

Verklaring Social Return Gemeente Berg en Dal

Maaien gazons en ruiggras bloemen

Besteknummers

Perceel 1 Noord: B&D-FK-2025-01

Perceel 2 Zuid: B&D-FK-2025-02

Verklaring Social Return

Deze verklaring (het origineel) dient volledig te worden ingevuld en bij de offerteaanvraag te worden toegevoegd. Ondernemer geeft met het ondertekenen van de verklaring de garantie voor de rechtsgeldigheid van de verklaring. De ondertekenaar dient dus door de onderneming gemachtigd te zijn.

Definitie

Onder Social Return wordt verstaan: Het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en/of wensen bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen. Dit gebeurt door het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en/of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Doelstelling

De Gemeente Berg en Dal heeft als doelstelling om mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt middels haar aanbestedingsbeleid duurzaam aan het werk te krijgen.

Doelgroep

Tot de doelgroep voor Social Return behoren:

- Kandidaten met een uitkering die onder de Participatiewet vallen (inclusief kandidaten met indicatie baanafpraak).
- Kandidaten met een WW uitkering (Werkloosheidswet)
- Kandidaten met een Wajong uitkering (Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten)
- Kandidaten met een SW Indicatie (Sociale Werkvoorziening)
- Leerlingen met een BBL-opleiding (Beroeps Begeleidende Leerweg)

Onder een werkloze met een WW uitkering wordt verstaan; iemand die als zodanig ingeschreven staat bij een UWV Werkbedrijf.

Onder leer/werkplek in het kader van een BBL-opleiding wordt verstaan een door de branche of kenniscentrum erkende leer/werkplek.

1. Ondernemer besteedt ten minste: 5% van de aannemingssom,
te weten €..... (*vul hier het bedrag in*) aan Social Return.
2. De inzet Social Return geldt ook voor verlenging van de opdracht. Bij verlenging wordt 5% van de jaarsom van de verlenging gerekend.
3. Uiterlijk 7 dagen na de dag waarop de opdracht gegund is, neemt de opdrachtnemer per email-contact op met de accountmanager Social Return. Het e-mailadres is socialreturn@wbrn.nl
4. Na gunning worden afspraken gemaakt over hoe de opdrachtnemer de opdracht gaat uitvoeren met inzet van kandidaten uit de genoemde doelgroep, voor het genoemde bedrag, teneinde te komen tot een plan van aanpak. In het plan van aanpak moet zijn opgenomen; de aard van de werkzaamheden en de mate waarin mensen uit de hierboven omschreven doelgroep worden ingezet, uitgedrukt in geld zodat inzichtelijk is hoe het Social Return bedrag wordt gerealiseerd.
5. In principe dient de opdrachtnemer de in het kader van Social Return geplaatste kandidaten in te zetten op het aanbestede werk en dient de verplichting SROI binnen het tijdsbestek van de opdracht te zijn voldaan. Indien dit niet mogelijk is, kan in overleg met de accountmanager SROI besloten worden om de kandidaat werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de opdracht. Deze planning dient uiterlijk de vijftiende werkdag na de dag waarop de aannemer het werk is opgedragen in bezit te zijn van de accountmanager Social Return.
6. De opdrachtnemer is te allen tijde verantwoordelijk voor het nakomen van zijn Social Return verplichtingen en is dus verantwoordelijk voor werving en plaatsing van de kandidaat. De accountmanager Social Return zal zich inspannen om aanlevering van kandidaten aan de opdrachtnemer te bevorderen.
7. Kandidaten worden uniek voor dit contract opgevoerd. Voor uitkeringsgerechtigde kandidaten geldt dat de uitkeringsperiode maximaal zes maanden voor aanvang van de inschakeling afgesloten mag zijn. Een kandidaat die op een Social Return plek is geplaatst, kan door de opdrachtnemer één jaar worden opgevoerd in het kader van de invulling van Social Return. Indien de duur van de opdracht langer is dan één jaar kan hier in overleg van afgeweken worden. Uitzondering hierop zijn de Wajongeren en SW-kandidaten. Zij tellen te allen tijde mee. BBL-leerlingen kunnen voor de duur van het hele opleidingstraject worden meegerekend, mits wel binnen de contractperiode. Werknemers die al in dienst zijn bij de organisatie en in het kader van interne mobiliteit en/of positieverbetering een BBL-opleiding volgen tellen echter niet mee voor SROI.
8. Op verzoek van de aanbestedende dienst rapporteert de opdrachtnemer over de ingezette kandidaten in het kader van Social Return. Over de frequentie hiervan maken de aanbestedende dienst en de opdrachtnemer nadere afspraken, afhankelijk van de looptijd van de overeenkomst. De opdrachtnemer dient een kopie van de arbeids- of leerwerkplekovereenkomst(en) aan te leveren met daarin informatie over start- en einddatum en het aantal te werken uren, alsmede een overzicht van de betaalde bruto loonkosten, leerwerkplaatsvergoeding(en) of facturen van een SW-bedrijf of detacheerder, exclusief BTW. In het kader van de Wet Bescherming Persoonsgegevens gaat de aanbestedende dienst er van uit dat voorafgaande toestemming wordt gevraagd en verkregen van de betreffende medewerkers voor het beschikbaar stellen van deze gegevens. De betreffende documenten worden niet voor een ander doel gebruikt dan ter controle van de invulling van de Social Return afspraken. Indien de betreffende medewerkers niet akkoord gaan, kunt u uw verantwoording ook afleggen door middel van een accountantsverklaring. De kosten voor de accountantsverklaring zijn voor de opdrachtnemer en kunnen niet opgevoerd worden in het kader van de verplichting die is overeengekomen. In deze verklaring moet in ieder geval zijn opgenomen:
 - Doelgroep zoals omschreven in deze verklaring
 - Binnen deze doelgroep het aantal medewerkers en het aan de medewerkers betaalde salaris

