

Núm. Exp. 3106-3182/2025

**INFORME TÈCNIC SOBRE LA PUNTUACIÓ DELS CRITERIS AVALUABLES MITJANÇANT
CRITERIS SUBJECTES A JUDICI DE VALOR DEL CONTRACTE DEL CONTROL D'ACCESSOS I
PETIT MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS MUNICIPALS**

Fets

1. En data 28 de juliol de 2025 a les 23:59:59 h, ha finalitzat el termini de presentació de proposicions per a prendre part en la licitació per a l'adjudicació del contracte de control d'accessos i petit manteniment d'instal·lacions municipals, mitjançant procediment obert, amb número d'expedient 3106-3182/2025.
2. En data 5 d'agost de 2025, la Secretària de la Mesa així com el tècnic del servei gestor responsable del contracte procedeixen a l'obertura del sobre B, el qual conté la documentació relativa als criteris subjectius, amb les següents ofertes presentades:

Proposta	Denominació social	Criteris subjectius	
		Metodologia o pla de Treball (39 punts)	Millores (10 punts)
A	INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS SL	Si, 28 pàgines	5 millores
B	CAN CET CENTRE D'INSERCIO SOCIO LABORAL SL	Si, 30 pàgines	12 millores
C	FUNDACIÓ PRIVADA PER LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA	Si, 27 pàgines	5 millores
D	INTEGRA MGSI CET CATALUNYA, S.L.	Si, 30 pàgines	5 millores

3. Analitzada la documentació continguda al sobre B de cada proposta presentada, amb la documentació tècnica relativa als criteris d'adjudicació la valoració dels quals depèn **d'un judici de valor**, s'informa que aquestes s'ajusten als Plecs de Prescripcions Tècniques i als Plecs de Clàusules Administratives Particulars (PCAP).

No obstant l'anterior, la proposta C FUNDACIÓ PRIVADA PER LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA amb NIF G67044271 inclou en el seu sobre B informació que permet conèixer el contingut del sobre relatiu a la proposició econòmica i criteris avaluables de forma automàtica (sobre C). Concretament, inclou en la pàgina núm.6 del *Projecte del Pla de treball*, apartat relatiu als horaris i càrrega d'hores dels serveis, el número d'hores que la mercantil ofereix en concepte de bossa d'hores per fer front a possibles incidències o necessitats sobrevingudes (260 hores).

Això suposa un incompliment del que disposa la clàusula 1.9) del Plec de clàusules administratives particulars, i de l'avertiment contingut tant en els Plecs com en el propi Annex I del PCAP.



Per tant, a causa del fet que l'incompliment de l'obligació de no revelar en el sobre B informació exclusiva dels criteris avaluable de forma automàtica implica l'exclusió de la licitació, es proposa a la mesa de contractació l'exclusió de la proposta presentada per FUNDACIÓ PRIVADA PER LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA amb NIF G67044271.

4. Els criteris d'adjudicació segons la clàusula 1.11 del PCAP, són els següents:

CRITERIS D'ADJUDICACIÓ ELS QUALS DEPENEN D'UN JUDICI DE VALOR: màxim 49 punts.

a) Metodologia o pla de treball: màxim 39 punts.

L'empresa licitadora haurà d'aportar a la concurrència d'ofertes un projecte, amb una extensió màxima de 30 pàgines on, entre altres, defineixi com a mínim el Projecte inicial de funcionament i estructuració del Servei, el Pla de formació del personal i la Gestió del personal i protocol de substitucions.

Es valorarà la relació i descripció del servei de control d'accés i petit manteniment que inclou el sistema de control d'accés, personal assignat i petit manteniment a realitzar en les instal·lacions incloses en l'objecte del contracte, en funció de les especificacions fetes en PPT que regeixen aquest contracte.

No serà objecte de valoració la mera descripció dels requisits d'execució del servei ja detallats en el PPT i els projectes que superin les 30 pàgines d'extensió. En cas de superar-se, no es tindrien en compte les pàgines successives.

Per valorar la metodologia de treball es tindran en compte els criteris següents:

- Projecte inicial de funcionament i estructuració del Servei: màxim 24 punts.

S'atorgarà un màxim de 24 punts a les empreses que realitzin un projecte inicial que inclogui els següents aspectes:

- Sistema de gestió de les incidències
- Sistema d'assistència al personal
- Protocols inclosos en el contracte.
- Recursos necessaris per la òptima prestació del servei inclosos en el contracte (materials, tecnològics, etc...)

Es valorarà la qualitat del projecte relacionat amb aspectes com:

- Horaris d'ocupació de les instal·lacions objecte del contracte.
- Viabilitat d'implementació a Esparreguera.
- Coherència amb la oferta esportiva, educativa i cultural actual.
- Estructuració i organització de cada servei.

I s'atorgarà la puntuació segons el següent:

- o Molt satisfactori: 24 punts
- o Notablement satisfactori: 18 punts

- o Suficientment satisfactori: 12 punts
 - o Poc Satisfactori: 0 punts
- Pla de formació del personal: màxim 10 punts.

Per l'establiment d'un pla de formació en petit manteniment que tingui en compte les necessitats i funcions descrites en l'apartat 5 del PPT.

Es valorarà el Pla de formació relacionat amb aspectes com:

- Calendari de formacions proposades.
- Tipologia i contingut de les diferents formacions.

