



În conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) și ale art. 27 alin. (1) din Legea nr. 101/2016 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziție publică, a contractelor sectoriale și a contractelor de concesiune de lucrări și concesiune de servicii, precum și pentru organizarea și funcționarea Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, Consiliul adoptă următoarea

DECIZIE

Nr.

Data:

Prin contestația înregistrată la Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor cu nr. 69038/19.12.2023, formulată de SC ... SRL, cu sediul în ..., înregistrată în Oficiul Registrului Comerțului sub nr. ..., CUI ..., reprezentată legal de ... - administrator, împotriva documentației de atribuire elaborată de SC ... SA, cu sediul în ..., în calitate de entitate contractantă, în cadrul procedurii de atribuire, prin licitație deschisă, a contractului de achiziție sectorială având ca obiect „*Servicii de pază a obiectivelor, bunurilor și valorilor ce aparțin ... S.A.*”, anunț de participare .../08.12.2023, s-a solicitat: admiterea contestației, anularea documentației de atribuire în partea contestată și obligarea autorității contractante la luarea măsurilor de remediere, iar în temeiul art. 22 alin. (1) din Legea nr. 101/2016, suspendarea procedurii de atribuire, până la soluționarea contestației.

Prin Încheierea nr. din 27.12.2023, Consiliul s-a pronunțat asupra capătului de cerere de suspendare a procedurii de atribuire până la soluționarea fondului contestației, pe care l-a admis.

CONSILIUL NAȚIONAL DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR,
asupra cauzei de față, constată următoarele:

Consiliul a fost legal sesizat și este competent, potrivit dispozițiilor art. 12 alin. (1) din Legea nr. 101/2016, să soluționeze contestația formulată de SC ... SRL, împotriva documentației de atribuire

elaborată de SC ... SA, prin care se solicită admiterea contestației, anularea documentației de atribuire în partea contestată (respectiv în ceea ce privește inserarea factorilor de evaluare *Componenta tehnică pt1 — experiența și calificarea coordonatorului/managerului de securitate exprimată în număr de ani*” și „*Componenta tehnică Pt3 — Recunoașterea performanței profesionale în pază/securitate, responsabilitate socială*”) și obligarea entității contractante la luarea măsurilor de remediere.

Contestatoarea susține că prin inserarea în documentația de atribuire a celor doi factori de evaluare contestați au fost încălcate dispozițiile art. 2 alin. (2), art. 62 alin. (1), art. 63, art. 164 alin. (1), art. 165 alin. (1), (2) și (6) art. 166 alin. (1), art. 185 alin. (3) și alin. (5), art. 191 alin. (1) și alin. (2), art. 192, art. 196 alin. (2²), art. 209 alin. (4) și alin. (5), art. 210 alin. (1) și alin. (2), art. 211 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 99/2016 și art. 22 alin. (2) și alin. (10), art. 35, art. 37 alin. (1), art. 38 alin. (1), alin. (2), alin. (3), alin. (4), alin. (5) din HG nr. 394/2016.

Contestatoarea învederează că prin factorul de evaluare „*componenta tehnică Pt3 — Recunoașterea performanței în pază/securitate, responsabilitate socială*” se încalcă principiile nediscriminării și al tratamentului egal, în condițiile în care:

- serviciile care formează obiectul documentației analizate se desfășoară pe bază de licențe, eliberate numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții (aceleași pentru toți operatorii economici), de aceeași autoritate competentă;

- licențele de funcționare sunt retrase de autoritatea competentă în condițiile reglementate de lege, același pentru toți operatorii economici;

- nici Legea nr. 333/2003 și nici Normele metodologice de aplicare a acestui act normativ nu reglementează criterii de performanță în domeniul serviciilor de pază și securitate și nici "organisme recunoscute" pentru evaluarea unor performanțe în acest domeniu, astfel că, în absența unei reglementări legislative exprese, asemenea criterii de performanță nu pot fi stabilite obiectiv, după cum nu pot fi stabilite obiectiv nici organismele recunoscute în aprecierea unor asemenea performanțe profesionale;

- documentația de atribuire nu arată care sunt "premiile" la care se referă, care sunt criteriile pe baza cărora se cere a fi fost acordate, care este raportul dintre premiile naționale și cele județene, care sunt "organisme recunoscute" în acordarea unor asemenea premii etc.;

- potrivit documentației de atribuire, capacitatea de exercitare a activității profesionale se dovedește în condițiile reglementate de Legea nr. 333/2003, iar experiența similară se dovedește în condițiile arătate expres în cuprinsul acestei documentații.

Contestatoarea consideră că prin inserarea factorului de evaluare analizat sunt dezavantajați în mod nejustificat operatorii economici care nu au participat la diverse gale, festivaluri, competiții etc., fără caracter obligatoriu în desfășurarea activității profesionale, nespecificate în documentația de atribuire, care nu au dobândit, pe baza unor criterii pur

subiective, premii, diplome acordate de „organisme recunoscute”, dar rămase total neindividualizate în documentația de atribuire.

Totodată, apreciază că inserarea unui asemenea factor de evaluare reprezintă un obstacol nejustificat față de asigurarea unei concurențe efective între operatorii economici, nu reprezintă o formă de dovedire a experienței similare, nu poate reprezenta un criteriu legal stabilit privind capacitatea tehnică a operatorilor economici, conduce la o libertate de apreciere nelimitată a autorității contractante și, totodată, nu este de natură să asigure o concurență reală între operatorii economici, nefiind însoțit nici de prevederi care să permită verificarea efectivă a informațiilor furnizate de către ofertanți.

Contestatoarea susține că și factorul de evaluare *„experiența și calificarea coordonatorului/managerului de securitate exprimată în număr de ani (componenta tehnică)”* este nelegal.

În acest sens, invocă prevederile art. 19 alin. (9) din Legea nr. 333/2003 (*„Conducătorul societății specializate de pază și protecție trebuie să obțină avizul inspectoratului de Poliție Județean sau al Direcției Generale de Poliție a Municipiului București, după caz, în a cărei rază teritorială își are sediul societatea respectivă”*) și art. 27 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003 (*„Avizul prevăzut la art. 20 alin. (9) din Lege se acordă în situația în care sunt îndeplinite cumulativ toate condițiile prevăzute de Lege, numai împreună cu licența de funcționare prevăzută la art. 20 alin. (2) din Lege sau ulterior obținerii acesteia. Avizul încetează valabilitatea în momentul pierderii calității de conducător al societății specializate de pază și protecție sau neîndeplinirii oricăreia dintre condițiile care au stat la baza acordării acestuia”*).

Contestatoarea subliniază că dispozițiile legale mai sus citate conferă și impun o cerință specifică pentru conducătorul societății specializate de pază și protecție, aceea de a fi avizat în acest sens în condițiile cerute de legea specială.

Cu raportare la dispozițiile legale mai sus citate, calitatea de „coordonator de contract/manager de securitate” la care s-a făcut trimitere în documentația de atribuire nu este reglementată legislativ și, prin urmare, nu ar putea fi apreciată ca fiind deținută de altă persoană decât de conducătorul societății, avizat în condițiile legii speciale.

