

INFORME DE NECESSITAT de SUBMINISTRAMENTS I SERVEIS

EXPEDIENT:	159/2026
DENOMINACIÓ:	Servei de consultoria especialitzada per a la definició, disseny i implantació del Model de Gestió de Persones del Consorci d'Aigües de Tarragona
PROMOTOR:	Direcció Jurídica i Econòmica

1) Justificació de la contractació**1.1. Antecedents**

Inici i contingut d'acord amb l'article 116 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).

La gestió de persones constitueix un àmbit estratègic per al correcte funcionament de qualsevol organització, en tant que comprèn no només l'administració ordinària dels recursos humans, sinó també la definició dels criteris, models, polítiques i instruments que han de permetre gestionar de manera coherent les persones al llarg de tot el seu cicle professional.

Durant els darrers anys, el Consorci d'Aigües de Tarragona (CAT) ha experimentat una evolució progressiva de la seva estructura organitzativa i de la seva plantilla, derivada tant de l'increment i transformació de les necessitats del servei com de la incorporació de nous perfils professionals, l'evolució de funcions i responsabilitats i la necessitat d'adaptar l'organització als nous reptes de gestió.

Aquest creixement i evolució fan necessari avançar des d'una gestió basada en instruments i pràctiques desenvolupats de manera individual o progressiva cap a un sistema global, coherent i alineat de gestió de persones, que permeti establir criteris comuns i eines homogènies en els principals processos de Recursos Humans.

Actualment, el CAT disposa de diferents instruments, pràctiques, procediments i elements vinculats a la gestió de persones, alguns dels quals requereixen ser revisats, actualitzats, sistematitzats o integrats dins d'un marc comú. Així mateix, determinats àmbits necessiten ser desenvolupats o definits per tal de garantir una gestió més clara, objectiva, equitativa, transparent i consistent.

En aquest context, es considera necessari definir un Model de Gestió de Persones del CAT que estableixi el marc general i els principis que han de regir la gestió dels recursos humans de l'organització i que permeti alinear, de manera coherent, els principals models, polítiques i procediments de l'àrea de Persones.

Aquest model no s'ha d'entendre com una simple suma de polítiques o procediments independents, sinó com un sistema integrat que defineixi com el



CAT vol gestionar, desenvolupar, reconèixer i acompanyar les persones al llarg del seu cicle professional, tenint en compte les característiques pròpies de l'organització, els diferents col·lectius professionals, la normativa aplicable i les disponibilitats organitzatives i pressupostàries.

Per aquest motiu, es considera necessari comptar amb el suport especialitzat d'una consultoria externa que aportí coneixement tècnic, metodologia, experiència comparada i una visió independent que permeti efectuar el diagnòstic de la situació actual, definir el model de futur i facilitar-ne la posterior implantació.

1.2. Consultes preliminars de mercat

NO s'han realitzat consultes preliminars al mercat, doncs es disposa de la informació necessària per configurar l'expedient.

A aquests efectes, la informació necessària per configurar l'expedient s'ha extret de les darreres adjudicacions publicades a la Plataforma de Serveis de Contractació Pública, relatives a contractes de naturalesa similar, la qual cosa ha permès disposar de referències objectives i actualitzades sobre les condicions del mercat i sobre els elements essencials per a la preparació de la licitació.

1.3. Justificació de les necessitats

L'evolució de l'organització i de la plantilla del Consorci d'Aigües de Tarragona (CAT) fa necessari revisar i ordenar els principals processos i polítiques de Recursos Humans, amb l'objectiu de dotar-los de major coherència, homogeneïtat i alineació amb les necessitats actuals i futures de l'organització.

En aquest sentit, el CAT necessita definir un Model de Gestió de Persones que estableixi un marc comú de principis i criteris per orientar la gestió de les persones al llarg del seu cicle professional, així com revisar i actualitzar els principals instruments i polítiques de Recursos Humans que se'n deriven.

Aquest model ha de permetre avançar cap a una gestió més clara, objectiva, equitativa, transparent i consistent, adaptada a la realitat del CAT i al marc normatiu, convencional, organitzatiu i pressupostari que li sigui aplicable.

Atesa l'especialització tècnica i la transversalitat dels àmbits a analitzar, es considera necessari disposar del suport d'una consultoria especialitzada que aportí metodologia i coneixement expert per al diagnòstic, definició i posterior implantació del model.



1.4. Objecte del contracte

L'objecte del contracte és la prestació d'un servei de consultoria especialitzada en Recursos Humans per a la definició, disseny i implantació del Model de Gestió de Persones del Consorci d'Aigües de Tarragona, amb la finalitat de dotar l'organització d'un marc coherent, integrat i operatiu que alineï els principals processos, models, polítiques i instruments de gestió de persones.

