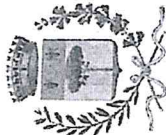
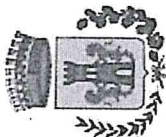


CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA (C.U.C.) CAPOFILA COMUNE DI VIMODRONE

COMUNE DI
CASSINA DE' PECCHI



COMUNE DI
VIMODRONE



COMUNE DI
RODANO



Sede: Palazzo Comunale di Vimodrone Via C. Battisti, 56 - C.A.P. 20090 - Vimodrone (MI)
Telefono 0225077210-278-312 Telefono 0295440252- Fax 02/2500316

Pec: comune.vimodrone@pec.regione.lombardia.it

E-mail: cuc@comune.vimodrone.milano.it

Codice identificativo univoco fatturazione: BHK9ZK

PROCESSO VERBALE DELLA COMMISSIONE DI GARA

DELLA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE TECNICHE RELATIVE ALLA PROCEDURA DI GARA TELEMATICA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO INSERIMENTI LAVORATIVI SOGGETTI SVANTAGGIATI S.R.L. DEL COMUNE DI VIMODRONE CIG: 9434498A09

L'anno duemilaventidue (2022) il giorno 02 (due) del mese di Novembre, si è riunita la Commissione giudicatrice in seduta congiunta da remoto nominata con determinazione n. 653 del 28/10/2022 del Comune di Vimodrone-Uff. CUC, composta dalla D.ssa Maria Grazia Malagoli dipendente del Comune di Cassina de' Pecchi in qualità di Presidente della Commissione, dai Commissari Riva Raffaella e Katia Rossini dipendenti del Comune di Vimodrone.

E' nominato segretario verbalizzante la Sig.ra Stabile Daniela dipendente del Comune di Vimodrone - Settore Affari G.li-Contratti-CUC.

La Commissione prende atto, come trasmesso dal seggio di gara a seguito del verbale avente valore anche come provvedimento di ammissione ed esclusione prot. n. 18645/2022, che le offerte tecniche da valutare sono n. 2 e segnatamente provenienti dai seguenti operatori economici:

NUMERO PROTOCOLLO	FORNITORE	MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE	STATO OFFERTA
1666632554561	RIPARI Cooperativa Sociale - Impresa Sociale	Forma singola	Valida

	07403920155		
1666604479034	CSel Consorzio- Società cooperativa sociale 02239200963	Forma singola	Valida

La Commissione, preliminarmente, procede ad analizzare i criteri e sub criteri di valutazione, contenuti nel disciplinare di gara, mediante i quali si dovrà valutare la qualità dell'offerta tecnica e conseguentemente attribuire il punteggio massimo previsto, pari a 95 punti su 100.

In presenza di due offerte, la commissione non procederà alla valutazione mediante confronto a coppie ma bensì procederà con l'attribuzione di giudizi discrezionali e dei relativi coefficienti, sulla base dei livelli di valutazione indicati nel disciplinare di gara.

Terminata la lettura ed analisi generale delle offerte tecniche presentate, la Commissione, si aggiorna a prossima seduta congiunta in data da destinarsi dando atto che da remoto i singoli Commissari faranno le proprie valutazioni singolarmente per poi proseguire le valutazioni in seduta comune.

.....

L'anno **duemilaventidue (2022) il giorno 14** (quattordici) del mese di **Novembre** la Commissione dopo aver lavorato disgiuntamente riprende i lavori in sede collegiale con collegamento da remoto in videoconferenza procedendo ad esaminare le valutazioni operate da ciascun Commissario.

Ciascun commissario procede alla lettura dei giudizi e relativi coefficienti espressi per ciascun criterio come sotto indicato:

RIPARI COOP. SOCIALE

RIPARI COOP. SOCIALE

Dopo aver esaminato l'offerta tecnica presentata dal suddetto operatore economico, la Commissione rileva quanto segue:

CRITERIO		
1. ANALISI DEL CONTESTO DEL SERVIZIO - MAX PUNTI 15		
Commissario 1: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 2: OTTIMO coeff. 1	Commissario 3: DISCRETO coeff. 0,70
Buona e sostanzialmente completa l'analisi proposta. Alcune tematiche avrebbero potuto essere maggiormente approfondite	L'analisi è analitica e completa, affrontata con lucidità e spunti di pregnanza interessanti; rilevante e strategico che i dati statistici a cui ancora l'analisi si spingono a tutto il 2021, così come risulta anche significativa la connessione fra gli indici dell'andamento occupazionale e gli indici di povertà. Tali differenze sono inoltre concausa di differenze d'accesso e di qualità delle cure mediche particolarmente strategiche in rapporto ai soggetti interessati dal servizio. Tutti fattori che delineano meglio il quadro entro cui si colloca l'inclusione sociale e connotano il contesto entro cui il ruolo del lavoro si colloca. Pur a fronte della L. 68/1999 emerge un divario di genere e si va amplificando un divario per territorio e per titolo di studio; l'attenzione al corretto contesto serve poi a definire le differenti categorie dei soggetti abbisognanti di attenzioni e progetti diversi (giovani disabili fuoriusciti da percorsi scolastici che spesso non collimano con richieste mondo del lavoro, disabili adulti più deboli o ultra 45enni, fuoriusciti dal mondo del lavoro. Il quadro generale è poi declinato nel contesto comunale attraverso il rapporto Miprod 2022 per la macro-area Milano, Monza	Contesto territoriale ben conosciuto. Potevano essere maggiormente definite criticità e potenzialità.

	<p>Brianza e Lodi da cui emerge l'atteggiamento attendista della parte imprenditoriale, mentre sul fronte comunale emergono nuove opportunità dall'apertura di diverse nuove attività commerciali lungo la Padana. Ulteriori elementi di criticità evidenziati: il decremento delle segnalazioni in confronto al triennio precedente, con una prevalenza di disabili rispetto alle persone a rischio di emarginazione sociale; la sopravvivenza di scarse cooperative di tipo B (nessuna in Vimodrone) a cui si aggiunge la scarsità di collegamenti lungo l'asse nord-sud che complica; la crisi delle aziende che riduce la disponibilità ad accogliere sia in termini di assunzione che in termini di tirocini di inclusione sociale. La puntuale elencazione dei dati e soprattutto l'emersione di criticità cogenti e significative rappresenta completezza di analisi, mai risolta banalmente. E' presente una riflessione di fondo che connota e si innerva nei dati statistici, oltre ad una più puntuale evidenziazione di fenomeni e criticità. Il giudizio è pertanto di OTTIMO</p>	
2. OBIETTIVI E METODOLOGIA - MAX PUNTI 25		
Commissario 1: OTTIMO coeff. 1	Commissario 2: OTTIMO coeff. 1	Commissario 3: OTTIMO coeff.1
Il progetto presentato è ritenuto approfondito, adeguato, molto significativo e completo, ben definito, ben articolato e qualificante	La proposta si pone come obiettivo primario il "recupero, il mantenimento e il potenziamento delle abilità relazionali ed operative e delle autonomie personali delle persone svantaggiate" segnando immediatamente il centro dell'ottica d'intervento, su cui poi si innestano i percorsi del supporto delle persone e l'attenzione alle aziende. L'ottica è quella dello sviluppo di comunità. Per far ciò l'organizzazione del servizio viene concepita come integrata al servizio sociale	Obiettivi e metodologie approfonditi in maniera impeccabile. Molto approfondite anche le tipologie di utenza e le diverse metodologie ad hoc.

	comunale, fin dalla composizione dell'equipe che segna uno iato forte dal modello appaltatore come erogatore di prestazione innestandi come un - tutt'uno con l'ente nell'approccio di tipo sistemico. E' scarto che marca e fa la differenza, specie in termini di qualità. Da qui parte la declinazione delle funzioni, del piano di lavoro, delle modalità di presa in carico (<i>en passant</i> si sottolineano anche alcune funzioni attribuite al coordinatore di sicuro pregio come la ricerca attiva di fonti di finanziamento e sponsor, la promozione del servizio in termini di visibilità, la rappresentanza del servizio in sedi istituzionali, lo sviluppo di progetti, l'aggiornamento su sviluppi normativi e la formazione anche agli operatori dell'Ente, passaggi non di secondo piano), E' nel piano/presa in carico che il modello tocca punti alti con una individuazione analitica e peculiare delle aree tipologiche degli utenti, adeguatamente differenziati per tipologie (disabilità, psicosociali, emarginazione, minori e giovani) e con una strategia per ciascuno mettendo sul piatto un'attenzione che non trascura il dettaglio senza perdersi nel didattismo. C'è attenzione anche alle azioni per il mantenimento del lavoro e contro la volatilità, così come ampie sono le parti dedicate al lavoro di rete con i servizi, le aziende e le agenzie territoriali. E' un elemento affrontato con capacità di riflessione e di soluzioni, è sviluppo maturo e consapevole del tema. Pertanto il giudizio è di ottimo	
3. STRUMENTI UTILIZZATI - MAX PUNTI 8		
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: DISTINTO coeff. 0,90	Commissario 3: DISCRETO coeff. 0.70
L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi	La proposta interpreta l'elemento declinando tre	Argomento trattato in modo sintetico. Gli strumenti analizzati sono qualitativamente validi ma andavano

essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	tipologie di strumenti: per l'equipe, per la realizzazione dei progetti individuali, per la promozione del servizio. Tutti gli strumenti proposti risultano adeguati e rispondono ai criteri di fattibilità e concretezza chiesti dall'ente. Il dettato è chiaro e puntuale. Sul fronte dei primi se ne propongono 6 (pag.15) , sul fronte dei secondi si va dal tirocinio di inclusione sociale (correttamente declinato in osservativo, educativo, terapeutico-riabilitativo, formativo), al "sistema doti" (Dote impresa, programma GOL, Dote disabili e Garanzia Giovani), alla formazione finanziata, alle attività educative e risocializzanti; interessante l'introduzione anche dell'esperienza di servizio civile particolarmente pensata per i giovani utenti con disagio psichico/sociale. Un'ultima attenzione è riservata alla veicolazione del servizio affrontata sia attraverso canali istituzionali sia attraverso la partecipazione agli eventi territoriali	approfonditi con maggior cura
4. MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL SERVIZIO - MAX PUNTI 3		
Commissario 1: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 2: DISTINTO Coeff. 0,90	Commissario 3: DISCRETO coeff. 0.70
Interessanti e articolate le modalità proposte. Alcune idee avrebbero potuto essere maggiormente approfondite	La proposta suddivide adeguatamente la verifica e valutazione dei progetti individuali dalla verifica della qualità delle prestazioni. La prima è affrontata sinteticamente ma con strumenti adeguati prevedendo il coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati dall'intervento e ha esplicitato periodicità e frequenza cogenti (2 relazioni annuali e 10 volte annue in equipe). Sulla seconda tiene in debito conto gli indicatori IQ04	Ben approfondite le valutazioni della qualità delle prestazioni del servizio. Avrebbero dovuto essere maggiormente delineati gli indicatori e gli strumenti informativi per la misurabilità della performance

	<p>IQ05 e IQ06 del capitolato, integrandoli con la metodologia propria adottata dalla cooperativa declinata in scheda che evidenzia i termini di efficacia ed efficienza, provando a misurare la capacità del servizio di impattare secondo la mission ricevuta, per includere nella riprogettazione successiva i possibili imprevisti e il livello endogeno e "baseline" di mortalità dei progetti; l'indicatore sulla "credibilità" del servizio, le deviazioni standard di variabilità. L'approccio non è affatto meccanico e, al contempo, va a ricercare indicatori di misurabilità e di efficienza nell'alveo di un servizio di natura sociale, spesso alieno da tali lidi.</p>	
--	---	--

5. MODALITA' DI INTEGRAZIONE CON I SERVIZI COMUNALI, LA RETA ASSOCIATIVA E GLI STAKEHOLDER TERRITORIALI VIMODRONESI - MAX PUNTI 15		
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 3: SUPERFICIALE coeff. 0,50
<p>L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato</p>	<p>La proposta individua correttamente e con pregnanza le categorie di interlocutori significative, dai servizi comunali (vari), alla rete associativa, alle altre realtà come Patronati, Consulenti, Centro Lavoro, Acli e Caritas, orientandosi sulla sensibilizzazione/informazione e la collaborazione. Tuttavia il dettato non è svolto come meriterebbe limitandosi ad un volo minimale che ne depotenzia notevolmente la portata.</p>	<p>Argomento trattato in maniera sintetica e superficiale. Viene evidenziato quali sono i rapporti del servizio con l'ente locale senza approfondire e proporre qualcosa di innovativo</p>
6 MODALITA' DI INTEGRAZIONE CON LE RETI DEI SERVIZI E GLI STAKEHOLDER SOVRALOCALI - MAX PUNTI 12		