Contestatoarea susține că această calitate nu poate fi probată prin *„CV însoțit de diplome/atestare/certificate de formare sau echivalent, copii de pe contractul de muncă, fișa de post sau alte documente cu valoarea probantă echivalentă pentru a face dovada experienței în număr de ani a 9 calificărilor profesionale”*, ci exclusiv prin avizul acordat societății de pază și protecție, care deține licență de funcționare, de către organul de Poliție competent.

Contestatoarea solicită observarea că, prin inserarea în documentația de atribuire a unor perioade diferite de experiență a

coordonatorului de contract/managerului de securitate se încalcă principiile nediscriminării, al tratamentului egal și este restrânsă în mod artificial concurența, fiind dezavantajați operatorii economici ai căror conducători au fost numiți mai recent în această funcție, este introdus un obstacol nejustificat față de asigurarea unei concurențe efective între operatorii economici, câtă vreme cerințele avizării administratorului societății de pază și protecție sunt reglementate legislativ și îndeplinirea lor este verificată de organul de Poliție competent în emiterea avizului, în același condiții pentru toți operatorii interesați.

Potrivit documentației de atribuire, punctajul maxim pentru acest factor de evaluare se acordă pentru o experiență de minim 22 de ani deținută ca manager de securitate/coordonator de contract, deși Legea nr. 333/2003 a intrat în vigoare la data de 20.10.2003, iar inserarea experienței de minim 22 de ani la care face trimitere acest factor de evaluare nu este nici justificată în cadrul documentației de atribuire și nici proporțională obiectului contractului.

Cu adresa nr. 32161/13.12.2023, înregistrată la Consiliu sub nr. 68240/14.12.2023, SC ... SA a transmis punctul său de vedere prin care solicită respingerea contestației ca nefondată.

Entitatea contractantă precizează că a urmat modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP, care beneficiază de o prezumție de legalitate și care este implementat curent în practică.

Aceasta susține că factorii de evaluare criticați îndeplinesc cerințele art. 209-211 din Legea nr. 99/2016, neputându-se identifica o discriminare sau o încălcare a tratamentului egal. Utilizarea unor factori de evaluare care pot restricționa accesul operatorilor economici nu constituie o încălcare a dispozițiilor în materie de atribuire decât în măsura în care cerințele sunt nejustificate, ceea ce nu se confirmă în cauză raportat la importanța și amploarea deosebită a serviciilor de pază și necesitatea îndeplinirii obligațiilor legale ale entității contractante, privind siguranța și continuitatea serviciului public de alimentare cu apă și de canalizare.

În ceea ce privește contestația formulată de SC ... SRL, relativ la cei doi factori de evaluare Pt1 și Pt3 enumerați în criteriile de atribuire și raportat la argumentele prezentate în aceasta, învederează Consiliului distincția între specificații tehnice, criterii de calificare/selecție și criterii de atribuire.

În punctul de vedere este invocată o bogată jurisprudență a Curții de Justiție a Uniunii Europene și solicită Consiliului să constate că factorii de evaluare contestați fac parte din criteriile de atribuire, entitatea contractantă uzând de posibilitatea de a le acorda această calificare, iar nu cea de specificații tehnice ori de criterii de calificare/selecție.

În justificarea criteriilor de atribuire, entitatea contractantă învederează că ... SA este operatorul regional al sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare al unităților administrativ-teritoriale membre ale Asociației de ...", fiind cel mai mare operator regional din

România în domeniul alimentării populației cu apă potabilă și al epurării apelor uzate și deservește peste trei milioane de beneficiari.

Aceasta susține că o parte a sistemului public de alimentare cu apă și de canalizare este clasificat ca fiind infrastructură critică națională conform OUG nr. 98/2010 privind identificarea, desemnarea și protecția infrastructurilor critice, cu modificările și completările ulterioare, și Ordinului comun M.S – M.M.P. nr. 89/1483/2011.

Astfel, consideră că factorii de evaluare componenți ai punctajului tehnic au o legătură directă cu natura și obiectul contractului sectorial ce urmează să fie atribuit și reflectă un avantaj real pe care entitatea contractantă îl poate obține prin utilizarea factorului de evaluare respectiv, iar ponderea acestora este proporțională cu importanța considerată de entitatea contractantă raportat la natura obiectivelor păzite, valoarea contractului și întinderea teritorială a acestuia.

În opinia sa, criteriile de atribuire contestate sunt obiective și aplicabile fără distincție tuturor ofertelor, legate direct de serviciile ce urmează a fi prestate și au fost prevăzute cu un sistem explicit de alocare a punctelor. În contextul de fapt al achiziției, faptul că punctajul maxim pentru unul sau altul dintre criteriile de atribuire stabilite de entitatea contractantă nu ar putea fi atins decât de un număr mai redus de ofertanți ce îndeplinesc criteriile de selecție nu este în sine de natură să constituie o încălcare a principiului egalității de tratament, ci reflectă avantajele relative ale unei oferte față de alta.

În punctul de vedere se invocă unele prevederi ale modelului de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP care, în cadrul Instrucțiunilor pentru ofertanți pentru atribuirea contractelor de servicii de pază și intervenție a căror valoare estimată fără TVA este mai mare sau egală cu 4.445.400 lei, prevede la pct. II.2.5) criterii de atribuire următoarele:

II.2.5) Criterii de atribuire: Cel mai bun raport calitate/preț

Note: La stabilirea factorilor de evaluare se vor avea în vedere criterii de calitate a serviciilor care se potrivesc cel mai bine cu nevoile de pază/securitate ale AC/EC.

Atunci când intenționează să atribuiască contractul de achiziție publică/sectorială de pază în baza altor criterii decât cel al prețului, autoritatea/entitatea contractantă va stabili factorii de evaluare bazați pe aspecte calitative, mediu și/sau sociale precum și ponderile asociate acestora, astfel încât să asigure o concurență reală între operatorii economici, analizând relevanța acestora prin prisma modului de prestare a serviciilor, a valorii, duratei și ariei de acoperire a contractului. Totodată, AC/EC va integra corespunzător avantajele urmărite prin aplicarea factorilor de evaluare, în viitorul contract încheiat între părți, astfel încât rezultatele exprimate și asumate prin ofertă să fie monitorizate pe parcursul derulării contractului.

Exemple de factori de evaluare

...	...
<i>Experiența și calificarea șefului de obiectiv /coordonatorului șefilor de obiectiv (dacă există mai multe obiective de pază) /șefului de tură pe schimb (pentru cazul în care paza obiectivului este asigurată cu un dispozitiv format din mai mult de 5 posturi de pază)</i>	<i>Experiență în prestarea serviciilor de pază (concretizată în număr de contracte/ activități similare – se va selecta corespunzător relevanței și importanței considerate a fi un avantaj calitativ)</i> <i>Calificări profesionale – se punctează suplimentar absolvirea unui curs de specializare ca: șef de obiectiv servicii de Securitate/ șef de tură servicii de securitate /manager de securitate / agent de securitate aeroportuară (se selectează funcție de domeniul de interes)</i> <i>Metode de verificare :</i> <i>CV- însoțit de diplome/atestare/certificate de formare sau echivalent, copii de pe contracte de muncă, fișe de post sau alte documente cu valoarea probantă echivalentă pentru a face dovada experienței și a calificărilor profesionale</i>
...	...
<i>cunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială</i> <i>Societatea a fost premiată în cadrul unor programe specifice sau angajații săi au fost premiați pentru realizări profesionale de excepție; *)*) Recomandat a se utiliza în situații excepționale (contracte angajante de valori mari, obiective de pază și securitate bunuri sensibile)</i>	<i>Pentru oferta cu cel mai mare număr de premii pentru societate sau angajați se acordă punctajul maxim alocat. Pentru celelalte oferte, punctajul se acordă cu formula : $P_n = (\text{Număr de premii oferit} / \text{Număr de premii maxim din procedură}) \times \text{nr. maxim puncte}$.</i> <i>Se vor prezenta copii după diplome/premii/certificate.</i>