I s'atorgarà la puntuació segons el següent:

- o Molt satisfactori: 10 punts
 - o Notablement satisfactori: 7 punts
 - o Suficientment satisfactori: 5 punts
 - o Poc Satisfactori: 0 punts
- Gestió del personal i protocol de substitucions: Màxim 5 punts

Acreditació d'una capacitat de reacció davant emergències i de situacions imprevistes en un termini no superior a 2 hores. Aquestes emergències han d'incloure aquells aspectes tant referits a la prevenció de riscos (protocols, mecanismes d'actuació, etc.) com de personal (cobertures de baixa de menys de dues hores).

S'estableix aquest criteri per tal de que el servei no quedi descobert de personal i per establir un sistema àgil de substitucions per tal de garantir la major qualitat del servei davant contingències.

Es valorarà la Gestió del personal i el protocol de substitucions relacionat amb aspectes com:

- Viabilitat d'implementació a Esparreguera.
- Protocol de substitucions en cas de baixa.
- Cobertura d'emergència i situacions imprevistes.

I s'atorgarà la puntuació segons el següent:

- o Molt satisfactori: 5 punts
 - o Notablement satisfactori: 3,5 punts
 - o Suficientment satisfactori: 2,5 punts
 - o Poc Satisfactori: 0 punts

b) Millores: màxim 10 punts.

Es valorarà incorporar en l'oferta solucions innovadores en la planificació operativa, organitzativa i tècnica del servei. Es podran proposar cinc millores com a màxim, cadascuna de les quals tindrà una puntuació màxima de 2 punts, en funció del nivell d'aportació a l'organització i execució tècnica de la prestació del servei, i que estiguin vinculades

directament a la gestió del servei de control d'accés i petit manteniment (millores tècniques, tecnològiques, logístiques, etc.).

Cada millora es valorarà de la següent manera:

- o Millora molt satisfactòria: 2 punts
- o Millora notablement satisfactòria: 1,5 punts
- o Millora suficientment satisfactòria: 1 punt
- o Millora poc satisfactòria: 0 punts

Únicament es valoraran les millores proposades per les empreses licitadores que siguin addicionals a les recollides en el PPT. Es valorarà positivament que aquestes mesures estiguin ben desenvolupades i incloguin el seu impacte (econòmic, social, qualitatiu, innovador, etc.) en el desenvolupament del contracte.

Aquests criteris d'adjudicació s'apliquen als efectes de donar compliment al principi d'eficiència de l'administració així com la possibilitat d'incorporar mesures de millores que disposen les empreses del sector en l'execució de les prestacions contractuals.

