

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

UFFICIO SOGGETTO AGGREGATORE

OGGETTO: ID. 4699. DETERMINA A CONTRARRE. PROCEDURA APERTA PER L'ATTIVAZIONE DELLA CONVENZIONE QUADRO EX ART. 26 L. 488/1999 E S.M.I. RELATIVA A N. 2 LOTTI TERRITORIALI AVENTI AD OGGETTO SERVIZI DI PULIZIA E IGIENE AMBIENTALE DA ESEGUIRSI SU IMMOBILI DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, ENTI, AZIENDE PUBBLICHE E SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA MAGGIORITARIA, SITI NEL TERRITORIO DELLA REGIONE LIGURIA, PER LA DURATA DI 48 MESI - APPALTO VERDE (DM 29 GENNAIO 2021)

COMMISSIONE GIUDICATRICE

VERBALE DELLA SEDUTA RISERVATA DI VALUTAZIONE DELLE OFFERTE TECNICHE DEL 12/05/2026

L'anno 2026, il giorno 12 del mese di maggio alle ore 14:00, presso la Sala Conferenze al quinto piano della sede centrale della Città Metropolitana di Genova, in Genova, Piazzale Mazzini 2, si riunisce la Commissione giudicatrice, all'uopo incaricata con Atto dirigenziale n. 847 del 23/03/2026 del Servizio Stazione Unica Appaltante – Direzione Risorse, per la prosecuzione della valutazione delle offerte tecniche presentate dagli operatori economici per il Lotto 1.

Sono presenti i componenti della Commissione giudicatrice:

- Arch. Maria Giovanna Lonati, Dirigente del Servizio Patrimonio - Direzione Scuole, Edilizia e Patrimonio della Città Metropolitana di Genova, nella funzione di Presidente della Commissione giudicatrice;
- Arch. Ing. Davide Nari, Dirigente Staff supporto alla Direzione Generale e alla Pianificazione Strategica - Direzione Segreteria e Direzione Generale della Città Metropolitana di Genova, nella funzione di membro esperto;
- Arch. Giorgia Ottolini, Funzionario Servizi Amministrativi, titolare di incarico di Elevata Qualificazione presso la Direzione Politiche Contrattuali e Stazione Appaltante – Settore Beni e Servizi del Comune di Genova, nella funzione di membro esperto;

Presta assistenza alla Commissione durante la seduta Claudia Gramatica, Funzionario amministrativo presso il Servizio Stazione Unica Appaltante della Città Metropolitana di Genova, svolgendo anche le funzioni di segreteria, come da citato atto dirigenziale n. 847 del 23/03/2026.

La Commissione, a seguito di individuale disamina, procede collegialmente alla valutazione delle offerte tecniche, presentate dagli operatori economici per il Lotto 1, in relazione al criterio D – Gestione del personale, previsto dal disciplinare di gara, e, terminata la valutazione, procede unanimemente ad assegnare i punteggi per il sub-criterio tabellare *D.1 – Retribuzione oraria minima* e a determinare i singoli coefficienti assegnati ai sub-criteri discrezionali *D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate* e *D.3 – Formazione del personale*, come di seguito dettagliato:

1. O.E.: R.T.I. costituendo Consoli S.p.A. – MA.RIS. COOPERATIVA SOCIALE:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima:** Si **Punti:** 9
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,80

Relazione ben strutturata e coerente con il sub-criterio, con puntuale descrizione delle misure adottate a favore della conciliazione vita-lavoro, delle pari opportunità generazionali e di genere e dell'inclusione lavorativa.

3) D.3 – Formazione del personale:

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,85

Relazione particolarmente apprezzabile nella descrizione della formazione, con specifico riferimento alla sostenibilità ambientale e con spunti innovativi.

2. O.E.: society moderne facility management srl:

1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,60

Proposta complessivamente convincente nella definizione degli strumenti, sebbene non del tutto supportata da documentazione a sostegno.

3) D.3 – Formazione del personale:

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,68

Proposta complessivamente convincente nella definizione delle attività formative, seppur con margini di miglioramento.

3. O.E.: Lancar Srl:

1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,40

Le misure indicate risultano generiche, standardizzate e solo parzialmente documentate, con limitata evidenza di strumenti innovativi o strutturati.