Commissario 1: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 2: DISCRETO Coeff. 0,70	Commissario 3: SUFFICIENTE coeff. 0,60
sebbene il paragrafo dedicato all'argomento sia abbastanza breve, il punto è trattato in modo adeguato	Viene proposta elencazione di servizi pubblici e privati (CPS, Seert, Uonpia, SISIM, Servizi per detenuti e consultori), agenzie educative e formative (associazioni di volontariato e sportive, associazioni di disabilità (SFA, CDD; CSE, AGPD) cooperative tipo A, scuole, CFP, Agenzie per la Formazione (Istituto Piamarta, Consorzio Mestieri); agenzie per il lavoro (Fondazione Adecco, Ag. Lavoro temporaneo, Cooperative di produzione/lavoro di tipo B, Afolmet). Ufficio di Piano e Rete ACLI di cui fa parte. Significativo l'aggancio e la collaborazione su progettazioni specifiche quali Cittadinanza al Lavoro ed Equipe distrettuale contrasto alla Povertà. Adeguata e cogente.	Punto trattato in modo sintetico. Si accenna a un possibile spiraglio innovativo con le realtà ACLI che potevano però essere accennate/trattate
7 MODALITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE -		
7.1 GESTIONE DEL PERSONALE E CONTENIMENTO DEL TURN OVER MAX 3 PUNTI		
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: BUONO coeff. 0,80	Commissario 3: BUONO coeff. 0,80
L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	L'elemento è affrontato in modo ampio e articolato partendo da una attenta riflessione che va a delineare l'architettura di fondo entro cui si collocano le misure e le strategie d'intervento. Le modalità organizzative volte al contenimento esulano da modelli standardizzati e riflettono l'impostazione annunciata in premessa. Pertinenti e ben declinate anche le misure contrattuali di supporto operativo, di sostegno professionale e prevenzione del burn out, così come quelle di sostegno sociale e assorbimento. Ben fatto.	Ben delineata la prevenzione del turn-over, sostegno professionale e prevenzione del burn out
7.2 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE MAX PUNTI 2		
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 3: SUFFICIENTE coeff. 0,60
L'elemento valutato all'interno dell'offerta	Sono proposte 40 ore complessive di formazione, i	Piano formativo poco approfondito. Argomento

considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	contenuti sono adeguati, Rilevante il modulo sull'organizzazione di comunità.	trattato negli elementi essenziali
---	---	------------------------------------

8. ELEMENTI MIGLIORATIVI INNOVATIVI E SERVIZI COMPLEMENTARI SENZA ONERI AGGIUNTIVI A CARICO DELL'ENTE - MAX PUNTI

12

Commissario 1: DISCRETO coeff. 0,70		
il progetto proposto è interessante, ma avrebbe meritato una più ampia trattazione.	Commissario 2: DISTINTO Coeff. 0,90	Commissario 3: DISCRETO coeff.0.70
<p>La proposta si impernia sulla sperimentazione del metodo di organizzazione di comunità, metodo di lavoro sociale volto a sostenere processi di co-costruzione di risposte condivise. La migliori suddetta è ben declinata pur nella necessità di sintesi imposta e parte da un gruppo di 5 soggetti fino ai 45 anni con disabilità lieve in carico al servizio (l'esperienza si ripeterà per altri 2 gruppi negli anni d'appalto), sul loro progetto di vita entro la rete di fronteggiamento; parallelamente vengono attivati una rete comunitaria di governance e un tavolo comunitario di lavoro, tre livelli interconnessi e che si auto-alimentano costantemente. Per la concretizzazione di tale sperimentazione sono significative anche le risorse messe in campo, anche quantitativamente (40h di coppia formatori, 120 ore di supervisore metodologico, 300 ore di facilitatori di rete, operatrice e coordinatore). La sperimentazione potrà coinvolgere l'AS dell'ente e eventuale altro personale sociale in modo che la metodologia resti come patrimonio dell'ente. La seconda migliona riguarda la messa a disposizione di gruppo di progettazione finalizzata alla ricerca di fonti alternative di finanziamento tra cui il Pon Fse. Mentre più tradizionale appare la seconda, la prima non è banale migliona o proposta "usa e getta", configurandosi come</p>		
Molto interessante il metodo di organizzazione di comunità ma l'argomento andava meglio delineato e approfondito		