În susținere, învederează Consiliului că, în practică, aceste criterii sunt folosite în mod curent, exemplificând după cum urmează :

(i) procedura inițiată de ... S.A. Agigea prin intermediul anunțului publicitar nr. .../07.09.2023: criteriu utilizat de această entitate contractantă "*Experiență manager de contract/coordonator contract, în domeniul contractului (Servicii de pază) – exprimată în număr de ani – pondere 15%*" (fișă de date a achiziției, art. II.1, pct. 2 – anexa 1),

(ii) procedura inițiată de ... prin intermediul anunțului publicitar nr. ADV1373981 din 11.07.2023: criteriu utilizat de această autoritate contractantă „*Experiența șefului de obiectiv servicii de securitate – pondere 10%*” (Instrucțiuni pentru ofertanți, Cap. VII – anexa 2).

În ceea ce privește factorul de evaluare Pt3 "*Recunoașterea performanței în pază/securitate, responsabilitate socială*”, învederează că acest factor este recomandat de ANAP pentru contracte angajante de valori mari, obiective de pază și securitate bunuri sensibile, aceste condiții fiind îndeplinite.

Chiar dacă legislația specifică nu reglementează criterii de performanță în domeniul serviciilor de pază și securitate și nici "organisme recunoscute", acest lucru nu echivalează cu absența unei reglementări legislative exprese și cu caracterul lipsit de obiectivitate.

Entitatea contractantă nu consideră temeinică critica potrivit căreia ar fi dezavantajați operatorii economici care nu au participat la diverse gale, festivaluri, competiții fără caracter obligatoriu în desfășurarea activității profesionale. Astfel, pentru a obține premii și distincții un

oferant nu trebuie să participe la *"gale, festivaluri, competiții"*, acestea fiindu-i acordate ca o recunoaștere a calității serviciilor desfășurate în domeniul în care activează și drept confirmare a rezultatelor obținute.

Aceasta mai solicită observarea că este de notorietate existența sindicatelor, patronatelor și a camerelor de comerț:

(i) potrivit Legii nr. 367/2022 privind dialogul social partenerii sociali sunt sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale [art. 1 lit. a)], atât sindicatele cât și patronatele fiind organisme recunoscute de lege. Potrivit informațiilor existente pe webiste-ul Patronatului Serviciilor de Securitate, contestatoarea este membru al acestui patronat.

(ii) Legea nr. 335/2007 reglementează Camerele de comerț ca *"organizații autonome, neguvernamentale, apolitice, fără scop patrimonial, de utilitate publică, cu personalitate juridică, create în scopul de a reprezenta, apăra și susține interesele membrilor lor și ale comunității de afaceri în raport cu autoritățile publice și cu organismele din țară și din străinătate"* (art. 1) având între atribuții *"organizarea anuală a topului firmelor și topului investitorilor, recompensând eforturile comercianților"* [art. 4 lit. m)] și să *"acorde, din fonduri proprii sau atrase, premii de performanță"* [art. 5 lit. c)].

Entitatea contractantă subliniază că factorul de evaluare arată în mod obiectiv și algoritmul de calcul, bazat pe numărul de premii acordate, reiterând că nu este vorba de un criteriu de calificare/selecție privind capacitatea tehnică a operatorilor economici, ci a unui criteriu de atribuire.

În ceea ce privește factorul de evaluare Pt1 "experiența și calificarea coordonatorului/managerului de securitate", susține că și acest factor este recomandat de ANAP, în mod proporțional cu amploarea serviciilor.

(i) pentru șeful de obiectiv/coordonatorul șefilor de obiectiv (dacă există mai multe obiective de pază), respectiv

(ii) pentru șeful de tură pe schimb (pentru cazul în care paza obiectivului este asigurată cu un dispozitiv format din mai mult de 5 posturi de pază).

Din această considerent nu este de acord cu opinia contestatoarei în sensul că acest coordonator este în mod obligatoriu conducătorul societății, motiv pentru care consideră nefondată critica bazată pe faptul că acesta din urmă este deja avizat potrivit legii speciale și aceasta ar constitui o reluare a unui criteriu de calificare/selecție, în susținere citând dispozițiile art. 38 alin. (3) și (4) din HG nr. 394/2016.

La fel ca în cazul celui alt factor de evaluare contestat, consideră că nu este vorba despre un criteriu de calificare/selecție privind experiența similară, ci a unui criteriu de atribuire.

Raportat la același document al ANAP, ce definește modul de verificare ca fiind CV însoțit de documente justificative, nu este de acord

cu opinia contestatoarei că dovada se face exclusiv prin avizul acordat de organul de poliție conducătorului societății, întrucât ceea ce se punctează este experiența dobândită, punctarea unor perioade diferite de experiență nefiind contrară egalității de tratament, întrucât operatorii care prezintă coordonatori cu experiență diferită nu se regăsesc în aceeași situație. Rațiunea pentru care a fost prevăzut acest mecanism de punctaj este aceea de a verifica nivelul de experiență al coordonatorului/managerului de contract în prestarea serviciilor.

Importanța acordată de entitatea contractantă acestui coordonator/manager de contract este regăsită în modul în care este preconizată executarea contractului [art. 12.3, art. 12.5 alin. 1 lit. e), o) și mm), art. 18.7 lit. f) din proiectul de contract].

Aceasta subliniază că nu este de acord nici cu opinia contestatoarei în sensul că acest criteriu de atribuire nu este proporțional obiectului contractului, care ar fi prestarea serviciilor pentru o durată de 12 luni, deoarece :

(i) obiectul contractului nu se confundă cu termenul în care trebuie prestate serviciile;

(ii) în obiectul contractului se află servicii de pază de o amploare și importanță deosebită pentru entitatea contractantă.

Entitatea contractantă mai arată și că nu este relevant că Legea nr. 333/2003 a intrat în vigoare cu cca 20 de ani în urmă, deoarece experiența pentru punctajul maxim de 22 de ani putea fi dobândită conform legii anterioare, Legea nr. 18/1996 privind paza persoanelor, obiectivelor, bunurilor și valorilor.

În replică, contestatoarea a formulat concluzii scrise față de punctul de vedere înaintat de autoritatea contractantă, ... SA Constanța, cu privire la contestația depusă, prin care solicită adoptarea măsurilor de remediere solicitate, conform argumentelor din contestație.

Contestatoarea susține că, raportat la apărările autorității contractante, dincolo de considerentele de ordin teoretic și general expuse în punctul de vedere, entitatea contractantă nu a justificat, în concret, necesitatea introducerii, în documentația de atribuire, a celor doi factori de evaluare contestați.