El servei haurà de partir de l'anàlisi de la situació actual del CAT i dels instruments, procediments i pràctiques existents, i haurà de donar lloc a la definició d'un Model de Gestió de Persones adaptat a la realitat, característiques i necessitats de l'organització.

Els treballs objecte del contracte comprendran, com a mínim:

- la definició del marc i les bases del Model de Gestió de Persones;
- el diagnòstic de la situació actual de la gestió de persones;
- el disseny d'un sistema d'avaluació per a la promoció professional;
- el disseny del model de gestió de l'acompliment i del sistema de definició, seguiment i avaluació d'objectius;
- la revisió i definició del model retributiu complet i del sistema de retribució variable vinculat a objectius;
- la revisió i definició del model competencial;
- la definició del model de lideratge;
- la definició del model de desenvolupament professional i successió;
- la revisió i actualització de les polítiques i procediments existents en matèria de selecció, formació, permisos i teletreball;
- l'elaboració de les noves polítiques, procediments i instruments necessaris per completar el Model;
- la revisió de l'adequació jurídica i laboral de les propostes formulades;
- la definició del pla d'implantació, comunicació i seguiment del Model de Gestió de Persones;
- l'acompanyament a la implantació durant la vigència del contracte.

El servei tindrà una orientació eminentment pràctica i no podrà limitar-se a la formulació de diagnòstics o recomanacions generals, sinó que haurà de donar lloc a models, polítiques, procediments, criteris, instruments i eines operatives que puguin ser aplicats i gestionats posteriorment pel CAT de manera autònoma.

El codi CPV corresponent és:

79414000-9	servei de consultoria en gestió de recursos humans.
------------	---

2) Insuficiència de mitjans propis

El Consorci d'Aigües de Tarragona no disposa dels mitjans humans, tècnics o instrumentals adequats i suficients per a la prestació del contracte que es



proposa o la seva realització comprometria el normal funcionament de l'ens i la prestació el servei bàsic i essencial que presta.

3) Elecció del procediment d'adjudicació

X	Obert (arts. 156 i ss. LCSP)
	Obert simplificat (art. 159 LCSP)
	Obert simplificat abreujat o sumari (art. 159.6 LCSP)
	Restringit (arts. 160 i ss. LCSP)
	Negociat sense publicitat (art. 168 LCSP)
	Altres:

Subjecte a regulació harmonitzada

☐	Si	☒	No
--------------------------	----	-------------------------------------	----

4) Divisió en lots

El contracte no es divideix en lots.

L'article 99 de la LCSP estableix que *"Sempre que la naturalesa o l'objecte del contracte ho permetin, s'ha de preveure la realització independent de cadascuna de les seves parts mitjançant la seva divisió en lots, [...] No obstant això, l'òrgan de contractació pot no dividir en lots l'objecte del contracte quan hi hagi motius vàlids, que s'han de justificar degudament en l'expedient"*.

Donada la naturalesa del projecte i per motius de les dificultats tècniques en l'execució, no es preveu la divisió en lots del present contracte. Atès que les actuacions que es realitzaran constitueixen una mateixa unitat operativa i funcional en el sentit que totes les prestacions que s'executaran contenen els elements imprescindibles per a un correcte funcionament del servei que es pretén aconseguir amb la celebració del present contracte. Contràriament, la divisió en lots comportaria una execució del contracte excessivament difícil i onerosa per l'òrgan promotor des d'un punt de vista tècnic.

5) Dades econòmiques

Pressupost base de licitació	35.000,00 €	Trenta-cinc mil euros
IVA (Tipus 21 %)	7.350,00 €	Set mil tres-cents cinquanta
Pressupost total	42.350,00 €	Quaranta-dos mil tres-cents cinquanta euros

La determinació del preu del contracte s'ha efectuat a tant alçat, prenent com a referència les dades obtingudes de les adjudicacions recentment publicades a la Plataforma de Serveis de Contractació Pública de la Generalitat de Catalunya, relatives a contractes de naturalesa similar i amb prestacions comparables.



L'anàlisi d'aquestes adjudicacions ha permès disposar d'una estimació objectiva i actualitzada dels preus de mercat aplicables a serveis de consultoria en matèria de gestió de persones i recursos humans, i ha servit de base per fixar un pressupost adequat, proporcional a l'abast de les prestacions requerides i suficient per garantir una correcta execució del contracte.

Les aplicacions pressupostàries contra les que es farà efectiva la despesa del contracte queden justificades amb la certificació d'existència de crèdit.