CRITERIO			
1. ANALISI DEL CONTESTO DEL SERVIZIO - MAX PUNTI 15			
Commissario 1: BUONO coeff. 0,80	Commissario 2: DISCRETO Coeff 0,70	Commissario 3: BUONO coeff. 0.80	
Buona, completa e ben articolata l'analisi proposta.	L'ancoraggio ai dati statistici è sostanzialmente ancorato ai dati del 2020, così come i rimandi sulla situazione occupazionale e del mercato del lavoro risalgono all'osservatorio del 2017. Si enuncia l'esistenza di elementi di criticità del mercato del lavoro senza poi andare oltre il rimando alla crescita della precarietà lavorativa (lavoro a termine, interinali, occasionali); viene citata una frase attribuita alla Caritas di Vimodrone calata un poco dall'alto e senza specificare se si riferisca alla situazione attuale o a situazioni pregresse. I dati sulle persone disoccupate con disabilità si riferiscono al 2018 e peraltro relativamente al Distretto 3 (quindi non solo Vimodrone ma anche gli altri 3 comuni) viene riportata una stima . Evidenziano una scarsa attenzione delle aziende relativamente alla legge 68/99. Si chiude con i dati occupazionali disabili presso le cooperative del consorzio. L'analisi appare semplicistica, poco approfondita e la riflessione con esplicitazione delle criticità superficiale. Nel complesso il punto viene giudicato discreto	Contesto territoriale ben analizzato, ricca l'esplicitazione dei dati.	
2. OBIETTIVI E METODOLOGIA - MAX PUNTI 25			
Commissario 1: BUONO coeff. 0,80	Commissario 2: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 3: BUONO coeff. 0,80	
L'argomento è trattato in modo completo e approfondito. Alcune tematiche avrebbero richiesto	La proposta punta alla costruzione di percorsi congiunti tra cittadino, ente, servizi specialistici e appaltatore che	Proposta concreta e attuabile. Chiara l'esplicitazione delle finalità, obiettivi e risultati	Chiara

una maggiore elaborazione	<p>portino a definire obiettivi e strategie, il tutto attraverso un modello di "rigenerazione" delle risorse esistenti e fondato sui 3 pilastri della solidarietà, uguaglianza e responsabilità. Si punta a far interagire mondi percepiti come distanti, generando cambiamento di mentalità e d'approccio. Lo scopo dichiarato degli interventi individuali è l'aumento occupabilità delle persone. La proposta è molto sbilanciata sul matching soggetto-lavoro, con l'attenzione rivolta al mondo aziendale particolarmente declinata e attenta (Finalità 2, Finalità 3 implementazione banca dati aziende). I ruoli e le funzioni sono adeguati, ma non vi è una ricerca peculiare dell'integrazione sistemica con il servizio sociale comunale: anche nella delineaione del lavoro di equipe (settimanale e di abbinamento) la partecipazione dell'assistente sociale comunale è "al bisogno" non permanente. Dopodichè vengono enumerate le banche dati utilizzate, che rientrerebbero forse più nella parte degli strumenti. Non vi è un dettato che scende in prima linea e completa la diversa dell'utenza; su questo punto il testo sorvola e va per un livello macro eccessivo. I punti interessanti (specie nelle premesse) non vengono in realtà raccolti e sviluppati e restano come cappelli introduttivi adeguati ma non innervati nella prassi operativa. Il giudizio pertanto è Discreto</p>	attesi
	3. STRUMENTI UTILIZZATI - MAX PUNTI 8	
Commissario 1: DISTINTO coeff. 0,90	Commissario 2: DISTINTO coeff. 0,90	Commissario 3: OTTIMO coeff 1
l'argomento è trattato in modo articolato e completo.	La proposta affronta l'elemento ampiamente anche se con una trattazione che perde in chiarezza nell'enfasi superfetativa ("Il primo colloquio" e "l'incontro di	Argomento trattato in maniera molto approfondita. Sia dal punto di vista della quantità che qualità degli strumenti analizzati, è una proposta concreta e in linea con gli obiettivi da perseguire

