

**AZIENDA U.L.S.S. N. 2 MARCA TREVIGIANA**

**VIA SANT'AMBROGIO DI FIERA N. 37 - 31100 TREVISO**

**PROCEDURA APERTA TELEMATICA, SUDDIVISA IN 2 LOTTI, PER L'AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA MEDICA, DI ASSISTENZA INFERMIERISTICA E DI SUPPORTO ALL'ATTIVITÀ ODONTOIATRICA PRESSO LA CASA CIRCONDARIALE E L'ISTITUTO PENALE MINORILE DI TREVISO, PER IL PERIODO DI 36 MESI. ID SINTEL 202066342.**

**Verbale n. 4 della Commissione Giudicatrice**

L'anno duemilaventicinque, il giorno 10 del mese di ottobre, alle ore 08.30 presso gli uffici del Distretto Treviso Sud dell'Azienda ULSS 2 Marca trevigiana, ubicati in Via Martiri della Libertà n.41 - 31100 Treviso, si è riunita, in seduta riservata, la Commissione Giudicatrice, nominata con Deliberazione n. 1676 del 25/07/2025, con i compiti definiti in particolare agli artt. 18, 19 e 22 del Disciplinare di gara della procedura indetta con Deliberazione del Direttore Generale n. 1142 del 23/05/2025.

La Commissione Giudicatrice risulta così composta:

Presidente: Dott. Roberto Rigoli, Direttore della funzione territoriale;

Componenti: Dott. Massimo Fornaini, Direttore UOSD per la tutela della salute delle persone con limitazione della libertà;

Dott.ssa Giuliana Berto, Coordinatore Direzione del Distretto Treviso Sud;

Il Segretario verbalizzante è la Dott.ssa Vania Nasato, Collaboratore Amministrativo Professionale dell'UOC Approvvigionamento e gestione delle forniture di beni dell'Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana.

Terminato l'esame dei contenuti dei Progetti tecnici sopra citati da parte dei Commissari, nella seduta odierna la Commissione Giudicatrice provvede all'attribuzione dei punteggi discrezionali mediante l'attribuzione dei rispettivi coefficienti e del punteggio tabellare ai sensi dell'art. 18.2 del Disciplinare di gara come da Allegato 1 "LOTTO 1 – Servizio di assistenza medica presso la Casa Circondariale e l'Istituto Penale Minorile di Treviso", quale parte integrante e contestuale del presente verbale.

Come emerge dal predetto allegato, i seguenti offerenti:

- **Pediacoop - Società Cooperativa - C.F. 2465290035**
- **Medical Line Consulting - C.F. 10237111009**

- **Medical Service Assistance S.R.L. - C.F. 7015671006**
- **GAP Med S.T.P. S.P.A. - C.F. 2408330500**
- **Alcantara SRL - C.F. 3359340837**

non hanno conseguito un punteggio di almeno 35 punti su 70 punti disponibili, ai sensi dell'art. 18.2 del Disciplinare di gara, e pertanto, ai sensi del medesimo articolo, la Commissione Giudicatrice provvederà a dare comunicazione di quanto sopra alla U.O.C. Approvvigionamento e gestione delle forniture di beni, ai sensi dell'art. 22 del Disciplinare di gara, in quanto il mancato superamento della soglia di sbarramento rientra tra le fattispecie per le quali va disposta l'esclusione dal prosieguo della gara.

Il Presidente, constatato che i seguenti concorrenti:

- **Anthesys Servizi Società Cooperativa - C.F. 2648400279**
- **Castel Monte soc. coop. soc. onlus - C.F. 2338180264**

hanno conseguito un punteggio qualità superiore alla soglia minima di 35 punti, dichiara che gli stessi sono ammessi al prosieguo delle operazioni di gara.

Il Presidente dichiara chiusa la seduta riservata alle ore 10.15 e dà atto che i documenti di gara sono custoditi in formato elettronico nell'archivio informatico della piattaforma SINTEL, protetti da idonee credenziali e password di accesso riservato al sistema.

Di quanto sopra, è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come in appresso:

Presidente:	Dott. Roberto Rigoli
Componenti:	Dott. Massimo Fornaini
	Dott.ssa Giuliana Berto
Segretario verbalizzante:	Dott.ssa Vania Nasato



The block contains three handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Roberto Rigoli', the second is 'Massimo Fornaini', and the third is 'Giuliana Berto'. Below these, there is a signature for 'Vania Nasato' which is underlined.