5. Analitzades les ofertes presentades, s'atorga la següent puntuació:

	EMPRESA OBJECTE DE VALORACIÓ			
	CAN CET	ISM	INTEGRA	FIL
a) Metodologia o pla de treball: màxim 39 punts. Per valorar la metodologia de treball es tindran en compte els criteris següents: Projecte inicial de funcionament i estructuració del Servei: màxim 24 punts. S'atorgarà un màxim de 24 punts a les empreses que realitzin un projecte inicial que inclogui els següents aspectes:				
- Sistema de gestió de les incidències	Es considera que el sistema de gestió d'incidències és altament satisfactori. Atès que s'estableix un sistema per tal que el treballador avisi al supervisor per correu o trucada, per tal que ofereixi intervenció ràpida i eficaç. Valoració de la urgència per part del licitador, classificació en funció de tipologia i període de resolució en funció de la gravetat de la incidència. S'estableix disponibilitat immediata per conflictes greus. S'estableix un sistema de cobertura d'absències amb borsa de persones candidates persones candidates i el coordinador també estarà format per assumir les tasques.	S'estableix un sistema de gestió d'incidències, però no es considera del tot satisfactori per a la gestió del servei pels següent motius: - Es diu que les incidències es registraran a la una plataforma digital habilitat per l'empresa adjudicatària o un formulari normalitzat lliurat al coordinador municipal del servei. L'Ajuntament, però, disposa de canals propis per a la comunicació d'incidències (per exemple, en manteniment el programari Línea Verde). En cas d'incidències urgents, s'estableix que el personal ha de comunicar immediatament la situació al referent tècnic municipal, però no es considera òptim atès que el coordinador de l'adjudicatària hauria d'establir els filtres necessaris abans de la comunicació directa amb el personal municipal. Sí es valora el fet que hi haurà un canal de comunicació directa amb el responsable de l'empresa per a la gestió d'incidències i imprevistos.	S'estableix un sistema de gestió d'incidències que no es considera del tot satisfactori, atès que queda vinculat amb la plataforma Cle360 que tot i que es considera que és prou versàtil i conté eines d'utilitat, no té en compte els propis canals que disposa l'Ajuntament per tractar-les. Per altra banda, s'esmenta un sistema de resolució de queixes i reclamacions, que no és coherent amb el servei i amb el sistema de resolució de Queixes i Suggeriments que té l'Ajuntament implementat. Es valora positivament el fet de disposar d'un telèfon amb 24 hores de disponibilitat per tractar emergències.	S'estableix un sistema de gestió d'incidències que es considera prou satisfactori per a la gestió del servei pels següent motius. L'empresa elabora un sistema de gestió d'incidències dividides entre aquelles atribuïdes a l'empresa contractista (absències programades i no programades) i les no atribuïdes a l'empresa (que seran ateses pel cap de servei o el servei d'emergència). També es parla d'incidències materials, però el servei no inclou cap d'aquests aspectes (atès que es contracten hores de personal, però no material). També es parla de que en cas d'incidència greu es disposarà de vehicles, EPI's, estris i eines suficients. L'empresa adjunta un diagrama de flux per resoldre incidències. Aquesta fitxa correspon a un sistema propi de l'empresa, però caldria veure com interacciona amb l'Ajuntament, més enllà comunicar al responsable del servei l'inici de resolució d'incidències. En general, es considera correcte però hi ha aspectes que no acaben de correspondre a un servei d'aquestes característiques (reposició de materials no inclosos al contracte, utilització de medis auxiliars amb vehicles atès que es tracta de petits manteniments, etc.).
- Sistema d'assistència al personal	El licitador expressa l'existència d'un sistema de control d'assistència. Sistema digital amb aplicació mòbil Accessos que compleix RDL 8/2019. Control horari individualitzat amb generació de certificats electrònics, amb geolocalització i alertes automàtiques. Es lliurarà mensualment un control horari dels treballadors. Es valora molt positivament disposar d'una EMS.	El licitador proposa un sistema de control d'assistència digital basat en l'aplicació Tam Tam. Amb registre fiable en temps real amb geolocalització i fitxatge no vàlid fora de l'horari i de la instal·lació. S'ofereixen informes d'assistència per consultar per l'Ajuntament. Centre de control actiu 24 hores. Es facilitarà a l'Ajuntament accés per l'assistència. Es valora positivament disposar d'una unitat d'ajustament personal i social.	S'estableix un sistema de control de personal vinculat a la plataforma Cle360. Es posarà a disposició dels responsables claus d'accés per veure tota la informació. Es pot establir la ubicació física, control d'entrada i sortida amb ubicació física. Fitxatge físic amb NFC. S'estableixen sistemes d'alerta per inassistència i explotació de dates. Es valora molt positivament, el fet de disposar d'un equip multidisciplinar de suport (EMS).	L'empresa disposa d'un sistema d'assistència EMS, que es considera molt satisfactori, amb tutories periòdiques per avaluar el rendiment, canals interns de comunicació i atenció psicològica i social a demanda.
- Protocols inclosos en el contracte.	S'inclouen diversos protocols que l'empresa diu que són específics i actualitzats. Protocol de seguretat i salut laboral. Protocol d'atenció i	Es proposen protocols de servei, interns de revisió de mensual, de coordinació i supervisió del servei. La memòria presenta diversos documents sense un ordre	Els protocols queden determinats en relació a la gestió d'incidències i a les utilitats de la plataforma Cle360 i de visites inspecció del	L'empresa disposa d'un pla d'acollida per a tots els empleats de la fundació, així com a protocols diversos (només s'especifiquen dos,

