

Allegato 4 al Disciplinare di gara

Rif.	Criterio di valutazione		Sub criterio di valutazione	Criteri motivazionali	Punteggio MAX	Soglia MIN
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	3
		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	3
		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	3
					30	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	2
		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	1
		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	2
		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	4
		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
					34	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	2
					70	20