El valor estimat del contracte s'ha calculat d'acord amb el pressupost base de licitació, exclòs l'IVA, i incloent l'import màxim de les modificacions previstes, equivalent al 20% del preu inicial del contracte.

Pressupost base de licitació	Modificació	VEC
35.000,00 €	7.000,00 €	42.000,00 €

Segons l'article 204 LCSP, el contracte es pot modificar fins un màxim d'un 20% del preu inicial, sempre i quan es detalli i justifiqui de manera clara, precisa i inequívoca l'abast, els límits i des condicions de les modificacions, per que puguin verificar-se les modificacions de forma objectiva.

En aquesta contractació, s'ha previst la possibilitat de modificar el contracte per les causes previstes al document tècnic.

6) Revisió de preus

En compliment del que s'estableix a la LCSP i atès el termini d'execució, no es preveu la revisió de preus.

7) Termin i lloc d'execució

El termini màxim d'execució del contracte serà de vuit (8) mesos, comptats des de la formalització del contracte.

L'execució es desenvoluparà d'acord amb les fases, terminis parcials i fites establerts al PPT, que tindran caràcter obligatori.

En particular:

- F1. Projecte de treball i metodologia: 10 dies naturals.
- F2. Informe de diagnòstic: 36 dies naturals.
- F3. Sistema d'avaluació per a la promoció professional i model d'objectius i retribució variable: 56 dies naturals.
- F4. Model i Política Retributiva: 82 dies naturals.
- F5. Model competencial i Model de Lideratge: 109 dies naturals.



- F6. Model de Desenvolupament Professional i Successió: 127 dies naturals.
- F7. Revisió de polítiques existents i elaboració de noves polítiques: 155 dies naturals.
- F8. Document de revisió jurídica i laboral: 164 dies naturals.
- F9. Pla d'implantació i document final integrat: 182 dies naturals.
- F10. Acompanyament a la implantació: des del lliurament de F9 fins a la finalització del termini d'execució.

No es preveuen pròrrogues.

Els treballs es desenvoluparan principalment als centres de treball del CAT:

Oficines Centrals – Autovia T-11 km 14, 43007 Tarragona.
ETAP – Ctra. Nacional 340 km 1094, l'Ampolla.

Sens perjudici de les actuacions que, per la seva naturalesa, puguin realitzar-se a distància.

8) Exigència de garantia provisional

No es preveu.

9) Garantia definitiva.

En aquesta contractació, s'ha previst la garantia definitiva establerta a l'article 107 LCSP.

Equival al 5% del preu ofert, exclòs IVA.

10) Capacitat per contractar i solvència.

En compliment del que s'estableix a l'article 74 de la LCSP, els empresaris han d'acreditar que disposen de les condicions mínimes de solvència econòmica i financera i tècnica o professional que es determinin per l'òrgan de contractació.

Els requeriments i la solvència mínima exigida a les empreses per presentar-se a la licitació s'han fixat de manera proporcional tenint en compte l'objecte i el pressupost del contracte i, alhora, que es pugui donar compliment a les previsions del plec de prescripcions tècniques particulars (en endavant, PPTP) i del PCAP.

10.1. Solvència econòmica i financera.

En compliment del que s'estableix a l'article 87 de la LCSP, el licitador haurà d'acreditar la solvència econòmica i financera mitjançant el volum anual de negocis del licitador que, referit a l'any de major volum de negoci dels tres darrers



tancats, haurà de ser igual o superior al VEC del contracte o dels lots als quals es presenta oferta.

Alternativament, el licitador podrà acreditar la solvència econòmica i financera mitjançant la disposició d'una assegurança d'indemnització per riscos professionals per un import igual o superior a la suma del VEC dels lots als quals es presenta oferta, vigent fins el final del termini de presentació d'ofertes, així com aportar el compromís de la seva renovació o pròrroga que garanteixi el manteniment de la cobertura durant tota l'execució del contracte.

Aquest requisit s'entendrà complert pel licitador o candidat que inclogui a la seva oferta un compromís vinculant de subscripció, en cas de resultar adjudicatari, de l'assegurança exigida.

10.2. Solvència tècnica o professional

D'acord amb l'article 90 de la LCSP, els licitadors hauran d'acreditar la seva solvència tècnica o professional mitjançant una relació dels principals serveis o treballs de naturalesa igual o similar a l'objecte del contracte executats durant els darrers tres anys.

Quan sigui necessari per garantir un nivell adequat de competència, podran tenir-se en consideració serveis pertinents executats amb anterioritat a aquest període.