	comunicació. Protocol de confidencialitat i protecció de dades. Protocol de manteniment preventiu. Protocol d'inclusió i accessibilitat. Protocol de sostenibilitat i gestió de residus..	molt definit (per exemple a les pàgines 11, 12 i 13 apareixen uns informes de control que no es poden determinar a quin protocol pertanyen, atès que apareixen abans d'aquest apartat i no es vinculen directament). Per altra banda, el protocol del servei no queda definit totalment i costa diferenciar-los entre ells.	servei. Per altra banda, s'estableixen les certificacions de qualitat per a la gestió del servei, sistema satisfacció, resolució de queixes i reclamacions, auditories, etc. En general, es troba a faltar veure com aquests sistemes s'implementen al servei, i si són o no són viables a la realitat de l'Ajuntament. També disposen de protocols igualtat d'oportunitats, pla d'igualtat, codi ètic, pla de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, assetjament laboral i assetjament sexual.	el d'actuació davant agressions i el de control d'accés, més enllà del d'acollida). Proposen l'establiment de protocols adaptats a mida al client, i posen dos exemples: protocol d'acollida i de tancament, adaptat a qualsevol nivell.
- Recursos necessaris per la òptima prestació del servei inclosos en el contracte (materials, tecnològics, etc...)	S'estableixen recursos de tipus tecnològic per tal de facilitar la comunicació (TEAMS, Correu electrònic) i telèfon 24/7, a més d'un Sharepoint on compartir la informació (control qualitat, registres, control horari, etc.). Per altra banda, s'elabora un quadre amb cada instal·lació i el perfil adequat a nivell de RRHH per cada instal·lació. Es considera satisfactori.	S'estableixen recursos de diferent mena: materials, uniformitat, equips de comunicació, eines bàsiques de manteniment i farmaciola. Recursos tecnològics amb tauletes o mòbils, software registre i aplicació gestió incidències i protocols de canalització de la informació. En general es considera satisfactori.	S'estableixen recursos de comunicació (mòbils, tablets, etc.) uniformitats i EPI's. En general, es considera satisfactori.	Quant als recursos, s'inclouen aquells de caire material i tecnològics. No obstant, hi ha elements que no corresponen amb el tipus de servei a prestar (s'inclouen accessoris de neteja, bombetes, vehicles logístics per al transport de material, etc.) Quant a recursos tecnològics es parla de dispositius mòbils corporatius i software de gestió interna. Tot i que algunes de les propostes es consideren satisfactòries, altres no corresponen amb les prestacions del contracte.
Es valorarà la qualitat del projecte relacionat amb aspectes com:				
- Horaris d'ocupació de les instal·lacions objecte del contracte.	En relació a la memòria s'estableix un bon sistema d'implantació horària del servei, amb la inclusió de les hores establertes al PPT, excepte els 30 minuts de reforç del pavelló addicionals de muntatge i desmuntatge que no han estat inclosos a l'apartat 1.4. Es valora molt positivament, el fet d'incloure la previsió de les persones que han de desenvolupar el servei amb la seva distribució horària i la dedicació del personal de l'estructura indirecte (coordinació i administrativa).	En relació als horaris d'ocupació s'inclou una relació de personal titular del servei, però en determinades instal·lacions no s'estableix l'horari (per exemple al Centre Dual). S'esmenta quants treballadors hi ha d'haver a cada instal·lació però no el número global d'efectius necessari per dur a terme el servei. Faltaria, en general, més concreció en aquest apartat.	En relació als horaris d'ocupació s'inclou una relació de personal vinculat al servei, de conformitat amb el PPT i el número de persones destinades al contracte (treballadors 1 al 5) però hi ha algun aspecte incoherent, com que el treballador 5 realitza la seva jornada de dilluns a diumenge.	L'empresa inclou una distribució horària dels treballadors amb l'horari a realitzar per cadascun d'ells. Es valora molt positivament, el fet d'incloure la previsió de les persones que han de desenvolupar el servei amb la seva distribució horària.
- Viabilitat d'implementació a Esparreguera.	El projecte que es proposa implementar és altament viable, atès que està molt concretat amb la realitat del municipi i del PPT. Tanmateix, existeix un error en el cronograma, ja que el contracte ha d'iniciar-se l'1 de gener de 2026 i es compten els inicis dels treballs durant el mes de setembre de 2025. No obstant, les accions a dur a terme són adequades i s'ajusten al que ha de ser el servei ordinari (reunió, subrogació, posada en marxa, coordinacions i seguiments, etc.). Es valora també molt positivament, el fet de disposar d'un equip multidisciplinar de suport (EMS).	Es considera que el grau d'implementació és suficient, però hi ha diferents aspectes que es troben a faltar a la memòria. Per exemple, no s'estableix un cronograma d'implementació i, per exemple, quan hi ha un calendari (de formació de personal) s'estableix inici a l'1 de setembre quan el contracte comença l'1 de gener de 2026. Per altra banda, es compta amb el suport d'una Unitat d'Ajustament de Personal i Social però es troba a faltar més concreció en relació a les seves funcions en matèria d'anàlisi del lloc de treball i de les necessitats de suport (com s'implementarien). Així, també es troba a faltar un millor protocol d'intervenció en urgències greus, on es faci un cribratge previ abans de comptar amb el referent municipal i adaptació a les eines i sistemes de funcionament de l'Ajuntament. Es valora positivament, l'existència de personal complementari i de reserva.	Es considera que el grau de viabilitat és suficient, però molt millorable. Tal i com s'estableix a la oferta, hi ha aplicatius i protocols per a la seva implementació però molts d'ells no s'ajusten a la realitat del servei, tal i com s'ha comentat en els apartats anteriors. Per altra banda, tampoc s'inclou un calendari d'implementació del servei. Es valora molt positivament, el fet de disposar d'un equip multidisciplinar de suport (EMS) i la descripció de les tasques de l'equip que desenvoluparà la implementació del servei.	Tot i que la implantació del servei és factible i està estipulada en fases, no s'ha fet un cronograma específic indicant quan es realitzarà cadascuna d'aquestes fases. S'estableix un sistema de qualitat (seguiment i control) amb supervisió diària del cap de servei, enquestes semestrals de satisfacció, reunions de seguiment de l'Ajuntament, protocols de millora contínua. Hi ha indicadors clau anomenats. S'estableix un sistema de resolució d'incidències. Es valora molt positivament disposar d'un equip multidisciplinar de suport (EMS). Per altra banda, hi ha aspectes que no corresponen al tipus de servei que han de desenvolupar els treballadors (es parla de tasques de petit manteniment, mentre que s'inclouen vehicles auxiliars, per exemple), a més que el material no ha de ser subministrat per l'empresa.
- Coherència amb la oferta esportiva, educativa i cultural actual.	Les freqüències horàries i els treballadors que han d'estar vinculats al contracte s'ajusten a l'oferta	Les freqüències horàries i els treballadors s'ajusten a l'oferta actual i en el temps que dura el PPT, el que	Les freqüències horàries i els treballadors s'ajusten a l'oferta actual i en el temps que dura	Les freqüències horàries i els treballadors que han d'estar vinculats al contracte s'ajusten a