Astfel, apreciază că autoritatea contractantă nu a arătat, în concret, care ar fi motivele imperative pentru care interesul general ar justifica, în speța de față, introducerea în documentația de atribuire a celor doi factori de evaluare. Consideră că autoritatea contractantă nu a justificat proporționalitatea ponderii celor doi factori de evaluare și nici nu a arătat care ar fi avantajele reale pe care aceasta le-ar obține ca urmare a celor doi factori de evaluare analizați. Contrar susținerilor autorității contractante, apreciază că aceasta nu a respectat modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP.

Astfel, arată că potrivit modelului de documentație la care a făcut trimitere entitatea contractantă, un exemplu de factor de evaluare constă în *"Experiența și calificarea șefului de obiectiv/coordonatorului șefilor de obiectiv (dacă există mai multe obiective de pază)/șefului de*

tură pe schimb (pentru cazul în care paza obiectivului este asigurată cu un dispozitiv format din mai mult de 5 posturi de pază)", unde:

- i *experiența cerută este „Experiență în prestarea serviciilor de pază (concretizată în număr de contracte/activități similare – se va selecta corespunzător relevanței și importanței considerate a fi un avantaj calitativ)”;*
- ii *în privința calificărilor profesionale, „se punctează suplimentar absolvirea unui curs de specializare ca: șef de obiectiv servicii de Securitate/șef de tură servicii de securitate / manager de securitate / agent de securitate aeroportuară (se selectează funcție de domeniul de interes)”, metoda de verificare a acestui factor de evaluare constând în “CV însoțit de diplome/atestate/certificate de formare sau echivalent, copii de pe contracte de muncă, fișe de post sau alte documente cu dovadă probantă echivalentă pentru a face dovada experienței și a calificărilor profesionale”.*

Tot contrar susținerilor autorității contractante, subliniază că modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP nu a fost respectat în ceea ce privește experiența și calificarea profesională ca factor de evaluare, parte a criteriilor de atribuire, pentru că:

- a a) în conformitate cu modelul de documentație de atribuire standardizat, putea constitui un asemenea factor de evaluare, fiind punctată suplimentar în cazurile menționate de text, experiența șefului/șefilor de obiectiv și/sau a șefului de tură, concretizată în număr de contracte/activități similare.

1 În speță, entitatea contractantă nu a făcut trimitere la experiența șefului/șefilor de obiectiv sau a șefului de tură (ci la cea a managerului de securitate sau a coordonatorului de contract) și nici nu a exprimat-o în număr de contracte/activități similare (ci în număr de ani);

- 1.1.1 b) în conformitate cu modelul mai sus arătat, putea constitui un asemenea factor de evaluare, fiind punctată suplimentar, absolvirea unui curs de specializare dintre cele enumerate de text.

- 1.1.2 În speță, autoritatea contractantă nu a specificat, ca factor de evaluare, absolvirea unui curs de specializare ca manager de securitate; autoritatea contractantă a menționat ca factor de evaluare *“Numărul de ani de experiență ca Manager de securitate/coordonator de contract”*, deși, potrivit modelului pe care pretinde a-l fi urmat, absolvirea cursului de specializare de manager de securitate, iar nu numărul de ani de experiență, putea reprezenta un factor de evaluare de punctat suplimentar, pe de o parte, iar, pe de altă parte, noțiunea de *“coordonator de contract”* la care a făcut trimitere

autoritatea contractantă nu numai că nu este menționată de textul din modelul de documentație elaborat de ANAP, dar nici nu este reglementată legislativ, neregăsindu-se în clasificarea ocupațiilor din România.

Contestatoarea, în ce privește calificarea profesională de manager de securitate, reiterează că este obligatoriu să fie deținută de administratorul societății de pază, astfel că acest factor de evaluare constituie o reluare a unui criteriu de calificare/selecție, întrucât :

- potrivit art. 19 al. 9 din Legea nr. 333/2003, *„Conducătorul societății specializate de pază și protecție trebuie să obțină avizul inspectoratului de poliție județean sau al Direcției Generale de Poliție a Municipiului București, după caz, în a cărei rază teritorială își are sediul societatea respectivă”*;

- potrivit art. 19 al. 10 din Legea nr. 333/2003, *„Unitatea de poliție competentă poate acorda avizul persoanei prevăzute la alin. (9), care are cetățenie română sau cetățenia unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene ori ale Spațiului Economic European, a împlinit vârsta de 21 de ani, posedă pregătire corespunzătoare atribuțiilor ce îi revin, este cunoscută ca având o bună conduită cetățenească și nu a suferit condamnări pentru infracțiuni săvârșite cu intenție”*;

- potrivit art. 25 al. 1 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003, aprobate prin HG nr. 301/2012, *„În vederea obținerii licenței de funcționare pentru a desfășura activități de pază și protecție, reprezentantul legal al societății trebuie să depună la inspectoratul de poliție județean competent sau la Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, pe bază de opis, următoarele documente: (...) i) documente privind dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la art. 20 alin. (10) din Lege de către conducătorul societății; (...)*;

- potrivit art. 25 al. 2 din Normele metodologice, *„Documentele prevăzute la alin. (1) lit. i), necesare acordării avizului prevăzut la art. 20 alin. (9) din Lege, sunt următoarele: (...) d) copie a diplomei de licență - profilul științe juridice sau a actului de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupațiilor "manager de securitate" sau "manager servicii private de securitate”*.

Raportat la dispozițiile legale mai sus menționate reiterează că, pentru obținerea licenței de funcționare a societăților specializate în prestarea serviciilor de pază și protecție este necesar ca, printre altele, reprezentantul legal al persoanei juridice să facă dovada obținerii avizul inspectoratului de poliție județean sau al ..., aviz pentru eliberarea căruia se prezintă și copia diplomei de licență - profilul științe juridice sau a actului de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupațiilor "manager de securitate" sau "manager servicii private de securitate", o asemenea cerință fiind deja inserată la pct. III.1.1. b), cerința 2 din Fișa de date a achiziției.

Așadar, potrivit documentației de atribuire, pentru acest factor de evaluare, se poate acorda punctajul maxim pentru un număr de 22 de ani de experiență ca manager de securitate/coordonator de contract, deși:

- 1 - noțiunea de „*coordonator de contract*” nu este reglementată la nivel legislativ, aceasta neregăsindu-se în clasificarea ocupațiilor din România, această noțiune nefiind utilizată de modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP;
- 2 - ocupația „*manager de securitate*” a fost introdusă în clasificarea ocupațiilor din România începând cu data de 06.02.2013, prin Ordinul Ministrului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 150/2013 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011.

Așadar, referitor la susținerile autorității contractante cu privire la data intrării în vigoare a Legii nr. 333/2003, subliniază că :

- Legea nr. 18/1996 nu a reglementat avizarea reprezentantului legal al societăților de pază și protecție pe baza actului de calificare pentru „manager de securitate”;

- în forma sa inițială, nici Legea nr. 333/2003 și nici Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003, aprobate prin HG nr. 1010/2004 nu au cuprins o asemenea reglementare;

- managerul de securitate a fost introdus în clasificarea ocupațiilor din România la data de 06.02.2013, abia începând cu această dată putându-se vorbi despre organizarea unor cursuri pentru această specializare și, implicit, despre absolvirea lor și acumularea de experiență în această calificare profesională;

- cerința ca reprezentantul legal al societății de pază să prezinte, între documentele necesare eliberării avizului inspectoratului județean de poliție, actul de calificare cu recunoaștere națională necesar pentru practicarea ocupației "manager de securitate" a fost introdusă începând cu data de 29.01.2016, urmare modificării art. 25 al. 2 lit. d) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003 aprobate prin HG nr. 301/2012 prin HG nr. 1002/2015.

