

CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX CRITERI	SUB-CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX SUB-CRITERI
1. Qualità del modello metodologico ed organizzativo per l'esercizio delle funzioni di governance, assistenza tecnica e attuazione delle politiche sociali dell'Ambito	30	<b>1.1 Metodologia di supporto operativo all'Ufficio di Piano e agli Uffici di Zona.</b> La proposta progettuale dovrà declinare in modo integrato i seguenti elementi: modalità di gestione del Segretariato Sociale e delle attività di orientamento ai servizi cittadini, con particolare attenzione alla capacità di decodifica del bisogno, alla riduzione delle barriere informative e alla garanzia della piena leggibilità del sistema d'offerta dell'ATS 15 per l'utenza e gli stakeholder; qualità delle collaborazioni sussistenti con la rete dei servizi formali e informali del territorio; metodologia del servizio sociale professionale con elevate capacità di rilevazione delle fragilità e procedure operative per la verifica tempestiva a seguito di segnalazioni di situazioni di particolare gravità o emergenza sociale. Saranno valutati gli strumenti di analisi e reportistica volti a trasformare il monitoraggio territoriale in input strategici per la programmazione dell'Ufficio di Piano; capacità di rispondere tempestivamente a scadenze ministeriali o regionali ovvero a criticità gestionali improvvise; comprensione di procedimenti amministrativi degli Enti pubblici.	15
		<b>1.2 Monitoraggio dei L.E.P.S.</b> Viene in particolare attenzionata la metodologia proposta per la raccolta dei dati e l'alimentazione costante dei flussi informativi nazionali, regionali e di ATS n.15, minimizzando il rischio di perdita dei finanziamenti per omissioni o errori di caricamento.	5
		<b>1.3 Coinvolgimento del Terzo Settore e processi di sussidiarietà orizzontale</b> Il concorrente deve dimostrare la capacità di gestire la complessità della rete esterna in linea con il Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/2017). Saranno valutati: esperienza e tipologia di collaborazioni instaurate nello svolgimento di attività di co-programmazione e co-progettazione, ovvero in risposta a Bandi pubblici; piano di comunicazione e organizzazione di eventi formativi/sensibilizzazione rivolti alla rete delle associazioni e dei Comuni per la promozione delle politiche di Ambito; Capacità di mappare e attivare le risorse del volontariato locale, armonizzandole con la programmazione strategica dei Comuni afferenti all'ATS n.15.	10
2. Organizzazione del personale, formazione e continuità operativa	35	<b>2.1 Profili professionali degli operatori</b> Rispetto a ogni risorsa proposta, viene valutata l'esperienza nello specifico ambito dell'appalto, con l'attribuzione di un punteggio pari a 0,1 punti per ogni anno maturato fino a un massimo di 15 punti complessivi	18
		<b>2.2 Capacità di contenimento del turnover</b> Vengono presi in considerazione le misure per garantire la stabilità del personale impiegato e piani di sostituzione immediata in caso di assenze, per non interrompere i processi di governance.	7
		<b>2.3 Reclutamento e formazione professionale</b> L'Operatore Economico è tenuto a descrivere il processo di selezione e reclutamento del personale, con riferimento alle modalità di valutazione dei candidati. Illustri inoltre il piano della formazione in relazione ai diversi ruoli professionali previsti dall'appalto (aggiornamento relativo a normativa e a materie oggetto dell'appalto).	10
3. Sostenibilità sociale e parità di genere	10	<b>3.1 Possesso della Certificazione di Parità di Genere</b> Verranno attribuiti punti all'O.E. che, alla data di presentazione dell'offerta, sia in possesso della Certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Il concorrente dovrà allegare copia del certificato in corso di validità.	5
		<b>3.2 Sistema di welfare aziendale</b> Il concorrente deve illustrare il sistema di welfare aziendale partendo dall'adozione di specifici strumenti di conciliazione tra le esigenze di cura, di vita e di lavoro dei propri dipendenti, integrando tali misure con modalità innovative di organizzazione della prestazione lavorativa. Questa pianificazione deve includere una formazione professionale mirata ai giovani dipendenti, strutturata attraverso l'attivazione di percorsi formativi specifici che facilitino l'inserimento delle nuove figure professionali nel contesto aziendale e garantiscano al contempo l'aggiornamento costante di tutte le risorse già presenti in organico.	5
4. Migliorie	5	Capacità di rappresentare ed offrire elementi migliorativi aggiuntivi in termini di strutture /strumenti/ attrezzature/ risorse	5
	<b>80</b>		<b>80</b>