	actual i en el temps que dura el PPT, el que permet desenvolupar l'oferta esportiva, educativa i cultural. Els protocols proposats també permeten el seu desenvolupament amb garanties.	permet desenvolupar l'oferta esportiva, educativa i cultural. Val a dir, que l'empresa ofereix 15 minuts addicionals a la instal·lació del pavelló a l'hora del tancament, però no ha estat inclòs dins l'apartat millores, motiu pel qual no pot ser valorat.	el PPT, el que permet desenvolupar l'oferta esportiva, educativa i cultural, però tal i com s'ha indicat hi ha algunes incoherències en les horaris de prestació del servei (Treballador 5 amb jornada de dilluns a diumenge).	l'oferta actual i en el temps que dura el PPT, el que permet desenvolupar l'oferta esportiva, educativa i cultural. Els protocols proposats també permeten el seu desenvolupament amb garanties.
- Estructuració i organització de cada servei.	S'han indicat les tasques a dur a terme en cada instal·lació, en coherència amb el PPT i a més s'ha establert quin perfil de conserge ha de ser l'adequat per cada tipus d'instal·lació. Al respecte, es considera molt satisfactori.	No s'han indicat les tasques a dur a terme ni el perfil adequat per a la consergeria, sí que parla de treball coordinat amb altres agents, càrregues de treball compartides, control del progrés de les activitats de les persones i adaptació del comportament del personal.	Hi ha un descripció molt exhaustiva del personal que durà a terme la implementació del servei, però manca més detall en la operativa més enllà de la indicació que el personal adscrit al servei tindrà la qualificació, experiència i formació establerta al PPT.	No s'han indicat les tasques a dur a terme ni el perfil adequat per a la consergeria a les instal·lacions.
I s'atorgarà la puntuació segons el següent:				
o Molt satisfactori: 24 punts				
o Notablement satisfactori: 18 punts				
En definitiva, la memòria es considera notablement satisfactòria pel seu alt grau d'implementació el servei i la inclusió de tots els aspectes a valorar, que es desenvolupen de manera exhaustiva i coherent. Tanmateix, existeixen petits errors en la oferta que queden recollits en l'explicació (vinculats a les hores del servei i el cronograma i temporització amb l'inici del contracte).				
o Suficientment satisfactori: 12 punts				
En definitiva, la memòria es considera suficientment satisfactòria atès que compleix els mínims per a la implementació del servei al municipi i la inclusió de tots els apartats de la memòria. Tanmateix, es troba a faltar, tal i com s'explica, diferents aspectes d'alt valor per a la implementació del servei com pot ser un major aclariment dels protocols o un millor sistema de gestió de les incidències.				
En definitiva, la memòria es considera suficientment satisfactòria atès que compleix els mínims per a la implementació del servei al municipi i inclou els apartats que es sol·liciten a la memòria,. Tanmateix, es troben a faltar, tal i com s'explica, diferents aspectes d'alt valor, i especialment allò vinculat a la operativa del servei i a les eines que disposa l'empresa i la seva comptabilitat amb els protocols de funcionament de l'Ajuntament.				
En definitiva, la memòria es considera suficientment satisfactòria atès que compleix els mínims per a la implementació del servei al municipi i inclou els apartats que es sol·liciten a la memòria,. Tanmateix, es troben a faltar, tal i com s'explica, diferents aspectes d'alt valor, com l'estructuració i organització de cada servei i sobretot, que la proposta sigui adequada el tipus de tasca a escometre pel personal (tasques de consergeria i petit manteniment).				
o Poc Satisfactori: 0 punts				
· <u>Pla de formació del personal:</u> màxim 10 punts.				
Per l'establiment d'un pla de formació en petit manteniment que tingui en compte les necessitats i funcions descrites en l'apartat 5 del PPT.				
Es valorarà el Pla de formació relacionat amb aspectes com:				
- Calendari de formacions proposades.	Les formacions estan espaïades durant la vigència del contracte (tot i que s'indica l'inici durant finals de 2025 i el contracte inicia l'any 2026) i inicien per tasques més operatives vinculades al servei (manteniment d'instal·lacions, primers auxiliars, DEA i extinció d'incendis). S'inclou un cronograma detallat.	Les formacions no estan espaïades durant la vigència del contracte, si no concentrades durant el primer any del contracte (tot i que s'indica que es farien sessions de reforç segons necessitats detectades). A més s'indica el seu inici durant el mes de setembre de 2025, quan el contracte s'inicia l'1 de gener de 2026. S'inclou un cronograma detallat.	Les formacions no estan espaïades durant la vigència del contracte, si no que estan concentrades en els primers mesos de vigència (tot i que s'indica que s'inicien al setembre de 2025, quan el contracte s'inicia l'any 2026). Es troba a faltar un ordre cronològic (tot i que s'indica el mes, no estan ordenades). S'inclou un cronograma detallat.	Les formacions no estan espaïades durant la vigència del contracte, en el calendari que s'inclou (ja que s'especifica que serà durant el primer any). Faltaria veure, més enllà de la metodologia establerta, com es desenvoluparia el pla de formació durant tota la vigència.
- Tipologia i contingut de les diferents formacions.	El contingut de les formacions és divers (en modalitat presencial o telemàtica) i centrat en els següents apartats: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'empresa, fer un ús del llenguatge inclusiu no	El contingut de les formacions és divers (en modalitat presencia o telemàtica) i centrat en els següents apartats: formació en control d'accessos i atenció a l'usuari, formació en petit manteniment, formació en prevenció de legionel·la, formació en prevenció de	L'empresa indica que es fa una diagnosi prèvia per detectar les necessitats de formació de cadascun dels treballadors, de tal manera que la proposta és provisional fins que es pugui avaluar el perfil de cada treballador. No	S'indica que el pla de formació es realitza a partir de diferents eixos (demandes individuals, necessitats d'altres serveis, actualització de normatives, necessitats detectades a nivell de PRL i Medi Ambient) i s'estableix una

