

DITTA: OPEN GROUP SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS											
N	Criterio di valutazione	Sub criterio di valutazione	Criteri motivazionali	Punteggio max	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Lena	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Vazzoler	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Madiotto	Media aritmetica dei coefficienti	Punteggio attribuito	Punteggio min (SOGLIA)	Motivazione
1	Capacità progettuale, organizzativa ed innovativa, di valutazione	1.1	Definizione del modello organizzativo e operativo, degli strumenti metodologici applicabili per linea di intervento, delle linee guida della prevenzione e delle evidenze scientifiche cui si fa riferimento nell'azione progettuale, modalità di rapporto con l'ente appaltante.	Sarà valutata la coerenza del modello organizzativo e operativo con gli obiettivi individuati per ciascuna linea di intervento all'art. 6 del Capitolato speciale e il grado di efficienza garantito per il raggiungimento degli stessi. Sarà valutata la completezza e adeguatezza delle proposte progettuali in relazione alle linee guida della prevenzione e delle evidenze scientifiche.	10	1	1	1	10	3	Giudizio: Eccellente. Motivazione: Vista l'offerta presentata, si ritiene che il prodotto contenga una presentazione esaustiva ed articolata dell'Azienda e dei servizi offerti, delle progettualità specifiche, della presenza sul territorio della Regione. La capacità progettuale si evince in particolare nella presenza del Responsabile del progetto e degli uffici in staff (ufficio innovazione) e delle caratteristiche dell'intervento che si basano sulla capacità dell'operatore sia in termini tecnici che di tenuta della rete. Particolare rilievo viene dato alla strumentazione professionale dell'operatore basata sulle funzioni di relazione di fiducia, empatia e relazione nella prossimità. Rispetto alle linee di intervento (A, B e C) vengono dettagliate le attività e indicate puntualmente le azioni che caratterizzano il PPTS (es: inclusione, integrazione, digitale, bullismo, genitorialità, prevenzione uso sostanze, ecc.).
		1.2	Proposte migliorative e innovative	Sarà valorizzata la capacità di progettare interventi innovativi in relazione ai bisogni emergenti; la proposta di ulteriori servizi o iniziative, senza maggiori oneri per l'ente (es. seminari di approfondimento, incontri con esperti, individuazione e valorizzazione di nuovi soggetti, maggiore differenziazione dell'offerta, etc.); la capacità di reperimento di risorse aggiuntive anche riguardo a personale in stage o tirocinio, per lo svolgimento di attività integrative; strumenti e attrezzature impiegati (es.: cellulare di servizio, attrezzatura elettronica, automezzi aziendali, ...) ed altro che la cooperativa intende mettere a disposizione.	10	0,8	0,8	0,8	8	3	Giudizio: Buono. Motivazione: L'offerta presentata riguarda sia l'organizzazione, in particolare nr. 6 telefoni, n. 3 conferenze tematiche annuali, attività di editing ed azioni di coordinamento, utilizzo di strumenti digitali condivisi, sia la proposta operativa su tematiche emergenti. Si fa riferimento, in particolare, al fenomeno del ritiro sociale tra gli adolescenti, quale crisi emersa nel periodo pandemico.
		1.3	Sistema di autocontrollo	Saranno valutate le modalità operative e gli strumenti che si intendono adottare per la verifica e la valutazione degli esiti del progetto, per il controllo della qualità, come indicato all'art. 10 del Capitolato, in termini di efficienza ed efficacia del servizio, rispetto agli obiettivi prefissati; strumenti adottati per il rilevamento del gradimento del servizio da parte dei fruitori (gruppi target, comuni, altri enti, etc.).	10	0,8	0,8	0,8	8	3	Giudizio: Buono. Motivazione: L'offerta presentata esalta le funzioni del coordinatore in tutte le fasi del controllo; vengono descritti in maniera articolata i livelli qualitativi e quantitativi di valutazione, indicati gli strumenti di rilevazione del gradimento quantitativo (Focus group).