3) D.3 – Formazione del personale:

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,55

Relazione adeguata nella descrizione del sistema formativo, con definizione chiara dei percorsi e delle modalità di erogazione, seppur con alcuni aspetti non completamente approfonditi.

4. O.E.: Consorzio Leonardo Servizi e Lavori Società Cooperativa Consortile Stabile:

1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,58

Presenza di elementi positivi in tema di formazione e sensibilizzazione sull'inclusione, anche se con grado di strutturazione variabile.

3) D.3 – Formazione del personale:

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,65

Discreta organizzazione della tracciabilità della formazione, con strumenti sufficienti a garantire il controllo delle attività formative, seppur con margini di miglioramento.

5. O.E.: R.T.I. costituendo MIORELLI SERVICE SPA A SOCIO UNICO – FIDENTE S.P.A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,85

Proposta di elevata qualità, caratterizzata da un forte orientamento alla valorizzazione delle risorse umane e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,85

Relazione estremamente completa e pienamente coerente con il sub-criterio, con chiara ed esaustiva descrizione del sistema di formazione, informazione e aggiornamento del personale.

6. O.E.: R.T.I. costituendo CONSORZIO STABILE CMF – SO.TR.A.F. di Marguati&C. S.r.l. - CoopGe Srl:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,63

Relazione coerente con i requisiti del sub-criterio, apprezzabile per l'attenzione ai temi sociali, seppur solo parzialmente documentata.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,55

Struttura formativa chiara, con indicazione delle principali modalità di erogazione e aggiornamento, ma non del tutto convincente.

7. O.E.: R.T.I. costituendo Meranese Servizi SpA – Jobbing Società Cooperativa:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,70

Buona impostazione delle politiche aziendali per le pari opportunità, con particolare attenzione al welfare aziendale e alle esigenze delle categorie deboli.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,68

Relazione complessivamente coerente con il criterio, orientata alla qualità del servizio e all'aggiornamento del personale.

8. O.E.: VIVENDA S.P.A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,47

Relazione complessivamente coerente con il sub-criterio, ma con limitata evidenza dell'effettiva applicazione delle misure dichiarate e scarsamente documentate.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,40

Percorsi formativi indicati in modo generico, con scarsa chiarezza su monte ore, contenuti e tracciabilità della formazione.

9. O.E.: R.T.I. costituendo gestione servizi integrati srl a socio unico – Samsic Italia S.p.A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,60

Proposta equilibrata e coerente con le finalità del criterio, con adeguata descrizione degli strumenti a supporto delle pari opportunità, sebbene non sempre caratterizzata da elevato grado di innovazione.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,68

Relazione dettagliata e complessivamente adeguata, con buona descrizione del sistema formativo previsto per il personale, ma con margini di miglioramento.

10. O.E.: Clean Service s.r.l.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,62

Buona coerenza con le finalità del sub-criterio, seppur con un livello di innovazione e dettaglio non sempre elevato.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,55

Proposta complessivamente convincente, seppur non pienamente dettagliata nella definizione delle attività formative e dei sistemi di tracciabilità.

11. O.E.: C.M. SERVICE SRL:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,48

Relazione generica e con limitata evidenza dell'effettiva applicazione delle misure dichiarate.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,35

Relazione poco approfondita, con indicazioni generiche sui percorsi formativi e scarsa evidenza degli aspetti organizzativi e delle modalità di tracciabilità della formazione

12. O.E.: R.T.I. costituendo CONSORZIO SERVIZI INTEGRATI (mandataria; consorziata esecutrice: E.P.M. S.R.L.) – MULTISERVICE SCRL:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,65

Buona impostazione delle politiche aziendali per il welfare, con attenzione alle esigenze delle categorie deboli, ma con margini di miglioramento.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,55

Sistemi di formazione e di verifica delle competenze presenti e coerenti, ma con indicazioni non approfondite sulle metodologie di erogazione dei percorsi formativi.

13. O.E.: EURO&PROMOS FM S.P.A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,70

Relazione ben articolata, con buona descrizione delle politiche aziendali in materia di pari opportunità e inclusione.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,65

Percorsi formativi adeguatamente strutturati, con indicazione del monte ore e dei principali contenuti, anche se non sempre completamente approfonditi.