Rezultă, așadar, că o experiență de minim 22 de ani ca manager de securitate, astfel cum a solicitat autoritatea contractantă pentru acordarea punctajului maxim potrivit acestui factor de evaluare, nu ar fi putut fi dobândită, de vreme ce această ocupație a fost introdusă în COR abia începând cu data de 06.02.2013. Pe de altă parte, învederează că noțiunea de „coordonator de contract” în domeniul servicii de pază nu este reglementată legislativ și că, oricum, entitatea contractantă nu a prevăzut că o asemenea experiență ar fi putut fi dovedită printr-un număr de contracte.

Cât privește procedurile de atribuire la care entitatea contractantă a făcut trimitere, cu titlu exemplificativ, în niciuna dintre cele două proceduri exemplificate de autoritatea contractantă, nu s-a prevăzut, ca

factor de evaluare, o experiență ca manager de securitate/coordonator de contract de 22 de ani pentru acordarea punctajului maxim.

Contestatoarea reiterează că modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază elaborat de ANAP nu a fost respectat de entitatea contractantă nici în privința factorului de evaluare constând în *„recunoașterea performanței profesionale în pază/securitate, responsabilitate socială”*.

Potrivit modelului invocat de autoritatea contractantă, acest factor de evaluare ar fi trebuit să constea în aceea că *„Societatea a fost premiată în cadrul unor programe specifice sau angajații săi au fost premiați pentru realizări profesionale de excepție”*.

Contrar celor arătate în modelul invocat de autoritatea contractantă, contestatoarea apreciază că în documentația de atribuire s-a prevăzut că *„Pentru oferta cu cel mai mare număr de premii naționale/județene oferite de organisme recunoscute pentru societate se acordă punctajul maxim alocat. Pentru celelalte oferte, punctajul se acordă cu formula: $P_n = (\text{număr de premii ofertat } n / \text{Număr de premii maxim din procedură}) \times \text{nr. maxim puncte. tehnic total maxim } P_{t3}$ ce poate fi acordat unei propuneri tehnice este de 15 puncte”*.

Așadar, nu s-a prevăzut că acest factor de evaluare ar avea în vedere premii acordate în cadrul unor programe specifice (cu indicarea lor) și, cu atât mai puțin, că angajații săi ar fi fost premiați pentru realizări profesionale de excepție.

Invocând prevederile art. 70 din Legea nr. 367/2022 (*„Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu organizațiile sindicale și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi”*), contestatoarea susține că scopul înființării unei organizații patronale nu constă în premiarea membrilor săi, iar între obligațiile organizațiilor patronale, reglementate de art. 71 al. 1 din Legea nr. 367/2022, nu se regăsește și aceea de a organiza programe specifice pentru acordarea de premii membrilor lor.

Prin urmare, faptul că societatea contestatoare este membră a unei organizații patronale nu are, în opinia sa, nicio relevanță în cauza de față și nici nu este de natură a susține legalitatea documentației de atribuire în partea contestată, pentru că scopul unei organizații patronale este altul decât acela de a organiza programe specifice pentru premiarea membrilor săi pentru activitatea profesională desfășurată.

Invocând prevederile Legii nr. 335/2007, apreciază că activitatea camerei județene de comerț nu este destinată promovării exclusive a intereselor societăților de pază și protecție și nu activează exclusiv în acest domeniu.

Contestatoarea apreciază că nu se susține că plasarea în topul firmelor sau în cel al investitorilor organizat de camerele județene de comerț ori premiile acordate de acestea ar reprezenta premii acordate în cadrul unor programe specifice activității de pază și protecție.

În acest sens, că topurile organizate de camerele județene de comerț nu reprezintă premii acordate în cadrul unor programe specifice activității de pază și protecție, acestea fiind întocmite pe baza unor indicatori financiari, fără legătură cu modalitatea concretă de prestare a serviciilor de pază.

Față de toate argumentele mai sus prezentate, apreciază că apărările formulate de entitatea contractantă nu pot fi considerate întemeiate, astfel că solicită înlăturarea lor și admiterea contestației, anularea documentației de atribuire în partea contestată, precum și obligarea autorității contractante la luarea măsurilor de remediere, în sensul refacerii documentației prin înlăturarea celor doi factori de evaluare nelegal inserați în documentația de atribuire.

Cu adresa nr. 12557/15.01.2024, înregistrată la Consiliu cu nr. 2352/15.01.2024, SC ... SA a formulat „concluzii scrise”.

După depunerea contestației, SC ... SRL a transmis dovada constituirii cauțiunii, conform art. 61¹ alin. (1) din Legea nr. 101/2016, actualizată, în cuantum de ...,00 lei, prin consemnarea la CEC Bank – Sucursala Constanța a sumei respective, conform recipisei de consemnare nr. ..., suma fiind consemnată la dispoziția Consiliului pentru contestația aferentă procedurii organizată de către SC ... SA.

Cauțiunea constituită se va restitui, la cerere, nu mai devreme de 30 de zile de la data rămânerii definitive a deciziei, în temeiul art. 61¹ alin. (5), (6) și (7) din Legea nr. 101/2016.

Din analiza susținerilor părților și a documentelor existente la dosarul cauzei, Consiliul reține cele ce urmează:

În calitate de entitate contractantă, SC ... SA a inițiat procedura de atribuire, prin licitație deschisă, a contractului de achiziție sectorială având ca obiect „*Servicii de pază a obiectivelor, bunurilor și valorilor ce aparțin ... S.A.*”, prin publicarea în SEAP a anunțului de participare nr. .../08.12.2023 și a documentației de atribuire aferente.

Valoarea estimată a contractului este de 15.177.078,00 lei, fără TVA, iar criteriul de atribuire a fost „*cel mai bun raport calitate-preț*”, cu factorii de evaluare: prețul ofertei – pondere 55 %, componenta tehnică Pt 1- Experiența și calificarea coordonatorului / managerului de securitate - pondere 20 %, componenta tehnică Pt 2 - timpul de intervenție în caz de alarmare - pondere 10 % și componenta tehnică Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %.

Împotriva prevederilor documentației de atribuire/anunțului de participare, SC ... SRL a formulat prezenta contestație în care critică factorii de evaluare Pt 1- Experiența și calificarea coordonatorului / managerului de securitate - pondere 20 % și Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %.

Preliminar, Consiliul consideră necesar să facă o scurtă prezentare cu privire la criteriile de atribuire și factorii de atribuire aplicate în cadrul procedurilor de atribuire.

Astfel, conform prevederilor art. 209 alin. (3) din Legea nr. 99/2016:

„Pentru determinarea ofertei celei mai avantajoase din punct de vedere economic în conformitate cu dispozițiile alin. (2), entitatea contractantă are dreptul de a aplica unul dintre următoarele criterii de atribuire:

a) prețul cel mai scăzut;

b) costul cel mai scăzut;

c) cel mai bun raport calitate-preț;

d) cel mai bun raport calitate-cost.

Astfel, în cadrul prezentei proceduri, entitatea contractantă a optat pentru criteriul de atribuire de la lit. c) „cel mai bun raport calitate-preț”.