	sexista, manteniment d'instal·lacions, mediació i resolució de conflictes, primers auxilis, extinció d'incendis i DEA) amb un total de 45 hores durant la vigència del contracte. El contingut està centrat en les funcions de control d'accessos i petit manteniment, motiu pel qual es considera satisfactori.	riscos laborals, formació en igualtat i atenció a la diversitat (tot i que no la indica com a obligatòria, si no com a recomanable) i formació en DEA i primers auxilis. Es troba que hi ha certa contradicció entre el cronograma i la temporalitat indicada (que parla en moltes formacions d'inicial i anual o biennal). S'ofereixen un total de 31 hores de formació. El contingut es considera satisfactori, en general, tot i que es troben a faltar més hores de formació en matèria de petit manteniment i que la formació en igualtat i atenció a la diversitat no sigui obligatòria.	obstant, es proposen un seguit d'accions. Caldria especificar quantes hores de formació rebrà cada treballador com a mínim (el catàleg proposa 67 hores de formació). El contingut dels cursos és adequat, i la major part de les accions es proposen en modalitat presencial. La major part són vinculades a l'àmbit de l'atenció al públic, mentre que d'altres són vinculades a competències de neteja i manteniment i de competències d'alfabetització digital.	classificació per tipologia (desenvolupament de competències tècniques, desenvolupament i adquisició de competències transversals i PRL i medi ambient). Es desenvolupa un model de d'avaluació de la formació (Kirkpatrick) i es divideix les formacions fetes. Més enllà s'ofereixen quatre formacions (Formació inicial en PRL, Atenció al ciutadà, curs de suport bàsic i habilitats comunicatives) amb un total de 28 hores. S'inclouen els plans de formació, però es troba a faltar formació vinculada a l'àmbit del petit manteniment (que són funcions inscrites en el PPT).
I s'atorgarà la puntuació segons el següent:				
o Molt satisfactori:10 punts	Pels motius esmentats, es considera que el pla de formació es considera altament satisfactori.			
o Notablement satisfactori: 7 punts		Pels motius esmentats, es considera que el pla de formació és notablement satisfactori. Les accions formatives són adequades, però falta una major concreció en la calendarització i la obligatorietat de certes accions.	Pels motius esmentats, es considera que el pla de formació és notablement satisfactori. Les accions formatives són adequades, però falta una major concreció en la calendarització i en les hores de formació que durà a terme cada treballador.	
o Suficientment satisfactori: 5 punts				Pels motius esmentats, es considera que el pla de formació és suficientment satisfactori. Tot i que la metodologia està molt ben desenvolupada i les accions proposades són correctes, es troba a faltar formació en l'àmbit del petit manteniment, que és un factor amb molta importància en aquest plec. Per altra banda, caldria una major concreció en el calendari més enllà del primer any de vigència.
o Poc Satisfactori: 0 punts · <u>Gestió del personal i protocol de substitucions:</u> Màxim 5 punts Es valorarà la Gestió del personal i el protocol de substitucions relacionat amb aspectes com:				
- Viabilitat d'implementació a Esparreguera.	L'entitat desenvolupa un apartat específic per valorar la seva implementació on s'al·lega de més recursos de supervisió de proximitat, els que els permet dur a terme un control continu del servei amb presència contínua al municipi i d'una seu local. Comenten que el personal de nova incorporació, que no sigui subrogat, serà d'Esparreguera.	En general, i en base al desenvolupament de l'apartat, es considera que la proposta d'implementació és viable amb gestió de personal titular i substitut, amb la prioritització de persones del municipi o rodalies, i un protocol establert.	En general, i en base al desenvolupament de l'apartat, es considera que la proposta d'implementació és viable amb gestió de personal titular i de personal de reserva. S'estableix un procés de selecció del personal adscrit al servei i sistemes de control actiu de substitució de personal a través de l'aplicatiu Cle360.	En general, i en base al desenvolupament de l'apartat, es considera que la proposta d'implementació és viable amb un protocol de substitució que permet donar resposta a les incidències planificades i no planificades i que pot aprofitar altres centres en servei actiu i donar cobertura en menys d'una hora o d'un equip d'emergències.
- Protocol de substitucions en cas de baixa.	Es comenta la disponibilitat 24 hores 7 dies a la setmana per atendre urgències en el servei i un telèfon de guàrdia perquè tant els treballadors com el responsable municipal puguin contactar. Adjunten un protocol de substitució davant absències sobrevingudes amb una metodologia definitda, on s'estableix que hi haurà un mínim de dues persones formades presencialment en el	L'entitat desenvolupa un protocol de substitucions en funció de si són absències programades, urgents o imprevistes, o per decisió del client (manca d'adequació del treballador, per exemple). El procediment passa per detectar la necessitat, activar la borsa de substituïts (amb persones prèviament formades i seleccionades amb coneixement del servei i les instal·lacions), la comunicació amb el substituït i	Es distingeixen les absències de curta i llarga durada. Les de curta es cobreixen amb un treballador del centre o pròxim. En cas d'absència de llarga durada es comuniquen al departament de RRHH.	S'estableix un protocol de substitucions, i es distingeix entre absència programada i no programada. Hi ha borsa activa de substitucions i aprofitament de personal propi per resoldre incidències immediates.

