol i per altra amb el que establia la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la que es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Real Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria de informació no financera i diversitat (en els casos que sigui d'aplicació i en especial pel que fa a la informació relativa a la lluita contra la corrupció, el suborn i el blanqueig de capitals).

A tal efecte l'entitat adjudicatària del contracte haurà de presentar en el moment de formalitzar el contracte o a l'inici de la execució, una declaració responsable respecte de l'existència i aplicació efectiva d'un Model d'Organització i Gestió que inclogui les mesures de vigilància i control idònies per a prevenir delictes en el si de l'Entitat Adjudicatària. La dita declaració responsable serà emesa, conjuntament, pel seu Òrgan d'Administració (mitjançant la persona que, legalment, tingui atribuïdes les funcions de representació i signatura) i per l'òrgan intern de la persona jurídica amb poders autònoms de iniciativa i control que tingui encomanada l'operació i gestió del Model.

En els casos en que a l'Entitat Adjudicatària li sigui d'aplicació el que disposa l'article 31bis apartat 3 del Codi Penal, la referida declaració responsable podrà ser presentada, exclusivament, pel seu Òrgan d'Administració en la mesura en que hagi assumit directament les funcions de supervisió a què es refereix la condició 2^a de l'apartat 2 de l'article 31bis del Codi Penal.

Mitjançant la dita declaració es garantirà sota la responsabilitat de les persones signants, la veracitat i exactitud del seu contingut, assumint d'aquesta manera les conseqüències legals que puguin derivar-se respecte de la falsedat o inexactitud dels aspectes certificats.

Certificació: En el supòsit en que l'adjudicatària del contracte, al temps de la seva formalització, s'hagi dotat d'un Sistema de Gestió de Compliance Penal alineat amb la Norma UNE 19601 sobre "Sistemes de gestió de Compliance penal, o en el seu cas, d'un sistema de gestió antisuborn alineat amb la UNE-ISO 37001. Sobre "Sistemes de gestió antisuborn" podrà suplir l'emissió de la declaració responsable per part del seu Òrgan d'Administració i l'Òrgan intern encarregat de l'operació del Model, presentant una certificació de conformitat respecte del seu Sistema per part d'una entitat externa de certificació acreditada per ENAC.

SEGUIMENT

1. Amb caràcter semestral, la persona responsable designada per l'òrgan de contractació per a la supervisió de l'execució del contracte i garantia de la correcta realització de la prestació pactada tindrà que ser informada de les revisions periòdiques del modelo de "compliance penal" i de les seves eventuais modificacions, així com dels canvis en l'Organització, en la estructura de control o en l'activitat desenvolupada.
2. La persona responsable designada per l'òrgan de contractació per a la supervisió de l'execució del contracte i garantia de la correcta realització de la prestació pactada es reserva el dret a auditar, per si o per mitjà de tercer, la veracitat de les manifestacions efectuada per l'adjudicatària i comprovar la existència i aplicació del Model en els termes així certificats o declarats per l'adjudicatària.
3. La persona responsable del contracte informarà a l'òrgan de contractació sobre els possibles incompliments de les obligacions previstes en el contracte, i, en el seu cas, proposarà l'inici del procediment d'imposició de penalitats o de resolució del contracte.
4. L'incompliment d'aquesta condició suposarà un incompliment greu, establert en la clàusula 26 d'aquest plec.

2. MODIFICACIÓ DE LA CLÀSULA D'OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'INTEGRITAT I ELS CONFLICTES D'INTERÈS

Principis ètics i codi de conducta

En els processos de contractació pública municipal, les empreses licitadores i contractistes, les empreses subcontractistes i els proveïdors i mitjans externs, regiran la seva activitat d'acord amb els principis ètics i els valors generals d'actuació continguts en el Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona, en aplicació de l'article 3.2 d'aquest codi, aprovat per acord del Plenari del Consell Municipal, el 30 de juny de 2017 i publicat a la Gasetta municipal del dia 13 de desembre de 2017.