TOT. 1				30				26	9		
2	Personale utilizzato nel servizio	2.1	Risorse umane che saranno impiegate con descrizione di qualifiche e titoli, ruoli, funzioni e anzianità di esperienza nei settori oggetto di intervento.	Sarà valutato il numero di risorse impiegate congruente con il monte ore previsto nel Capitolato, la qualifica e l'esperienza professionale maturata del personale destinato all'esecuzione del servizio. In particolare, verrà valutata l'esperienza maturata per ciascuna figura professionale di seguito indicata: - per il coordinatore: lavoro di comunità, esperienza di coordinamento di gruppi di lavoro multi professionali; - per gli educatori: lavoro educativo con minori e adolescenti in contesti sociali e informali; - per gli psicologi: consulenza psicologica all'adolescente a scuola; esperienze di formazione di soggetti adulti quali genitori, insegnanti, gruppi di cittadini e dei giovani animatori di comunità. L'esperienza riferita dovrà essere documentata dai Curricula presentati in forma anonimizzata.	7	0,6	0,6	0,6	4,2	2	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: Il numero di risorse proposte risulta sufficientemente congruente con il monte ore previsto.
		2.2	Risorse umane con esperienze in particolari tecniche o discipline c.d. maestri d'arte	Saranno valutate le esperienze pregresse delle risorse umane nell'ambito delle tecniche laboratoriali, informatiche, espressivo-artistiche (musica, teatro, arti visive...), espressivo-corporee e sportive. Le competenze riferite dovranno essere documentate dai Curricula presentati in forma anonimizzata	5	0,6	0,6	0,6	3	1	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: dall'analisi dei curricula presentati si rileva la formazione specifica di uno degli operatori proposti. Nella documentazione presentata viene dichiarata la formazione specifica degli operatori nelle discipline richieste, indicando alcune proposte laboratoriali attive presso la Cooperativa.
		2.3	Formazione	Sarà valutata la completezza e adeguatezza del programma di formazione annuale del personale impiegato nell'esecuzione del servizio. In particolare: analisi dei bisogni formativi, contenuti e durata in ore di ogni evento formativo, supervisione del personale (modalità e temporalità del piano di supervisione)	8	0,8	0,8	0,8	6,4	2	Giudizio: Buono. Motivazione: la proposta formativa sviluppa tematiche specifiche e attuali, ad implementazione dell'organizzazione del lavoro, per un monte ore complessivo di 20 ore/anno. La modalità di supervisione prevista individua due metodologie supervisione dell'equipe e supervisione individuale. Viene valorizzato dall'approccio trans-territoriale alle supervisioni per ampliare le opportunità di scambio.
		2.4	Gestione del personale	Sarà valutata la più efficiente gestione delle risorse umane. In particolare: - misure a garanzia della continuità del servizio, anche in caso di assenza improvvisa dell'operatore incaricato - modalità e tempi di sostituzione degli operatori dimissionari, azioni previste per limitare il turn over degli operatori - sistemi di incentivazione tesi a favorire la permanenza dei professionisti nel servizio	12	1	1	1	12	4	Giudizio: Eccellente. Motivazione: nella descrizione della gestione delle risorse umane, oltre all'aspetto contrattualistico ed organizzativo, viene evidenziata la tutela dell'operatore con l'applicazione dei piani di benessere e del welfare aziendale, con un'attenzione particolare al benessere dei professionisti coinvolti.
		2.5	Selezione del personale	La soluzione proposta sarà valutata con riferimento agli strumenti ed ai canali utilizzati per la selezione del personale, al fine di promuovere l'assunzione del maggior numero di giovani, con età inferiore a	2	0,6	0,6	0,6	1,2	0	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: vengono esplicitati sufficientemente gli strumenti ed i canali utilizzati per la selezione del personale, favorendo l'assunzione di under 36.