Es consideraran serveis de naturalesa igual o similar aquells relacionats, de manera principal, amb algun dels àmbits següents:

- definició o transformació de models de gestió de persones;
- sistemes d'avaluació, promoció professional o desenvolupament;
- gestió de l'acompliment i sistemes d'objectius;
- models retributius i sistemes de retribució variable;
- models competencials i de lideratge;
- models de desenvolupament i successió;
- revisió jurídic-laboral de polítiques o sistemes de Recursos Humans.

L'import anual acumulat dels serveis acreditats corresponent a l'any de major execució haurà de ser igual o superior al percentatge o import mínim que es determini al PCAP, de manera proporcional al valor estimat del contracte.

Els serveis s'acreditaran:

- quan el destinatari sigui una entitat del sector públic, mitjançant certificats expedits o visats per l'òrgan competent;
- quan el destinatari sigui un subjecte privat, mitjançant certificat expedit pel destinatari o, en defecte d'aquest, mitjançant declaració de l'empresari acompanyada de documentació acreditativa suficient.



10.3 Persones Jurídiques de nova creació

Als licitadors de nova creació, amb una antiguitat inferior a cinc anys, no els serà d'aplicació la solvència tècnica relativa a la relació dels principals serveis o treballs executats durant els darrers cinc anys.

Aquestes hauran de presentar:

a) Declaració indicant el personal tècnic o organismes tècnics, estiguin o no integrats en l'empresa, dels quals aquesta disposi per a l'execució de la prestació acompanyada dels documents acreditatius corresponents quan li sigui requerit pels serveis dependents de l'òrgan de contractació.

10.4. Mitjans personals

L'empresa adjudicatària haurà d'adscriure a l'execució del contracte un equip multidisciplinari integrat, com a mínim, per **tres professionals**, que cobreixin els perfils funcionals següents:

a) Director/a del projecte

Titulació universitària de grau o equivalent i experiència mínima de vuit anys en direcció de projectes de consultoria de Recursos Humans, dels quals almenys tres anys hauran de correspondre a projectes de model retributiu o d'avaluació.

b) Especialista en avaluació i desenvolupament

Titulació universitària de grau o equivalent i experiència mínima de cinc anys en disseny de sistemes d'avaluació de persones.

c) Especialista en compensació

Titulació universitària de grau o equivalent i experiència mínima de cinc anys en disseny d'estructures retributives i retribució variable.

d) Especialista jurídic-laboral

Titulació universitària en Dret o en Relacions Laborals i Recursos Humans i experiència mínima de cinc anys en assessorament laboral.

Una mateixa persona podrà assumir un màxim de dos perfils, sempre que acrediti els requisits corresponents a cadascun d'ells.

La persona especialista jurídic-laboral haurà de subscriure els treballs de revisió jurídica i laboral.

La persona directora del projecte actuarà com a interlocutora principal amb el CAT, coordinarà els especialistes i garantirà la coherència global dels treballs.

L'adscripció d'aquests mitjans tindrà caràcter d'obligació essencial als efectes de l'article 76.2 de la LCSP.



Qualsevol substitució requerirà autorització prèvia i expressa del responsable del contracte i la persona substituïda haurà d'acreditar un perfil igual o superior.

Aquest compromís d'adscripció de mitjans personals tindrà el caràcter d'obligació essencial del contracte.

El CAT podrà ordenar justificadament la substitució de qualsevol persona adscrita a l'execució del contracte per altres amb capacitats i experiència equivalents, quedant obligat l'adjudicatari a atendre aquesta petició en el termini de dues setmanes des de que se li notifiqui.

Si la persona substituïda hagués estat objecte de puntuació en un criteri d'adjudicació, la persona substituïda haurà d'acreditar, a més dels requisits mínims, unes condicions que mantinguin com a mínim la puntuació obtinguda per l'oferta en aquell criteri.

11) Criteris d'adjudicació i fórmules de valoració.

La puntuació s'obtindrà aplicant la següent fórmula:

$$\left[1 - \left[\frac{\text{Of} - \text{Ofmin}}{\text{Pressupost}} \right] \times \left[\frac{1}{M} \right] \right] \times \text{Punts}$$

Essent:

Of: és l'import l'oferta del licitant
 Ofmin: és l'oferta mínima presentada
 Pressupost: és el pressupost de licitació
 M: Modulació = 1
 Punts: són els punts màxims.

La fórmula garanteix un repartiment equitatiu de les puntuacions entre tots els licitadors, de manera que es respecta el criteri de proporcionalitat.

La selecció de l'oferta econòmicament més avantatjosa es realitzarà atenent la millor relació qualitat-preu, d'acord amb els articles 145 i següents de la LCSP.