	<p>approfondimento tra servizi" ripetuti). Le procedure e strumenti sono adeguati, vengono poi enunciate le azioni per la realizzazione del progetto individualizzato: sostegno e accompagnamento alla ricerca attiva, attività di matching e gestione poi di tirocini extracurricolari e di inclusione sociale ben declinati, accompagnamento persona, inserimento diretto in azienda. Interessante il lavoro sdi supporto per lavoratori già assunti (max 6 mesi). Vi è poi l'accompagnamento educativo verso l'aggancio a servizi specialistici, le attività di formazione, , gli strumenti dotati, le dimissioni e il ri-orientamento. Nle complesso e nonostante le cadute la proposta appare sotto questo profilo completa e ben strutturata</p>	
4. MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL SERVIZIO - MAX PUNTI 3		
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 3: DISCRETO coeff. 0.70
L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	La proposta, imperniata sul modelli del Sistema di Qualità Iso impalca un sistema di valutazione con l'utilizzo di strumenti di reportistica tradizionali, riconducibili essenzialmente a schede, elenchi, schede relazionali, registri presenze , check list e questionari, applicando metodologie per lo più standardizzate seppur organizzate. La parte customer è contenuta in questionari di gradimento (annuali e a campione) e report periodici. Non accenna alle modalità di rilevazione delle qualità del servizio con relativi indicatori espressi in capitolato. Compitino e nulla più.	Rilevanti le schede di customer satisfaction e importanti i report proposti. L'argomento è trattato in maniera non esaustiva.

5. MODALITA' DI INTEGRAZIONE CON I SERVIZI COMUNALI, LA RETA ASSOCIATIVA E GLI STAKHOLDER TERRITORIALI

VIMODRONESI - MAX PUNTI 15		
Commissario 1: BUONO coeff. 0,80	Commissario 2: DISCRETO coeff. 0,70	Commissario 3: BUONO coeff. 0.80
l'argomento è trattato in modo adeguato	La proposta pone buone premesse puntando all'ottica della responsabilità sociale diffusa con gli obiettivi di: attivazione cittadini, integrazione con servizi sociali, coinvolgimento terzo settore e estensione cultura della responsabilità sociale. Meno approfondito, frettoloso e meno convincente il dettato successivo, quando dalle premesse teoriche si passa ai fatti. Vengono poi indicati interlocutori che si ritengono utili alla rete, ossia il Servizio sociale comunale in primis e la tutela minori, l'ufficio problematiche alloggiative. Sul fronte del territorio si punta sulla Caritas. Il riferimento al CAG non è cogente in quanto il Cag Movi non è più attivo sul territorio. Fra gli altri soggetti indicati i Patronati locali. Mentre sul fronte terzo settore si citano realtà non riconducibili al ruolo di stakeholder territoriali. Nel complesso una proposta adeguata ma che non raggiunge livello alti.	Argomento ben approfondito, interessante l'ottica della responsabilità sociale diffusa

6 MODALITA' DI INTEGRAZIONE CON LE RETI DEI SERVIZI E GLI STAKEHOLDER SOVRALOCALI - MAX PUNTI 12		
Commissario 1: BUONO coeff. 0,80	Commissario 2: BUONO Coeff. 0,80	Commissario 3: BUONO coeff. 0.80
l'argomento è ben trattato. Si prendono in considerazione le reti del territorio e le diverse realtà presenti	La proposta procede ad elencazione con breve sviluppo degli interlocutori: serv. Sociosanitari specialistici (noa, CPS, Sert, Consulitori), Centro Impiego, servizi per il lavoro privati, SOD, imprese, soggetti formativi, Uepe e Ussm, reti e Sprar, tavoli ufficio di piano, Forum terzo settore. L'elenco è cogente e completo	Vengono definiti gli stakeholder sovra locali e le modalità di integrazione. Argomento trattato in maniera completa

7 MODALITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE -			
7.1 GESTIONE DEL PERSONALE E CONTENIMENTO DEL TURN OVER MAX 3 PUNTI			
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 3: SUPERFICIALE coeff. 0,50	
L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	L'elemento è trattato on modo sufficientemente adeguato, con l'enucleazione di misure contrattuali, di sostegno professionale e sociale (di minima e standardizzate) e procedure adeguate di sostituzione del personale. Essenziale	Argomento trattato in modo parziale e sintetico. Dovevano essere maggiormente approfonditi le misure di sostegno professionale e le azioni di supporto per il mantenimento della stabilità.	