TOT. 2				34				26,8	9		
3	Coinvolgimento della rete sociale	3	Saranno valutate le più efficaci modalità di coinvolgimento dei vari portatori di interesse, la modalità di raccordo in sinergia con le organizzazioni di volontariato e/o associazioni di utenti e altre organizzazioni operanti sul territorio. Sarà altresì valorizzata la disponibilità di personale volontario, anche associato, da inserire nelle attività	6	0,6	0,6	0,6	3,6	2	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: sono sufficientemente esplicitate le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse.	
PUNTEGGIO MAX				70				0	3,6	20	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO DITTA OPEN GROUP SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.								56,4			

I. In Ditt. cca Marinella Anostina Lena
I. In Ditt. cca Laura Maria Vazzoler
I. In Ditt. cca Sabina Madiotto

DITTA: INSIEME SI PUO' SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE												
N	Criterio di valutazione	Sub criterio di valutazione	Criteri motivazionali	Punteggio max	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Lena	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Vazzoler	Coefficiente assegnato Commissario dott.ssa Madiotto	Media aritmetica dei coefficienti	Punteggio attribuito	Punteggio min (SOGLIA)	Motivazione	
1	Capacità progettuale, organizzativa ed innovativa, di valutazione	1.1	Definizione del modello organizzativo e operativo, degli strumenti metodologici applicabili per linea di intervento, delle linee guida della prevenzione e delle evidenze scientifiche cui si fa riferimento nell'azione progettuale, modalità di rapporto con l'ente appaltante.	Sarà valutata la coerenza del modello organizzativo e operativo con gli obiettivi individuati per ciascuna linea di intervento all'art. 6 del Capitolato speciale e il grado di efficienza garantito per il raggiungimento degli stessi. Sarà valutata la completezza e adeguatezza delle proposte progettuali in relazione alle linee guida della prevenzione e delle evidenze scientifiche.	10	0,6	0,6	0,6	0,6	6	3	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: Vista l'offerta presentata, si ritiene che la presentazione dell'Azienda, dei servizi e delle progettualità sia sufficientemente descritta. La progettualità viene presentata in modo sintetico.
		1.2	Proposte migliorative e innovative	Sarà valorizzata la capacità di progettare interventi innovativi in relazione ai bisogni emergenti; la proposta di ulteriori servizi o iniziative, senza maggiori oneri per l'ente (es. seminari di approfondimento, incontri con esperti, individuazione e valorizzazione di nuovi soggetti, maggiore differenziazione dell'offerta, etc.); la capacità di reperimento di risorse aggiuntive anche riguardo a personale in stage o tirocinio, per lo svolgimento di attività integrative; strumenti e attrezzature impiegati (es.: cellulare di servizio, attrezzatura elettronica, automezzi aziendali, ...) ed altro che la cooperativa intende mettere a disposizione.	10	0,6	0,6	0,6	0,6	6	3	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: L'offerta presentata è di tipo organizzativo, in particolare si rileva il supporto di n. 3 telefoni, nr. 2 conferenze tematiche annuali e n. 480 ore annuali di surplus per coordinamento.
		1.3	Sistema di autocontrollo	Saranno valutate le modalità operative e gli strumenti che si intendono adottare per la verifica e la valutazione degli esiti del progetto, per il controllo della qualità, come indicato all'art. 10 del Capitolato, in termini di efficienza ed efficacia del servizio, rispetto agli obiettivi prefissati; strumenti adottati per il rilevamento del gradimento del servizio da parte dei fruitori (gruppi target, comuni, altri enti, etc.).	10	0,6	0,6	0,6	0,6	6	3	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: L'offerta presentata è focalizzata sull'elenco dei riferimenti gestionali ed esecutivi. Gli strumenti di rilevazione sono prevalentemente di tipo quantitativo.