La ponderació total serà de **100 punts**, distribuïts de la manera següent:

A. Criteris sotmesos a judici de valor: 55 punts

1. Metodologia i comprensió del projecte: fins a 10 punts

Es valorarà la concreció, coherència i adequació de la metodologia proposada per al desenvolupament global del projecte, tenint en compte:

a) Adequació de la metodologia a les característiques del CAT — fins a 2 punts.



Es valorarà el grau en què la proposta metodològica tingui en consideració la dimensió de la plantilla, l'estructura organitzativa, els diferents nivells de responsabilitat, els centres de treball i les característiques pròpies de l'organització.

b) Coherència entre fases, activitats, recursos i lliurables — fins a 2 punts.

Es valorarà que la proposta estableixi una seqüència lògica i executable dels treballs, identifiqui correctament les dependències entre fases i concreti els recursos i activitats necessaris per assolir els resultats previstos.

c) Coordinació entre els diferents àmbits del Model de Gestió de Persones — fins a 2 punts.

Es valorarà especialment la integració metodològica entre promoció professional, acompliment, objectius, retribució, competències, lideratge, desenvolupament i successió.

d) Participació, contrast i validació interna — fins a 2 punts.

Es valorarà la concreció dels mecanismes previstos per obtenir informació, contrastar resultats i validar els diferents models i instruments amb els agents interns que corresponguin.

e) Eficiència organitzativa i racionalització de la dedicació del personal del CAT — fins a 2 punts.

Es valoraran les mesures proposades per obtenir la informació necessària i desenvolupar els treballs minimitzant les càrregues innecessàries sobre el personal del CAT.

No serà objecte de puntuació la simple reproducció de les fases, terminis, reunions o lliurables mínims previstos al PPT.

2. Diagnòstic i arquitectura del Model de Gestió de Persones: fins a 8 punts

Es valorarà la qualitat de l'enfocament proposat per analitzar la situació actual i transformar els resultats del diagnòstic en una arquitectura coherent del futur Model de Gestió de Persones.

La puntuació es distribuirà de la manera següent:

a) Metodologia de diagnòstic — fins a 2 punts.

Es valorarà la idoneïtat i complementarietat de les tècniques de recollida i anàlisi d'informació proposades i la seva capacitat per generar evidències suficients i útils per al disseny posterior.

b) Identificació de dependències i interrelacions — fins a 2 punts.

Es valorarà la capacitat de la proposta per identificar les relacions entre estructura organitzativa, llocs de treball, promoció, acompliment, objectius, retribució, competències, lideratge i desenvolupament.

c) Metodologia de priorització — fins a 2 punts.

Es valorarà la claredat i objectivitat dels criteris proposats per identificar necessitats, prioritzar actuacions i diferenciar les mesures



immediatament implantables de les subjectes a condicionants jurídics, laborals, organitzatius o pressupostaris.

d) Arquitectura global del Model — fins a 2 punts.

Es valorarà la coherència conceptual i funcional proposada entre els diferents models, polítiques, procediments i instruments.

3. Sistema d'avaluació per a la promoció professional, acompliment, objectius i retribució variable: fins a 17 punts

Aquest criteri valorarà la qualitat metodològica de la proposta per dissenyar els sistemes centrals d'avaluació, promoció, acompliment i objectius previstos al PPT.

3.1. Sistema d'avaluació per a la promoció professional — fins a 7 punts

Es valorarà especialment:

- la metodologia proposada per identificar i diferenciar les diferents tipologies de promoció;
- la metodologia per definir factors d'avaluació, instruments, fonts d'evidència i ponderacions;
- els mecanismes previstos per limitar la subjectivitat i garantir l'homogeneïtat dels resultats;
- la traçabilitat i documentació del procés d'avaluació;
- els mecanismes de contrast i validació;
- l'aplicabilitat pràctica i reutilització posterior del sistema pel CAT.

No es valorarà la simple enumeració dels factors o instruments ja previstos com a possibles al PPT.

3.2. Model de gestió de l'acompliment — fins a 3 punts

Es valorarà la metodologia proposada per integrar resultats, comportaments, competències i altres factors d'acompliment de manera coherent, mesurable i aplicable als diferents col·lectius del CAT.

3.3. Sistema de definició, seguiment i avaluació d'objectius — fins a 3 punts

Es valorarà especialment la metodologia proposada per definir objectius objectivables i mesurables, establir indicadors i evidències, realitzar el seguiment de l'assoliment i gestionar els supòsits de compliment parcial.