7.2 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE MAX PUNTI 2			
Commissario 1: BUONO coeff. 0,80	Commissario 2: BUONO Coeff. 0,80	Commissario 3: BUONO coeff. 0,80	
vengono proposti un monte ore congruo e corsi appropriati e qualificanti	Sono proposte 42 ore complessive nei 4 anni di appalto, di cui 14 il primo anno. Ben definiti i macro contenuti e correlati al servizio proposto	Viene definito il piano formativo con esplicitazione del primo anno e della possibilità di formazione per gli anni successivi. Ben definiti i Macro contenuti e la loro specifica	

8. ELEMENTI MIGLIORATIVI INNOVATIVI E SERVIZI COMPLEMENTARI SENZA ONERI AGGIUNTIVI A CARICO DELL'ENTE - MAX PUNTI 12			
Commissario 1: SUFFICIENTE coeff. 0,60	Commissario 2: DISCRETO Coeff. 0,70	Commissario 3: SUFFICIENTE coeff. 0,60	
L'elemento valutato all'interno dell'offerta considerata è ritenuto limitato agli elementi essenziali e più evidenti rispetto ai mandati previsti dal capitolato	Gli elementi migliorati sono adeguati al servizio. Sono proposti servizio di valutazione capacità lavorative a spese della coop. Con Asst, ritenuto interessante; elementi meno ponderosi come sito e account mail, formazione base sicurezza proposta anche da altro proponente, cellulare aziendale e rimborso km operatori. Più interessante l'aspetto del fundraising e da esplorare	Le proposte effettuate risultano essere trattate in modo sufficiente. Interessante i gruppi di confronto e di attivazione tra gli utenti	

	quello dei gruppi di confronto fra utenti
--	---

GRIGLIA VALUTAZIONE NUMERICA

A seguito dell'attribuzione dei giudizi si procede all'attribuzione dei relativi coefficienti come previsti nella lettera di invito ed al calcolo della media degli stessi dal che risulta:

Concorrente	Criteri	1	2	3	4	5	6
Concorrente							
CS&L	Comm 1	BUON	0,80	BUON	0,80	SUFF	0,60
	Comm 2	DISC	0,70	DISC	0,70	SUFF	0,90
	Comm 3	BUON	0,80	BUON	0,80	DISC	0,70
	Coeff. Medio		0,76		0,93		0,63
							0,76
							0,80
							0,80
							0,80
							0,80

7.1		7.2		8	
SUFF	0,60	BUON	0,80	SUFF	0,60
SUFF	0,60	BUON	0,80	DISCR	0,70
SUPERF	0,50	BUON	0,80	SUFF	0,60
	0,56		0,80		0,63

Si procede, a trasformare i coefficienti provvisori così attribuiti in coefficienti definitivi, assegnando un coefficiente pari a 1 all'offerta che in quel criterio e/o sotto criterio esaminato ha ottenuto il coefficiente provvisorio più elevato e proporzionando ad esso i coefficienti attribuiti alle altre offerte, considerando le prime due cifre dopo la virgola senza procedere ad alcun arrotondamento.

I coefficienti così ottenuti vengono moltiplicati per il punteggio massimo attribuibile per ogni criterio e sub criterio, del che si ottiene il seguente risultato complessivo:

CRITERIO	RIPARI coeff medio	CS&L coeff medio	RIPARI Rip. coeff.	CS&L Rip. coeff.	PUNTI MAX	RIPARI PUNTI	CS&L PUNTI
1	0,80	0,76	1,00	0,95	15	15,00	14,25
2	1,00	0,76	1,00	0,76	25	25,00	19,00
3	0,73	0,93	0,78	1,00	8	6,24	8,00
4	0,76	0,63	1,00	0,82	3	3,00	2,46
5	0,56	0,76	0,73	1,00	15	10,95	15,00
6	0,67	0,8	0,83	1,00	12	9,96	12,00
7.1	0,73	0,56	1,00	0,76	3	3,00	2,28
7.2	0,63	0,8	0,78	1,00	2	1,56	2,00
8	0,76	0,63	1,00	0,82	12	12,00	9,84
TOTALI					95,00	86,71	84,83

Il concorrente Ripari ottiene 86,71 punti su 95 totali attribuibili

Il concorrente CS&L ottiene 84,83 punti su 95 totali attribuibili

La commissione, terminati i lavori di valutazione procede a rimettere il presente verbale al seggio di gara per gli adempimenti successivi.

IL PRESIDENTE

Maria Grazia Malagoli Maria Grazia Malagoli

I COMMISSARI

Katia Rossini Katia Rossini

Riva Raffella Riva Raffella

IL VERBALIZZANTE

Daniela Stabile Daniela Stabile