	servei, i que cadascuna es formarà durant dues jornades de treball amb la persona titular i de persones formades en diferents centres de l'entitat en consergeria. També s'adjunta el protocol de cobertura de personal en períodes de vacances, amb borsa pròpia i col·laboració amb terceres entitats.	amb l'Ajuntament on s'indica el màxim detall possible i la posterior incorporació, seguiment i avaluació. S'incorpora un flux operatiu.		
- Cobertura d'emergència i situacions imprevistes.			El licitador argumenta que podrà donar resposta en menys de 2 hores a cobertura d'absències no programes, urgències i emergències i de més d'un hora en cas de reclamacions i incidències. Comenten disposar d'un equip de 3 persones de reserva anomenats emergències, que estan formats en l'operativa de cadascun dels serveis. S'estableixen mecanismes per controlar si el treballador no està present al centre, amb l'enviament d'alertes.	El licitador argumenta que podrà donar resposta en menys de 2 hores a cobertura d'absències no programes i que podria fer-ho de manera immediatament o en menys d'1 hora en funció de com es cobreixi aquesta baixa.
I s'atorgarà la puntuació segons el següent:	Comenten el protocol de substitució en cas de baixa sobrevinguda, amb l'avís del titular al coordinador, que gestiona la substitució i posteriorment realitza l'informe.	S'indica que en situacions urgents es podrà dur la cobertura en un màxim d'1 hora i en substitucions programades, garantia amb 48 hores d'antelació, amb disposició de personal de reserva.		
o Molt satisfactori: 5 punts	Pels motius esmentats, es considera que el protocol de gestió de personal i de substitucions és altament satisfactori.	Pels motius esmentats, es considera que el protocol de gestió de personal i de substitucions és altament satisfactori.	Pels motius esmentats, es considera que el protocol de gestió de personal i de substitucions és altament satisfactori.	Pels motius esmentats, es considera que el protocol de gestió de personal i de substitucions és altament satisfactori.
o Notablement satisfactori: 3,5 punts				
o Suficientment satisfactori: 2,5 punts				
o Poc satisfactori: 0 punts				
b) Millores: màxim 10 punts. Es valorarà incorporar en l'oferta solucions innovadores en la planificació operativa, organitzativa i tècnica del servei. Es podran proposar cinc millores com a màxim, cadascuna de les quals tindrà una puntuació màxima de 2 punts, en funció del nivell d'aportació a l'organització i execució tècnica de la prestació del servei, i que estiguin vinculades directament a la gestió del servei de control d'accés i petit manteniment (millores tècniques, tecnològiques, logístiques, etc.).	Es valoren les cinc primeres que apareixen a la memòria i que són les següents: Millora 1: Subministrament complet d'uniforme per al personal de servei. Tal i com s'estableix a l'apartat 1.5 del PPT, l'adjudicatari ha de facilitar a tot el seu personal el vestuari adequat per a la prestació del servei, motiu pel qual no es pot tenir en compte aquest criteri. Obté una puntuació de 0 punts. Millora 2: Compromís de cobertura en menys d'una hora. Atès que el Plec estableix el compromís de cobertura en menys de 2 hores i l'empresa es compromet a fer-ho en una hora, es considera una millora molt satisfactòria. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 2 punts. Millora 3. Seguiment Social i productiu continuat i coordinació amb el client. Es considera que l'empresa ha de garantir les correctes prestacions del servei, al marge del sistema intern de funcionament. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 0 punts. Millora 4. Instal·lació de caixetes per a la gestió	Millora 1: Centraleta d'atenció 24/7 per a incidències i suport tècnic. Tot i que és òptim per a la implementació del servei, es considera indispensable la figura d'un coordinador que tingui disponibilitat per atendre urgències que puguin sorgir en el servei. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 0 punts. Millora 2: Implementació d'una plataforma digital de gestió d'incidències i tasques. Es considera que és suficientment satisfactòria, perquè integra aspectes d'interès per a la planificació de tasques i incidències, però l'Ajuntament ja disposa també de canals per aquesta resolució. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació d'1 punt. Millora 3: Pla de manteniment preventiu personalitzat per equipament. Es considera que és una millora altament satisfactòria, perquè permet dur a terme un control exhaustiu de l'estat de les instal·lacions. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 2 punts. Millora 4: Equipament de suport tècnic per a actuacions de petit manteniment. Es considera que és una millora notablement satisfactòria, perquè dona autonomia als treballadors de les instal·lacions, sense haver d'esperar a disposar d'eines facilitades per	Millora 1: Seguiment del treballador a nivell psicosocial per el personal del EMS. Aquesta proposta ha estat desenvolupada durant la pàgina 6 de la memòria i es considera altament satisfactòria, per tal de millorar la seva inclusió i el seu grau de benestar biopsicosocial. Es valora amb una puntuació de 2 punts Millora 2: Cle360 per al control del personal i la gestió del servei. Aquesta proposta ha estat desenvolupada al llarg de la memòria. Es considera que és suficientment satisfactòria, perquè integra aspectes d'interès per al control del servei i la gestió documental, però per altra banda hi ha aspectes que es consideren que no són adequats o ajustats al funcionament del servei. Es valora amb una puntuació d'1 punt. Millora 3. Telèfons de contacte 24 hores per al control i gestió del servei. Tot i que és òptim per a la implementació del servei, es considera indispensable la figura d'un coordinador que tingui disponibilitat per atendre urgències que puguin sorgir en el servei. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 0 punts. Millora 4. Visites o inspeccions setmanals o	Millora 1: Control de presència. Es considera que el control de presència i la supervisió de les absències són obligació de l'adjudicatari. Per aquest motiu, aquesta millora obté una valoració de 0 punts Millora 2: Sistemes informàtics de control. Es considera que la proposta és suficientment satisfactori, atès que impulsa integra però aspectes d'interès per al control del servei però hi ha d'altres que no correspondrien al seguiment per part de l'Ajuntament (control de presència del persona). Es valora amb una puntuació d'1 punt. Millora 3: Sistema d'establiment de tiquets. Es considera que és suficientment satisfactòria, perquè integra aspectes d'interès per a la planificació de tasques i incidències, però l'Ajuntament ja disposa també de canals per aquesta resolució. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació d'1 punt. Millora 4: Seguiment de tasques crítiques. Es considera que és una millora d'alta qualitat, atès que permet fer un seguiment de les tasques crítiques i assegurar la seva realització amb mitjans tècnics. Es considera que és una