TOT. 1				30					18	9		
2	Personale utilizzato nel servizio	2.1	Risorse umane che saranno impiegate con descrizione di qualifiche e titoli, ruoli, funzioni e anzianità di esperienza nei settori oggetto di intervento.	Sarà valutato il numero di risorse impiegate congruente con il monte ore previsto nel Capitolato, la qualifica e l'esperienza professionale maturata del personale destinato all'esecuzione del servizio. In particolare, verrà valutata l'esperienza maturata per ciascuna figura professionale di seguito indicata: - per il coordinatore: lavoro di comunità, esperienza di coordinamento di gruppi di lavoro multi professionali; - per gli educatori: lavoro educativo con minori e adolescenti in contesti sociali e informali; - per gli psicologi: consulenza psicologica all'adolescente a scuola; esperienze di formazione di soggetti adulti quali genitori, insegnanti, gruppi di cittadini e dei giovani animatori di comunità. L'esperienza riferita dovrà essere documentata dai Curricula presentati in forma anonimizzata	7	0,8	0,8	0,8	0,8	5,6	2	Giudizio: Buono. Motivazione: Il numero delle risorse proposte risulta congruente con il monte ore previste. In particolare si rileva la figura del coordinatore con esperienza quinquennale.
		2.2	Risorse umane con esperienze in particolari tecniche o discipline c.d. maestri d'arte	Saranno valutate le esperienze pregresse delle risorse umane nell'ambito delle tecniche laboratoriali, informatiche, espressivo-artistiche (musica, teatro, arti visive...), espressivo-corporee e sportive. Le competenze riferite dovranno essere documentate dai Curricula presentati in forma anonimizzata	5	0,6	0,6	0,6	0,6	3	1	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: dall'analisi dei curricula presentati si rileva la formazione specifica di uno degli operatori proposti. Si fa, altresì, riferimento alla presenza di risorse umane con specifiche tecniche di laboratorio, tuttavia non indicate nei curricula.
		2.3	Formazione	Sarà valutata la completezza e adeguatezza del programma di formazione annuale del personale impiegato nell'esecuzione del servizio. In particolare: analisi dei bisogni formativi, contenuti e durata in ore di ogni evento formativo, supervisione del personale (modalità e temporalità del piano di supervisione)	8	0,6	0,6	0,6	0,6	4,8	2	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: la proposta formativa sviluppa tematiche di base per un monte ore complessivo di 16 ore/anno. La modalità di supervisione proposta è di tipo metodologico, articolata in 4 incontri annuali della durata di 2 ore
		2.4	Gestione del personale	Sarà valutata la più efficiente gestione delle risorse umane. In particolare: - misure a garanzia della continuità del servizio, anche in caso di assenza improvvisa dell'operatore incaricato - modalità e tempi di sostituzione degli operatori dimissionari, azioni previste per limitare il turn over degli operatori - sistemi di incentivazione tesi a favorire la permanenza dei professionisti nel servizio	12	0,6	0,6	0,6	0,6	7,2	4	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: nella descrizione della gestione delle risorse umane viene privilegiato l'aspetto contrattualistico ed organizzativo.
		2.5	Selezione del personale	La soluzione proposta sarà valutata con riferimento agli strumenti ed ai canali utilizzati per la selezione del personale, al fine di promuovere l'assunzione del maggior numero di giovani, con età inferiore a trentasei anni	2	0,6	0,6	0,6	0,6	1,2	0	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: vengono esplicitati sufficientemente gli strumenti ed i canali utilizzati per la selezione del personale, favorendo l'assunzione di under 36.
TOT. 2				34					21,8	9		
3	Coinvolgimento della rete sociale	3	Saranno valutate le più efficaci modalità di coinvolgimento dei vari portatori di interesse, la modalità di raccordo in sinergia con le organizzazioni di volontariato e/o associazioni di utenti e altre organizzazioni operanti sul territorio. Sarà altresì valorizzata la disponibilità di personale volontario, anche associato, da inserire nelle attività	6	0,6	0,6	0,6	0,6	3,6	2	Giudizio: Sufficiente. Motivazione: sono sufficientemente esplicitate le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse.	
PUNTEGGIO MAX				70					3,6	20		
PUNTEGGIO ATTRIBUITO DITTA INSIEME SI PUO' SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE									43,4			