Totodată, potrivit alineatelor (4) și (5) ale art. 209 din Legea nr. 99/2016:

„(4) În sensul alin. (3) lit. c) și d), cel mai bun raport calitate-preț/calitate-cost se determină pe baza unor factori de evaluare care includ aspecte calitative, de mediu și/sau sociale, în legătură cu obiectul contractului de achiziție publică/acordului-cadru.

(5) Factorii de evaluare prevăzuți la alin. (4) pot viza, printre altele:

a) calitatea, inclusiv avantajele tehnice, caracteristicile funcționale, accesibilitatea, conceptul de proiectare pentru toți utilizatorii, caracteristicile sociale, de mediu și inovatoare și comercializarea și condițiile acesteia;

b) organizarea, **calificarea și experiența personalului desemnat pentru executarea contractului**, în cazul în care calitatea personalului desemnat poate să aibă un impact semnificativ asupra nivelului calitativ de executare a contractului; sau

c) serviciile post-vânzare, asistența tehnică și condițiile de livrare, cum ar fi data livrării, procesul de livrare și termenul de livrare sau de finalizare, angajamentele în ceea ce privește piesele și securitatea aprovizionării.

Alte prevederi ale legislației achizițiilor sectoriale aplicabile sunt:

- art. 211 din Legea nr. 99/2016:

„(1) Entitatea contractantă nu are dreptul de a utiliza factori de evaluare care să conducă la o libertate de apreciere nelimitată.

(2) În sensul alin. (1), factorii de evaluare utilizați de entitatea contractantă trebuie să asigure o concurență reală între operatorii economici și să fie însoțiți de prevederi care să permită verificarea efectivă a informațiilor furnizate de către ofertanți, în scopul aplicării factorilor de evaluare.

(3) Atunci când consideră necesar, entitatea contractantă verifică exactitatea informațiilor și dovezilor furnizate de ofertanți.”

- art. 38 din HG nr. 394/2016:

„(1) În cazul în care criteriul utilizat este criteriul «cel mai bun raport calitate-preț» sau «cel mai bun raport calitate-cost», astfel cum este prevăzut la art. 209 alin. (3) lit. a) și b) din Lege, stabilirea ofertei câștigătoare se realizează prin aplicarea unui sistem de factori de evaluare pentru care se stabilesc ponderi relative sau un algoritm specific de calcul.

(2) **Factorii de evaluare a ofertelor, precum și algoritmul de punctare** prevăzut la alin. (1) se precizează în mod clar și detaliat în cadrul documentației de atribuire și vor reflecta metodologia de punctare a avantajelor care vor rezulta din propunerile tehnice și financiare prezentate de ofertanți, și **trebuie să aducă un avantaj real, să nu fie formali și să poată fi urmăriți în cadrul procesului de evaluare a ofertelor și de aplicare a criteriului de atribuire.**

(3) În aplicarea art. 209 alin. (3) lit. a) și b) din Lege, **în cazul în care calitatea personalului ce va realiza efectiv activitățile ce fac obiectul contractului sectorial/acordului-cadru ce urmează a fi atribuit poate să aibă/are un impact semnificativ asupra nivelului de executare și a rezultatului acestuia, factorii de evaluare a ofertelor se vor referi și la organizarea/calificarea și/sau experiența respectivului personal.**

(4) Entitatea contractantă nu poate folosi organizarea/calificarea și/sau experiența personalului desemnat pentru a efectua activitățile contractului sectorial/acordului-cadru, respectiv cel precizat la alin. (3), ca parte a procesului de calificare și selecție în cadrul procedurii de atribuire a respectivului contract sectorial/acord-cadru.

(5) În cazul în care, în cadrul unei proceduri de atribuire, entitatea contractantă stabilește criteriile de calificare, în condițiile art. 192 lit. g) din Lege, aceste criterii se referă la calificarea și experiența profesională a personalului permanent, în special de conducere, al operatorului economic candidat/ofertant, care este precizat în DUAЕ, respectiv la alte persoane decât cele desemnate pentru a efectua activitățile contractului sectorial/acordului-cadru în cauză.

(6) Criteriile de atribuire prevăzute la alin. (1) se aplică în mod obligatoriu în cazul contractelor de achiziție publică/acordurilor-cadru prevăzute la art. 209 alin. (8) din Lege, iar ponderea alocată factorului preț nu poate fi mai mare de 40%.

(6¹) Categoriile de produse care au impact asupra mediului, pe durata întregului ciclu de viață, sunt prevăzute în anexa nr. 2.

(7) Prin ordin al președintelui A.N.A.P., emis în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri, se stabilesc categoriile de servicii intelectuale, în sensul alin. (6).

(8) Atunci când stabilește factorii de evaluare a ofertelor, entitatea contractantă nu are dreptul de a utiliza factori care:

a) **nu au o legătură directă cu natura și obiectul contractului sectorial/acordului-cadru ce urmează să fie atribuit;**

b) **nu reflectă un avantaj pe care entitatea contractantă îl poate obține prin utilizarea factorului de evaluare respectiv.**

(9) Ponderea stabilită pentru fiecare factor de evaluare nu trebuie să conducă la distorsionarea rezultatului aplicării procedurii pentru atribuirea contractului sectorial/acordului-cadru. Pentru fiecare factor de evaluare entitatea contractantă are obligația de a stabili o pondere care să reflecte în mod corect:

a) importanța caracteristicii tehnice/funcționale considerate a reprezenta un avantaj calitativ, de mediu și/sau social ce poate fi punctat; sau

b) **cuantumul valoric al avantajelor de natură financiară pe care ofertanții le pot oferi prin asumarea unor angajamente suplimentare în raport cu cerințele minime prevăzute în caietul de sarcini sau documentul descriptiv.**

(10) În cazul în care, în cadrul unei proceduri se atribuie mai multe loturi, entitatea contractantă poate stabili criterii de atribuire separate și diferite pentru fiecare lot în parte."

Trecând peste această introducere în ceea ce privește legislația achizițiilor sectoriale cu privire la alegerea factorilor de evaluare, Consiliul va analiza, pe rând, criticile referitoare la fiecare factor de evaluare contestat.

Entitatea contractantă a ales următorii factori de evaluare: prețul ofertei – pondere 55 %, componenta tehnică Pt 1- Experiența și calificarea coordonatorului / managerului de securitate - pondere 20 %, componenta tehnică Pt 2 - timpul de intervenție în caz de alarmare - pondere 10 % și componenta tehnică Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %.

Astfel, în ceea ce privește factorul de evaluare „experiența și calificarea coordonatorului/managerului de securitate, exprimată în număr de ani” în anexa - „Fișa de acordare a punctajului în conformitate cu factorii de evaluare selectați” și în caietul de sarcini este definit acest factor de evaluare și prezentat algoritmul de calcul:

„Manager de securitate/coordonator contract reprezintă denumirea generică pentru persoana care are atribuții similare unui manager/coordonator de contract respectiv atribuții de implementare a activităților specifice cu respectarea legislației în domeniu, respectiv servicii de pază (director general/ director executiv).