ALLEGATO 1 VERBALE N. 4 DEL 10/10/2023

LOTTO 1 - SERVIZIO DI ASSISTENZA MEDICA PRESSO LA CASA CIRCONDARIALE E L'ISTITUTO PENALE MINORILE DI TREVISO

Anthesys Servizi Società Cooperativa								Castel Monte soc.coop.soc.onlus							
CRITERIO	SUB-CRITERIO	Ripartizione punteggio massimo assegnabile	Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornalini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato	giudizio	Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornalini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato	giudizio	
PIANO DI SERVIZIO - Progetto organizzativo di gestione del servizio che indichi le metodologie operative, le strategie di intervento.	Verranno presi in considerazione e valutati in particolare i seguenti aspetti:														
	1.1: Verrà valutata positivamente la completezza e l'adeguatezza della proposta generale di lavoro di assistenza medica con particolare riferimento ai bisogni di salute della popolazione detenuta.	18	1,00	1,00	1,00	1,00	18,00	La proposta è completamente articolata, molto approfondita e pienamente adeguata ai bisogni di salute della popolazione detenuta. Dimostra un'attenzione completa e dettagliata, con soluzioni efficaci e mirate che coprono tutte le necessità rilevanti.	1,00	0,90	1,00	0,97	17,46	La proposta di lavoro di assistenza medica è estremamente completa e approfondita, rispondendo in modo ottimale e dettagliato ai bisogni di salute della popolazione detenuta. Dimostra un'attenzione scrupolosa a tutte le necessità, con soluzioni efficaci, approfondite e mirate, garantendo un elevato livello di adeguatezza e qualità del servizio.	
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						18,00						17,46		
	1.2: Verrà valutata positivamente l'attuazione efficace del modello organizzativo proposto per il servizio, che tenga conto delle esigenze e caratteristiche del contesto operativo	12	0,90	1,00	0,80	0,90	10,80	Il modello organizzativo proposto è molto ben articolato ed efficace, rispondendo in modo preciso e coerente alle esigenze operative del contesto. La struttura del servizio appare funzionale, ben pianificata e in grado di garantire una gestione adeguata e di qualità.	0,80	0,70	0,80	0,77	9,24	Il modello organizzativo proposto è articolato in modo soddisfacente e funzionale, rispondendo in maniera adeguata alle esigenze operative del contesto. Presenta una buona pianificazione e organizzazione, garantendo un servizio efficace con alcuni margini di miglioramento.	
PERSONALE IMPIEGATO	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						12,00						10,27		
	2.1: Verrà valutata positivamente l'adeguatezza dell'Organigramma proposto per l'esecuzione del servizio, nonché del personale impiegato sulla base del curriculum (non normativi) allegati al Progetto tecnico	10	1,00	1,00	1,00	1,00	10,00	L'Organigramma proposto è completamente chiaro, dettagliato e ottimale per l'esecuzione del servizio. Il personale indicato è altamente qualificato, con curricula eccellenti che soddisfano pienamente tutti i requisiti tecnici, garantendo un livello di competenza e preparazione elevatissimo per una gestione efficace e di alta qualità del servizio.	1,00	0,90	1,00	0,97	9,70	L'Organigramma è molto chiaro e ben strutturato, con personale altamente qualificato e curricula di ottimo livello. La proposta risponde in modo quasi completo ai requisiti tecnici, garantendo una gestione efficace e di qualità elevata del servizio.	
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						10,00						9,70		
	2.2: Verrà valutata positivamente l'efficacia delle modalità di gestione del personale a garanzia della continuità del servizio, e delle misure adottate per il contenimento del turn over.	7	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00	Le modalità di gestione del personale sono eccellenti, garantendo pienamente la continuità del servizio. Le misure adottate per contenere il turn over sono innovative, ben strutturate e altamente efficaci, assicurando stabilità ottimale e un'elevata qualità nella gestione del personale e del servizio.	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00	Le modalità adottate sono pienamente efficaci, concrete e ben implementate, assicurando che non vi siano interruzioni operative. Le strategie per contenere il turn over sono particolarmente efficaci, innovative e sostenibili nel tempo, garantendo stabilità organizzativa e alta qualità nel mantenimento del personale. Questo livello riflette una gestione ottimale che favorisce un ambiente di lavoro stabile, motivato e produttivo.	
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						7,00						7,00		