- Periode dienstverband
 - Woonplaats kandidaat
 - Verklaring dat kandidaat uniek is opgevoerd, met andere woorden: de verklaring dat de kandidaat niet gelijktijdig op een andere aanbestede opdracht is ingezet, dus ook niet bij een andere opdrachtgever.
9. Gedurende de looptijd van de opdracht kan de opdrachtnemer worden verzocht inzage te geven in de inzet en de voortgang van de verschillende ingezette kandidaten (in relatie tot het plan van aanpak). Daarnaast kan de opdrachtgever dit proces toetsen door middel van het uitvoeren van een audit.
 10. Kandidaten die op het moment van inzet in het arbeidsproces in onvoldoende mate over vakbekwaamheid beschikken, worden indien nodig geschoold. De kosten voor de opleiding komen voor rekening van de opdrachtnemer.
 11. Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van de Social Return verplichting, inclusief de bijbehorende administratieve handelingen. Dit betekent dat de opdrachtnemer zorgt voor aanlevering van alle benodigde documenten voor de monitoring.
 12. Indien de opdrachtnemer de verplichtingen die voortkomen uit Social Return niet nakomt, treedt er een boeteclausule in werking. De boete bestaat uit het bedrag dat niet is uitgegeven aan Social Return + 10%. Deze inhouding vindt niet plaats indien buiten de schuld van de opdrachtnemer de beoogde inzet van kandidaten niet is gelukt. De bewijslast berust bij de ondernemer. Met het tekenen van deze verklaring accepteert ondernemer de boeteclausule.
 13. Ondernemer past de internationale sociale criteria voor duurzaam inkopen toe, zoals geformuleerd in het UN Global Compact (zie bijlage).

6. Ondertekening van de Verklaring Social Return

Ondergetekende verklaart alle vragen en bijlagen volledig en naar waarheid te hebben beantwoord en dat de in dit vragenformulier verstrekte inlichtingen met de werkelijkheid overeenstemmen, juist en volledig zijn.

Ondergetekende verklaart dat het uitvoeren van de SROI-verplichting niet leidt tot verdringing in zijn of haar organisatie.

Aldus, naar waarheid opgemaakt op

dag, maand jaar

te plaats

door, naam en voorletters, functie

als rechtsgeldige vertegenwoordiger van onderneming

Handtekening:

Bijlage UN Global Compact

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.