14. O.E.: R.T.I. costituendo I.S.S. ITALIA A. BARBATO SRL– SERVIZI INTEGRATI SRL:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,70

Buona impostazione delle politiche aziendali per le pari opportunità, con attenzione alle esigenze delle categorie deboli e al welfare aziendale.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,60

Proposta complessivamente adeguata, seppur con alcuni aspetti non completamente approfonditi e con limitata innovazione.

15. O.E.: Coopservice S. Coop. p. A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Puntì: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,80

Relazione completa e coerente con le finalità del sub-criterio, con descrizione approfondita delle politiche aziendali in materia di pari opportunità, inclusione e conciliazione vita-lavoro.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,85

Sistema formativo avanzato e innovativo, caratterizzato da percorsi strutturati e coerenti con gli obiettivi del servizio, con elevata capacità di aggiornamento e monitoraggio delle competenze del personale.

16. O.E.: B. & B. Service Società Cooperativa:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,70

Le misure illustrate risultano coerenti e generalmente ben strutturate, con riferimento a strumenti quali flessibilità oraria e welfare aziendale, sebbene non particolarmente approfondite in tutte le componenti.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,68

Relazione mirata, con buona descrizione del sistema formativo previsto per il personale.

17. O.E.: Papalini S.p.A.:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,35

Proposta complessivamente poco strutturata e poco documentata, con carenza nella definizione delle modalità di attuazione e con limitata attenzione agli aspetti innovativi.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,48

Sistemi di verifica delle competenze poco strutturati e descritti in modo sintetico, con limitata evidenza di strumenti oggettivi di valutazione.

18. O.E.: CNS CONSORZIO NAZIONALE SERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**

- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,70

Relazione adeguata, con buona descrizione delle misure di conciliazione vita-lavoro e delle politiche aziendali in materia di pari opportunità e inclusione.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,60

Relazione complessivamente adeguata, con livelli di approfondimento non uniformi.

19. O.E.: R.T.I. costituendo AUREA SERVIZI S.R.L.– MERIDIONALE SERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,40

Scarsa profondità nella descrizione delle politiche di pari opportunità e inclusione adottate.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio basso. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,43

Tracciabilità della formazione solo parzialmente garantita, con modalità di registrazione non sempre adeguate.

20. O.E.: DUSSMANN SERVICE SRL:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,60

Relazione coerente con i requisiti del sub-criterio, apprezzabile per l'approccio organizzativo e l'attenzione ai temi sociali, sebbene non approfondita sulle misure già attuate.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,72

Relazione dettagliata e complessivamente adeguata, con buona descrizione del sistema formativo previsto per il personale.

21. O.E.: C.I.C.L.A.T. CONSORZIO ITALIANO COOPERATIVE LAVORATORI AUSILIARI TRAFFICO SOCIETA' CONSORTILE COOPERATIVA STABILE:

- 1) **D.1 – Retribuzione oraria minima: SI Punti: 9**
- 2) **D.2 – Meccanismi premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o persone svantaggiate:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,55

Presenza di elementi positivi in tema di inclusione lavorativa delle categorie deboli; relazione generica e limitata su altri aspetti.

- 3) **D.3 – Formazione del personale:**

Profilo medio alto. Coefficiente di valutazione assegnato: 0,62

Relazione adeguata nella descrizione del sistema formativo, con definizione chiara dei percorsi e delle modalità di erogazione, ma con limitata innovazione.

Terminate le suesposte operazioni in riferimento a ciascun operatore economico per i sub-criteri D.1, D.2 e D.3, la Commissione procede a determinare i punteggi per i sub-criteri D.2 e D.3, come riportati, unitamente al sub-criterio D.1, nel prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale del presente verbale (Allegato A).

Alle ore 17:05 i lavori della Commissione vengono sospesi e viene fissata per il giorno 19/05/2026 alle ore 14:00 ulteriore seduta, presso la Sala Conferenze al quinto piano della sede centrale della Città Metropolitana di Genova, per la prosecuzione della valutazione delle offerte tecniche.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to Arch. Maria Giovanna Lonati

Presidente Commissione giudicatrice

F.to Arch. Ing. Davide Nari

Membro esperto Commissione giudicatrice

F.to Arch. Giorgia Ottolini

Membro esperto Commissione giudicatrice

F.to Dott.ssa Claudia Gramatica

Segretario verbalizzante