	segura de claus. Es considera que aquest mecanisme estableix una millora en el servei, atès que millora la traçabilitat i minimitza el risc de pèrdua, a més d'estar protegides amb pany, amb la situació en espais restringits i segurs. Es considera que és una millora notablement satisfactòria i obté una puntuació de 1,5 punts.			quant ho sol·liciti l'òrgan de contractació. Tot i que és òptim per a la implementació del servei, es considera indispensable que la coordinació de l'empresa tingui disponibilitat per fer visites quan sigui necessari per al correcte funcionament del servei o quan l'Ajuntament així ho requereixi. Per aquest motiu, aquesta millora obté una puntuació de 0 punts.	millora notablement satisfactòria i obté una puntuació de 1,5 punts.
	Millora 5. Identificació del personal assignat al servei. Respecte d'aquesta millora, i tal com estableix l'apartat 1.5. a) “en aquest cas, és d'obligat compliment la utilització d'uniformitat o de distintius que identifiquin el personal de l'empresa contractista”. Al respecte, es considera que aquesta millora i no es pot valorar i obté una puntuació de 0 punts.		L'Ajuntament. Per aquest motiu, aquesta millora obté una valoració d'1,5 punts.	Millora 5: Incorporació d'un sistema de supervisió remota i informes mensuals de qualitat. Es considera que els coordinadors han de dur a terme una supervisió efectiva del personal i que les auditories internes corresponen a la pròpia empresa. Per aquest motiu, aquesta millora obté una valoració de 0 punts.	Millora 5: Sistemes de protecció per treballadors aïllats. Es considera una millora tècnica altament satisfactòria, atès que permet que el treballador tingui seguretat en cas d'emergència a les instal·lacions i a més, té en compte la pèrdua de moviment o verticalitat. Es considera que és una millora altament satisfactòria i obté una puntuació de 2 punts.
Cada millora es valorarà de la següent manera:	3,5 punts en total		4,5 punts en total	3 punts en total	5,5 punts en total
o Millora molt satisfactòria: 2 punts	Millora 2		Millora 3.	Millora 1.	Millora 5
o Millora notablement satisfactòria: 1,5 punts	Millora 4		Millora 4.	Millora 2.	Millores 4.
o Millora suficientment satisfactòria: 1 punt			Millora 2.		Millores 2 i 3.
o Millora poc satisfactòria: 0 punts	Millores 1, 3 i 5.		Millores 1 i 5.	Millores 3, 4 i 5.	Millora 1.
Únicament es valoraran les millores proposades per les empreses licitadores que siguin addicionals a les recollides en el PPT. Es valorarà positivament que aquestes mesures estiguin ben desenvolupades i incloguin el seu impacte (econòmic, social, qualitatiu, innovador, etc.) en el desenvolupament del contracte.					

Que la puntuació total assignades a les ofertes presentades, una vegada considerats els criteris de valoració subjectes a un judici de valor, és:

Proposta	Denominació social	Metodologia o pla de treball (39 punts)			Millors (10 punts)	Puntuació total
		Projecte inicial i estructura servei (24 punts)	Pla de formació (10 punts)	Gestió del personal i protocol substitucions		
A	INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS SL	12	7	5	4'5	28'5
B	CAN CET CENTRE D'INSERCIO SOCIO LABORAL SL	18	10	5	3'5	36'5
C	FUNDACIÓ PRIVADA PER LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA	12	5	5	5,5	27,5
D	INTEGRA MGSI CET CATALUNYA, S.L.	12	7	5	3	27

PROPOSTA

- Es proposa l'exclusió de l'oferta presentada per FUNDACIÓ PRIVADA PER LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA amb número de NIF G67044271, per l'exposat en els fets.
- En conseqüència, la puntuació final del sobre B seria la següent:

Proposta	Denominació social	Metodologia o pla de treball (39 punts)			Millors (10 punts)	Puntuació total
		Projecte inicial i estructura servei (24 punts)	Pla de formació (10 punts)	Gestió del personal i protocol substitucions		
A	INTEGRACION SOCIAL DE MINUSVALIDOS SL	12	7	5	4'5	28'5
B	CAN CET CENTRE D'INSERCIO SOCIO LABORAL SL	18	10	5	3'5	36'5
D	INTEGRA MGSI CET CATALUNYA, S.L.	12	7	5	3	27

Esparreguera, a la data de la signatura digital

Sílvia Sentanera Díez
Cap de Secció d'Esports

Adrià Kleque Garcia
Cap de servei de dinamització i participació ciutadana