3.4. Integració entre objectius, acompliment i retribució variable — fins a 4 punts



Es valorarà la coherència tècnica de la proposta per connectar l'assoliment d'objectius i, quan correspongui, els resultats de l'avaluació de l'acompliment amb el sistema de retribució variable.

Es valorarà especialment que la proposta prevegi mecanismes de càlcul, ponderació, validació i control que permetin minimitzar interpretacions discrecionals i garantir resultats verificables i auditables.

4. Model retributiu i viabilitat jurídica, laboral i pressupostària: fins a 8 punts

Es valorarà la qualitat i solidesa de la metodologia proposada per revisar, ordenar i definir el futur Model i Política Retributiva del CAT.

La puntuació es distribuirà de la manera següent:

a) Metodologia d'anàlisi de l'estructura retributiva — fins a 2 punts.

Es valorarà l'enfocament proposat per analitzar la retribució fixa, complements, retribució variable, compensacions, indemnitzacions, beneficis i resta de conceptes econòmics previstos en el PPT.

b) Integració amb la valoració de llocs, l'estructura organitzativa i el model competencial — fins a 2 punts.

Es valorarà la metodologia proposada per garantir la coherència interna del model retributiu amb el valor dels llocs, els nivells de responsabilitat i la resta d'instruments de gestió de persones.

c) Integració amb el sistema d'objectius i retribució variable — fins a 2 punts.

Es valorarà la solidesa de la metodologia proposada per vincular la retribució variable amb objectius mesurables, verificables i prèviament definits.

d) Viabilitat jurídica, laboral i pressupostària — fins a 2 punts.

Es valorarà la metodologia proposada per identificar anticipadament els condicionants normatius, convencionals, de negociació col·lectiva, pressupostaris i d'autorització que puguin afectar la implantació de les mesures proposades.

No serà objecte de valoració el simple compromís de compliment de la normativa aplicable, atès que constitueix una obligació contractual.

5. Implantació, transferència de coneixement i autonomia del CAT: fins a 7 punts



Es valorarà la qualitat de la metodologia proposada per transformar els models i instruments dissenyats en sistemes efectivament implantables i gestionables posteriorment pel CAT.

La puntuació es distribuirà de la manera següent:

a) Metodologia d'implantació progressiva — fins a 2 punts.

Es valorarà la seqüència proposada per a la implantació, els criteris de prioritització i la identificació de dependències i condicionants.

b) Transferència de coneixement i capacitació — fins a 2 punts.

Es valorarà la metodologia proposada per transferir al personal del CAT els coneixements necessaris per comprendre, administrar i aplicar els sistemes desenvolupats.

c) Autonomia posterior del CAT — fins a 2 punts.

Es valoraran les solucions proposades per garantir que els instruments puguin ser reutilitzats, actualitzats i aplicats pel CAT sense dependència ordinària de l'empresa adjudicatària.

d) Suport a les primeres aplicacions — fins a 1 punt.

Es valorarà el grau de concreció del sistema proposat per detectar incidències, obtenir retorn de les primeres aplicacions i incorporar ajustos als instruments desenvolupats.

No serà objecte de valoració el nombre mínim de sessions formatives, sessions presencials o actuacions d'acompanyament obligatòries establertes al PPT.

6. Governança, control de qualitat i gestió de riscos: fins a 5 punts

Es valorarà la solidesa dels mecanismes proposats per garantir el control i la qualitat de l'execució.

La puntuació es distribuirà de la manera següent:

a) Governança, coordinació i seguiment — fins a 1,5 punts.

Es valorarà la definició de responsabilitats, circuits de comunicació, mecanismes d'escalat i sistemes de seguiment del projecte.

b) Control de qualitat dels lliurables — fins a 1,5 punts.



Es valoraran els procediments interns de revisió, verificació de coherència, control de versions i validació prèvia dels documents abans de la seva presentació al CAT.

c) Gestió de riscos — fins a 2 punts.

Es valorarà la identificació dels riscos específics que puguin afectar l'execució del projecte, la seva probabilitat o incidència i, especialment, la concreció de les mesures preventives, correctores o de contingència proposades.

No obtindrà valoració addicional la simple enumeració de riscos genèrics inherents a qualsevol projecte de consultoria.

SISTEMA GENERAL DE VALORACIÓ DELS CRITERIS SOTMESOS A JUDICI DE VALOR

Cada subcriteri serà valorat individualment atenent el grau de desenvolupament, concreció, adequació i qualitat de la proposta.