Acordarea punctajului se face astfel:

- Pentru o experiență de 1-3 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 3 puncte;

- Pentru o experiență de 4-6 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 6 puncte;

- Pentru o experiență de 7-9 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 8 puncte;

- Pentru o experiență de 10-12 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 10 puncte;
- Pentru o experiență de 13-15 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 12 puncte;
- Pentru o experiență de 16-18 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 15 puncte;
- Pentru o experiență de 19-21 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 18 puncte;
- Pentru o experiență de minim 22 ani deținută ca Manager de securitate/coordonator contract, în domeniul servicii de pază, se acordă 20 puncte.

Pentru îndeplinirea cerintelor se vor prezenta: CV - însoțit de diplome/atestare/certificate de formare sau echivalent, copii de pe contractul de muncă, fișa de post sau alte documente cu valoare probantă echivalentă pentru a face dovada experienței în număr de ani și a calificărilor profesionale.”

Contestatoarea susține că un astfel de factor de evaluare nu este relevant, întrucât, pe de o parte, calitatea de „coordonator de contract/manager de securitate” nu este reglementată legislativ și, prin urmare nu poate fi deținută decât de administratorul societății, și nici nu poate fi probată decât exclusiv prin avizul acordat de organul de poliție competent.

Consiliul constată că autoritatea contractantă a definit ce se înțelege prin „manager de securitate/coordonator contract”, respectiv persoana care a avut atribuții similare unui manager/coordonator de contract, adică atribuții de implementare a activităților specifice cu respectarea legislației în domeniu (director general/ director executiv) și nu doar o persoană încadrată ca manager de contract.

Prin urmare, nu trebuie ca meseriile/calificările de „coordonator de contract” sau de „manager de securitate” să figureze în cartea de muncă /Revisal, ci ca cel care deține această funcție/calificare să fi avut atribuții specifice acestor funcții, cum ar fi cele de director general/ director executiv.

Consiliul reține că, potrivit legislației incidente mai sus citată, factorii de evaluare aplicați trebuie să aducă un avantaj real bunei execuții a contractului, iar, în acest sens, experiența personalului este reținută în legislația incidentă [art. 38 alin. (3) din HG nr. 394/2016] ca fiind unul din factorii de evaluare potențiali, cu atât mai mult, cu cât acest contract este unul de servicii, deci este unul în care implicarea personalului este determinantă.

Există profesii în care experiența (vechimea în funcția respectivă), conduce automat la promovarea într-o treaptă superioară, așa cum este cazul personalului militar, al categoriilor acordate muncitorilor calificați etc.

Există și profesii în care această avansare este condiționată de o anumită vechime în funcție, dar și de susținerea unui examen (învățământ, cercetare, sănătate), după cum există și profesii în care după obținerea atestării/certificării în meseria respectivă, nu mai există o promovare. Astfel, este și cazul calificării de managerul de securitate, dar și în cazul șoferilor, fie profesioniști, fie amatori.

În continuare, Consiliul va face unele considerații cu privire la experiența profesională, și în acest sens va lua ca exemplu experiența ca șofer, care este mai familiară multor persoane.

Este clar că, deși deținerea atestatului/carnetului de șofer dovedește îndeplinirea tuturor condițiilor prestării acestei activități, modul de conducere a autovehiculului diferă mult în funcție de experiența (vechimea) șoferului. Astfel un șofer cu permis obținut de o lună nu va putea conduce mașina la fel de bine și sigur, ca un altul cu vechime de 20-30 de ani.

De altfel, șoferilor începători li se impun anumite restricții în circulație (să circule doar pe banda 1, să nu conducă în afara țării etc

De altfel, pentru putea conduce o ambulanță, șoferul trebuie să aibă vechime de cel puțin 3 ani ca șofer profesionist.

În mod similar, Societatea de Transport București a prevăzut ca cerință pentru angajarea de șoferi de autobuze experiență de cel puțin 3 ani de permis categoria D.

Cu cât experiența este mai mare, cu atât există probabilitatea ca șoferul respectiv să fi întâmpinat cât mai multe și desebite situații, astfel încât, la o eventuală repetare, să știe cum să le trateze. În mod similar este și în cazul managerului de securitate. Cu cât a are o vechime mai mare în această funcție, cu atât mai mult există posibilitatea să se fi întânit cu situații deosebite, pe care să le fi depășit, mai greu sau mai ușor, dar din care să tragă învățăminte.

Obținerea atestatului de manager de securitate dovedește că persoana respectivă deține cunoștințele teoretice pentru exercitarea acestei profesii, pe când vechimea cât mai mare în profesie dovedește posibilitatea punerii în aplicare cât mai corect și eficient a acestor cunoștințe.

Un manager de securitate cu vechime mare a dobândit experiență care îi dă posibilitatea să aleagă repede a cea mai bună soluție pentru problemele care intervin în desfășurarea contractului.

Nu în ultimul rând, Consiliul are în vedere că în modelul de documentație de atribuire standardizat pentru servicii de pază, publicat pe site-ul ANAP, invocat de autoritatea contractantă, primul factor de evaluare recomandat este prețul, urmat de factorul de evaluare „Experiența și calificarea șefului de obiectiv /coordonatorului șefilor de obiectiv (dacă există mai multe obiective de pază) /șefului de tură pe

schimb (pentru cazul în care paza obiectivului este asigurată cu un dispozitiv format din mai mult de 5 posturi de pază)”.
Având în vedere complexitatea deosebită a contractului, care implică:

- servicii de pază umană 52 obiective în 7 județe;
- servicii de pază prin patrulare auto în 3 locații;
- servicii de monitorizare și intervenție pentru 120 de locații și 136 obiective,

Consiliul consideră că autoritatea contractantă a prevăzut că se impune o experiență profesională la cel mai ridicat nivel în domeniul serviciilor de pază și anume ca responsabil de contract sau de manager de securitate, și nu doar de șef de tură sau de obiectiv.

Consiliul reține și faptul că algoritmul/raționamentul propus în evaluarea ofertelor pentru acordarea punctajului de către ANAP, pentru acest factor de evaluare a fost următorul:

„Experiență în prestarea serviciilor de pază (concretizată în număr de contracte/ activități similare – se va selecta corespunzător relevanței și importanței considerate a fi un avantaj calitativ)

Calificări profesionale – se punctează suplimentar absolvirea unui curs de specializare ca: șef de obiectiv servicii de securitate/ șef de tură servicii de securitate /manager de securitate / agent de securitate aeroportuară (se selectează funcție de domeniul de interes)

Metode de verificare :

CV - însoțit de diplome/atestare/certificate de formare sau echivalent, copii de pe contracte de muncă, fișe de post sau alte documente cu valoarea probantă echivalentă pentru a face dovada experienței și a calificărilor profesionale.”

Consiliul consideră că entitatea contractantă a procedat în spiritul respectării principiilor transparenței, atunci când a considerat ca experiența specifică să se măsoare în ani de contract și nu în număr de contracte, având în vedere perioadele diferite pentru care sunt încheiate contractele.

Prin urmare, Consiliul determină că entitatea contractantă a respectat atât prevederile legale din domeniu, cât și principiile achizițiilor publice atunci când a prevăzut factorul de evaluare „experiența și calificarea coordonatorului/managerului de securitate, exprimată în număr de ani”, motiv pentru care va menține acest factor de evaluare.