De conformitat amb allò establert als articles 1.3 i 64 de la LCSP, les empreses licitadores i contractistes assumeixen les obligacions següents.

1. Respectar els principis d'igualtat, lliure concurrència, transparència i integritat.
2. No sol·licitar, directament o indirectament, que un càrrec o empleat públic influeixi en l'adjudicació del contracte.
3. Respectar els principis de lliure mercat i de concurrència competitiva, i abstenir-se de realitzar conductes que tinguin per objecte o puguin produir l'efecte d'impedir, restringir o falsejar la competència, com per exemple els comportaments col·lusoris o de competència fraudulenta (ofertes de resguard, eliminació d'ofertes, assignació de mercats, rotació d'ofertes, etc.).

4. Denunciar a l'òrgan de contractació o a la Direcció de Serveis d'Anàlisi, com a Òrgan Gestor de la Bústia Ètica i de Bon Govern de l'Ajuntament de Barcelona, qualsevol acte, conducta o situació irregular dels quals tingués coneixement que es puguin presentar en els processos de contractació pública o durant l'execució dels contractes, especialment aquells dirigits a les finalitats esmentades en els apartats anteriors.
5. Comunicar immediatament a l'òrgan de contractació, a la Direcció de Serveis d'Anàlisi, com a Òrgan Gestor de la Bústia Ètica i òrgan de suport tècnic-jurídic del Comitè d'Ètica de l'Ajuntament de Barcelona, les possibles situacions de conflicte d'interessos, aparent o real i, en general, qualsevol situació d'incompliment de les pautes de conducta en matèria contractual del Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona de la qual tinguessin coneixement en l'àmbit del procés de contractació.
6. No oferir ni facilitar a càrrecs o empleats públics avantatges personals o materials, ni per a ells mateixos ni per a persones vinculades amb el seu entorn familiar o social, incloent els del cònjuge o persona amb qui convisqui en anàloga relació d'afectivitat, els familiars dins del quart grau de consanguinitat o segon grau d'afinitat.
7. Observar els principis, les normes i els cànons ètics propis de les activitats, els oficis i/o les professions corresponents a les prestacions objecte dels contractes.
8. No realitzar accions que posin en risc l'interès públic.
9. Respectar els acords i les normes de confidencialitat.
10. Col·laborar amb l'òrgan de contractació en les actuacions que aquest realitzi per al seguiment i/o l'avaluació del compliment del contracte, particularment facilitant la informació que li sigui sol·licitada per a aquestes finalitats i que la legislació de transparència i els contractes del sector públic imposen als adjudicataris en relació amb l'Administració o administracions de referència, sens perjudici del compliment de les obligacions de transparència que els pertoquin de forma directa per previsió legal.
11. Aplicar la màxima diligència en el coneixement, foment i compliment de la legalitat vigent
12. Garantir el principi d'indemnitat als denunciants d'irregularitats, d'acord amb el que disposen les Normes Reguladores de la Bústia Ètica i de Bon Govern de l'Ajuntament de Barcelona aprovades el 6 d'octubre de 2017 i publicades al Bolletí Oficial de la Província de 16 de gener de 2017, mitjançant la Direcció de Serveis d'Anàlisi com a òrgan gestor d'aquella i en sintonia amb la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2019, relativa a la protecció de les persones que informen sobre infraccions del Dret de la Unió (Diari Oficial de la Unió Europea de 26-11-2019) de pròxima transposició a l'ordenament jurídic de l'Estat.
13. Sotmetre's a l'àmbit d'aplicació objectiu de la Bústia Ètica i de Bon Govern de l'Ajuntament de Barcelona en les seves relacions amb l'Ajuntament de Barcelona i amb les persones, en el marc de l'execució del contracte i en especial, en la prestació de serveis públics municipals de conformitat amb el que disposa l'apartat d) de l'article 4 de les seves Normes Reguladores.