S'aplicaran els nivells següents:

- **0 % de la puntuació del subcriteri:** no s'aporta informació valorable, la proposta és incompatible amb les necessitats del projecte o es limita a reproduir el contingut del PPT.
- **25 %:** proposta genèrica o insuficient, amb escassa concreció sobre la seva aplicació al CAT.
- **50 %:** proposta adequada i viable, però amb un nivell de desenvolupament, justificació o adaptació limitat.
- **75 %:** proposta ben desenvolupada, coherent, concreta i adaptada a les característiques i necessitats del CAT.
- **100 %:** proposta especialment completa, específica, operativa i justificada, que defineix de manera clara el procediment d'execució i evidencia una qualitat tècnica superior respecte del nivell mínim requerit.

La puntuació que s'atorgui haurà d'estar motivada individualment respecte de cada criteri i subcriteri.

S'estableix un llindar mínim de qualitat de 27,50 punts sobre els 55 punts corresponents als criteris sotmesos a judici de valor.

Les ofertes que no assoleixin aquest llindar mínim quedaran excloses del procediment i no es procedirà a l'obertura ni valoració dels criteris avaluable automàticament.

B. Criteris avaluable automàticament: 45 punts

7. Experiència específica addicional de l'equip adscrit: fins a 15 punts



Es valorarà l'experiència específica addicional a la mínima exigida com a adscripció de mitjans.

La puntuació es distribuirà de la manera següent:

- Director/a del projecte: fins a 4 punts.
- Especialista en avaluació i desenvolupament: fins a 4 punts.
- Especialista en compensació: fins a 4 punts.
- Especialista jurídic-laboral: fins a 3 punts.

S'atorgarà **1 punt** per cada projecte addicional acreditat que compleixi simultàniament els requisits següents:

- a. haver estat efectivament executat per la persona proposada;
- b. estar directament relacionat amb les funcions que aquesta persona desenvoluparà en el contracte;
- c. identificar de manera suficient el client o entitat destinatària, l'objecte o abast del projecte, el període d'execució i les funcions o responsabilitats assumides per la persona;
- d. ser addicional als projectes o experiència utilitzats per acreditar el requisit mínim d'adscripció corresponent.

A aquests efectes, únicament es consideraran projectes específics directament vinculats a les funcions assignades al perfil corresponent:

- **Director/a del projecte:** projectes de direcció o coordinació de consultoria vinculats a models integrals de gestió de persones, models retributius, sistemes d'avaluació o transformació de recursos humans.
- **Especialista en avaluació i desenvolupament:** projectes de disseny o implantació de sistemes d'avaluació, promoció professional, gestió de l'acompliment, talent o desenvolupament.
- **Especialista en compensació:** projectes de disseny o revisió de models retributius, estructures salarials, sistemes de compensació o retribució variable.
- **Especialista jurídic-laboral:** projectes d'assessorament jurídic-laboral relacionats amb models retributius, promoció professional, avaluació, negociació col·lectiva o polítiques de recursos humans.

Un mateix projecte només podrà ser objecte de puntuació una vegada respecte d'una mateixa persona.

Quan una mateixa persona assumeixi dos perfils funcionals, un mateix projecte no podrà generar puntuació simultàniament en ambdós perfils.

8. Oferta econòmica: fins a 30 punts

La puntuació de l'oferta econòmica es determinarà mitjançant la fórmula establerta al PCAP, d'acord amb el sistema habitual del CAT i amb respecte als principis de proporcionalitat i igualtat de tracte.



La configuració de la fórmula haurà de garantir que la diferència de puntuació sigui proporcional a la diferència econòmica real entre les ofertes i evitar una ponderació excessiva del preu respecte de la qualitat tècnica.

12) Condicions especials d'execució

En compliment del que s'estableix a la LCSP, aquesta contractació incorpora criteris socials que es troben recollits tot seguit:

- L'empresa contractista s'obliga al pagament en temps i forma del salari del personal adscrit al contracte. A efectes de comprovació, el contractista haurà de remetre a l'òrgan de contractació, quan aquest ho sol·liciti, una declaració on constin les dades que permetin comprovar aquest compliment.
- Durant tota l'execució del contracte, el contractista complirà, com a mínim, el disposat en els convenis col·lectius sectorials i territorials aplicables, llevat que l'empresa disposi de conveni propi que fixi unes condicions laborals millors per als seus treballadors.
- L'empresa contractista s'obliga a que el salari de les persones adscrites a l'execució del contracte sigui igual per a dones i homes en aquelles categories/grups professionals equivalents.
- Compliment dels treballs establerts al plec de prescripcions tècniques particulars i a la resta de documentació contractual, seguint en tot moment les indicacions del responsable del contracte.
- A efectes de comprovació, el contractista haurà de remetre a l'òrgan de contractació, quan aquest ho sol·liciti, una declaració on constin les dades que permetin comprovar aquest compliment.
- L'empresa es sotmet a la normativa nacional i de la Unió Europea en matèria de protecció de dades. Aquesta obligació es considera essencial

13) Documentació tècnica a lliurar abans de l'inici dels treballs

Qualificació tècnica de professionals designats.