În continuare, Consiliul va analiza critica referitoare la factorul de evaluare „componenta tehnică Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %”, al cărei algoritm de calcul este următorul:

„a) Pentru oferta cu cel mai mare număr de premii pentru societate se acordă punctajul maxim alocat (15 puncte).

b) Pentru celelalte oferte, se acordă punctajul astfel, conform formulei:

$P_n = (\text{Număr de premii } n / \text{Număr de premii maxim din procedură}) \times \text{punctajul maxim alocat.}$

Pentru îndeplinirea cerințelor se vor prezenta copii după diplome/ premii/ certificate."

Prin urmare, punctajul se va acorda în funcție de numărul diplomelor, premiilor și certificatelor obținute de societatea de pază respectivă.

SC ... SRL contestă acest factor de evaluare considerându-l nenecesar, atâta vreme cât activitatea unei firme de pază se desfășoară pe bază de licențe de funcționare, care se eliberează numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții, aceleași pentru toți operatorii economici, de aceeași autoritate competentă, iar aceste licențe sunt retrase de autoritatea competentă în condițiile reglementate de lege, același pentru toți operatorii economici.

Se arată că Legea nr. 333/2003 și Normele metodologice de aplicare a acesteia nu reglementează criterii de performanță în domeniul serviciilor de pază și securitate și nici „organisme recunoscute” pentru evaluarea unor performanțe în acest domeniu, astfel că, în absența unei reglementări legislative exprese, asemenea criterii de performanță nu pot fi stabilite obiectiv, după cum nu pot fi stabilite obiectiv nici organismele recunoscute în aprecierea unor asemenea performanțe profesionale.

Totodată documentația de atribuire nu arată care sunt "premiile" la care se referă, care sunt criteriile pe baza cărora se cere a fi fost acordate, care este raportul dintre premiile naționale și cele județene, care sunt „organisme recunoscute” în acordarea unor asemenea premii etc.

Contestatoarea consideră că prin acest factor de evaluare se încalcă principiile nediscriminării și tratamentului egal, fiind dezavantajați operatorii economici care nu au participat la diverse gale, festivaluri, competiții etc., fără caracter obligatoriu în desfășurarea activității profesionale, nespecificate în documentația de atribuire și care nu au dobândit, asatfel, pe baza unor criterii pur subiective, premii, diplome acordate de „organisme recunoscute”, dar rămase total neindividualizate în documentația de atribuire.

Totodată, apreciază că inserarea unui asemenea factor de evaluare reprezintă un obstacol nejustificat față de asigurarea unei concurențe efective între operatorii economici, nu reprezintă o formă de dovedire a experienței similare, nu poate reprezenta un criteriu legal stabilit privind capacitatea tehnică a operatorilor economici, conduce la o libertate de apreciere nelimitată a autorității contractante și, totodată, nu este de natură să asigure o concurență reală între operatorii economici, nefiind însoțit nici de prevederi care să permită verificarea efectivă a informațiilor furnizate de către ofertanți.

În punctul de vedere, autoritatea contractantă nu răspunde concret criticilor contestatoarei, singurul argument concret al acesteia fiind acela că în modelul de documentație de atribuire emis de ANAP, figurează și acest factor de evaluare.

Astfel, Consiliul reține că ultimul factor de evaluare avut în vedere de ANAP în modelul de documentație de atribuire este următorul:

„Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială

*Societatea a fost premiată în cadrul unor programe specifice sau angajații săi au fost premiați pentru realizări profesionale de excepție; *)*

**) Recomandat a se utiliza în situații excepționale (contracte angajante de valori mari, obiective de pază și securitate bunuri sensibile)“.*

Consiliul reține că ANAP a prevăzut ca acest factor să fie utilizat doar în situații excepționale.

Ori, deși, potrivit art. 9 alin. (4) lit. f) din HG nr. 394/2016 [„(4) Prin intermediul strategiei de contractare se documentează deciziile din etapa de planificare/pregătire a unui achiziții în legătură cu: f) justificările privind alegerea procedurii de atribuire în situațiile prevăzute la art. 82 alin. (3) - (6) din Lege și, după caz, decizia de a reduce termenele în condițiile legii, criterii de calificare privind capacitatea și, după caz, criteriile de selecție, criteriul de atribuire și factorii de evaluare utilizați“], avea obligația de a justifica folosirea factorilor de evaluare, în strategia de contractare elaborată de entitatea contractantă nu se justifică alegerea acestui factor de evaluare și nici situația excepțională presupusă a exista pentru justificarea alegerii acestuia.

Totodată, Consiliul reține că autoritatea contractantă a modificat și condiția de premiere din modelul ANAP, care făcea referire la unele „programe specifice“, în prezenta procedură neexistând vreo îngrădire de acest tip.

Nu există, ca în cazul competițiilor sportive și artistice, concursuri profesionale de pază la nivel național sau local, iar dacă unele instituții oferă astfel de premii, cu siguranță la acestea nu au acces toate societățile care pot participa la această procedură de atribuire.

Acest factor de evaluare poate favoriza chiar „cumpărarea“ unor astfel de diplome/certificări, după apariția anunțului de participare, eventual prin intermediul unor sponsorizări, în urma cărora persoana sponsorizată să mulțumească sponsorului prin acordarea unor astfel de diplome.

De asemenea, pot fi avantajate societățile ai căror patroni/asociați/administratori dețin și alte societăți, societăți care pot acorda, pe criterii subiective, premii sau diplome unor anumite firme de pază fără ca acestea să se fi evidențiat în vreun fel.

Prin urmare, Consiliul constată că acest factor de evaluare nu poate fi întotdeauna obiectiv, încălcând cel puțin principiul proporționalității, prin aceea că nu toate firmele de pază au acces, doar în baza propriilor merite, la astfel de premii/diplome/certificări.

Prin urmare, constatând că acest factor de evaluare nu este motivat de entitatea contractantă în niciun fel și nici nu este obiectiv,

prin urmare nu poate să producă un avantaj real entității contractante, ci este de natură a distorsiona rezultatul procedurii, Consiliul va admite această critică și va dispune eliminarea acestui factor de evaluare și introducerea altui factor de evaluare sau redistribuirea punctajului aferent factorilor de evaluare rămași.

În consecință, în temeiul art. 26 alin. (2) și (5) din Legea nr. 101/2016, Consiliul va admite, în parte, contestația formulată de SC ... SRL, în contradictoriu cu SC ... SA, și va dispune eliminarea factorului de evaluare „componenta tehnică Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %”, urmând ca punctajul aferent să fie alocat unui nou factor de evaluare sau factorilor de evaluare rămași, în termen de 15 zile de la primirea deciziei.

Pentru aceste motive,
în baza legii și a mijloacelor de probă aflate la dosar,

CONSILIUL DECIDE:

În temeiul art. 26 alin. (2) și (5) din Legea nr. 101/2016, admite, în parte, contestația formulată de SC ... SRL, în contradictoriu cu SC ... SA, și dispune eliminarea factorului de evaluare „componenta tehnică Pt 3 - Recunoașterea performanței profesionale în pază/ securitate, responsabilitate socială - pondere 15 %”, urmând ca punctajul aferent să fie alocat unui nou factor de evaluare sau factorilor de evaluare rămași, în termen de 15 zile de la primirea deciziei.

Prezenta decizie este obligatorie pentru părți, în conformitate cu dispozițiile art. 28 alin. (1) din Legea nr. 101/2016.

Împotriva prezentei decizii se poate formula plângere în termen de 10 zile de la comunicare.

Redactată în 4 exemplare, conține 22 (douăzeci și două) pagini.