Contracte de confidencialitat i protecció de dades.

Declaració expressa de conèixer i respectar el codi ètic del CAT

14) Responsable del contracte

De conformitat amb l'article 62 de la LCSP, les funcions del responsable del contracte seran exercides per la Sra. Anabel Sánchez, responsable de l'Àrea de RRHH del CAT.

A més de les funcions que li atribueixi la normativa aplicable i la documentació contractual, les funcions del responsable del contracte són:

- a) Supervisar el compliment per part del contractista de totes les obligacions i condicions contractuals.



- b) Coordinar els diferents agents implicats en el contracte en el cas que aquesta funció específica no correspongués a altres persones.
- c) Adoptar les decisions i dictar les instruccions necessàries per a la correcta realització de la prestació pactada.
- d) Informar del nivell de satisfacció de l'execució del contracte. A banda de totes aquelles altres informacions i informes que consideri procedents, aquest emetrà un informe d'avaluació final de la contractació que farà referència a diferents aspectes de l'execució del contracte, l'adequació del disseny, als objectius previstos amb la contractació i als resultats finals obtinguts, i també als aspectes econòmics i pressupostaris i als de caràcter tècnic.
- e) Les que es descriuen al plec de prescripcions tècniques.
- f) Les relacionades amb l'acte de recepció, les seves incidències i la signatura de l'acta de recepció.

15) Obligacions del contractista

A més de les que es puguin contenir al document tècnic o document equivalent i als Plecs de condicions, compromís de l'empresa contractista referent a:

L'empresa adjudicatària queda expressament obligada a mantenir absoluta confidencialitat i reserva sobre qualsevol dada que pogués conèixer amb ocasió del compliment del contracte, especialment les de caràcter personal, que no podrà copiar o utilitzar amb una finalitat diferent que la que té com objecte el present contracte, ni tampoc cedir a altres ni tan sols a efectes de conservació.

L'empresa adjudicatària es farà responsable dels perjudicis que se li puguin ocasionar al CAT o a qualsevol tercer degut a l'incompliment de qualsevol de les condicions esmentades.

16) Penalitats

Sens perjudici de les penalitats generals establertes als articles 192 i 193 de la LCSP, s'establiran les penalitats específiques següents:

a) Retard en els terminis parcials

El retard en el compliment dels terminis parcials corresponents a les fites F1 a F9, quan sigui imputable a l'adjudicatària, donarà lloc a l'aplicació de la penalitat diària prevista al PCAP.

b) Execució defectuosa dels lliurables

Es considerarà execució defectuosa:

- el lliurament de documents genèrics no adaptats a la realitat organitzativa del CAT;
- la mera reproducció de models o formularis estàndard;



- el lliurament de models o sistemes operatius sense les eines necessàries per a la seva aplicació efectiva;
- la manca d'adequació dels lliurables a les prescripcions mínimes del PPT.

Aquest incompliment podrà donar lloc a una penalitat de fins al **3 % del preu del contracte per lliurable**, prèvia audiència de l'adjudicatària.

La graduació de la penalitat tindrà en compte:

- la gravetat de l'incompliment;
- la incidència en l'operativitat del lliurable;
- la reincidència;
- la demora en l'esmena;
- l'afectació sobre el calendari del projecte.

Les penalitats respectaran els límits establerts a l'article 192 de la LCSP.

17) Tasques crítiques. Exclusió de subcontractació

Es permetrà la subcontractació en els termes establerts a l'article 215 de la LCSP i al PCAP.

No obstant això, tindran la consideració de **tasques crítiques que hauran de ser executades directament per l'adjudicatària**:

- la direcció del projecte;
- el disseny del sistema d'avaluació per a la promoció professional.

Aquesta limitació es justifica per la necessitat de garantir la coherència global del projecte, la responsabilitat directa de l'adjudicatària sobre els elements nuclears del Model de Gestió de Persones i la continuïtat metodològica entre el diagnòstic, el disseny i la implantació.

La resta de prestacions podran ser objecte de subcontractació, amb comunicació prèvia al responsable del contracte de la identitat del subcontractista i de la part de la prestació que es pretengui subcontractar.

Constantí, a data de la signatura electrònica.

Responsable de l'Àrea o Departament