	2.3: Verrà valutata la pertinenza e la periodicità della formazione del personale impiegato nel corso del contratto	5	0,50	1,00	0,80	0,50	4,50	La formazione del personale è ben pianificata, pertinente e svolta con regolarità durante tutto il corso del contratto. Contribuisce in modo efficace al miglioramento continuo delle competenze e all'adeguamento alle esigenze operative del servizio, mantenendo elevati standard di preparazione e professionalità.	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	La formazione del personale è eccellente, altamente pertinente, continua e accuratamente pianificata. Viene garantito un aggiornamento costante, completo e tempestivo, assicurando elevatissimi standard di preparazione, adattabilità e competenza in linea con le evoluzioni del servizio durante tutto il corso del contratto.	
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						4,50						5,00		
	2.4: Verranno premiate le migliori strategie adottate per garantire il benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro, a favore dell'impiegamento delle performance e della motivazione del personale	9	1	1	1	1	9,00	Le strategie adottate per garantire il benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro sono eccellenti. Creano un clima positivo, inclusivo e motivante, che favorisce l'impiegamento costante delle performance del personale. La gestione pone grande attenzione alla soddisfazione, alla crescita professionale e al supporto emotivo dei lavoratori, rendendo l'ambiente stimolante e sostenibile nel tempo. Queste pratiche contribuiscono significativamente a consolidare una cultura organizzativa di successo, con evidenti benefici su produttività, motivazione e qualità del servizio.	1,00	0,80	1,00	0,93	8,37	Le strategie adottate per il benessere organizzativo sono molto efficaci e ben strutturate. Favoriscono un ambiente di lavoro positivo e motivante, contribuendo in modo significativo al miglioramento delle performance e alla soddisfazione del personale. L'attenzione alla crescita professionale e al supporto emotivo è evidente e produce un impatto concreto sulla qualità del clima organizzativo e sulla produttività complessiva.	
VERIFICHE E MONITORAGGIO	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						9,00						8,37		
	3.1: Verrà valutata positivamente l'efficacia degli strumenti e delle procedure utili al controllo e monitoraggio della qualità del servizio	7	1	1	1	1	7,00	L'efficacia degli strumenti e delle procedure di controllo e monitoraggio della qualità del servizio è eccellente. Vengono utilizzati metodi avanzati, sistematici e continui che garantiscono un'accurata valutazione e miglioramento costante della qualità. La gestione del servizio si avvale di indicatori chiari e affidabili, con un approccio proattivo che permette di individuare tempestivamente eventuali criticità e intervenire efficacemente, assicurando così elevati standard di performance e soddisfazione degli utenti.	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00	Gli strumenti e le procedure adottate per il controllo e il monitoraggio della qualità del servizio sono eccellenti. La loro efficacia è elevata grazie a un approccio sistematico e costante che consente di rilevare con precisione eventuali criticità, intervenendo rapidamente e con azioni concrete. Questo garantisce standard molto alti e un miglioramento continuo della qualità, con un impatto positivo sulla soddisfazione degli utenti e sull'efficacia del servizio.	
PUNTEGGIO TOTALE PRIMA DELLA RIPARAMETRAZIONE								66,30						63,77	
PUNTEGGIO TOTALE 1° RIPARAMETRAZIONE								67,50						64,80	
PUNTEGGIO TOTALE 2° RIPARAMETRAZIONE								68,00						65,28	
PARTI DI GENERE	Eventuale possesso, al momento della presentazione dell'offerta, della certificazione in materia di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna, di cui al D. Lgs. n. 198 del 10/03/2001.	2	Punteggio tabellare					2	Punteggio tabellare					0	
PUNTEGGIO FINALE OFFERTE TECNICHE								70,00						65,28	

dr. ROBERTO RIGOLI *Robab Rigoli*

dr. MASSIMO FORNALINI *Massimo Fornalini*

*Giuliana Berto*

dr. MRS GIULIANA BERTO *Giuliana Berto*

*Verba*

ALLEGATO 1 VERBALE N. 4 DEL 10/10/2025

LOTTO 1 - SERVIZIO DI ASSISTENZA MEDICA PRESSO LA CASA CIRCONDARIALE E L'ISTITUTO PENALE MINORILE DI TREVISO

CRITERIO	SUB-CRITERIO	Ripartizione punteggi massimo assegnabile	Pediacoop - Società Cooperativa						Medical Line Consulting					
			Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornaini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato	giudizio	Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornaini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato	giudizio
	Verranno presi in considerazione e valutati in particolare i seguenti aspetti:													
PIANO DI SERVIZIO - Progetto organizzativo di gestione del servizio che indichi le metodologie operative, le strategie di intervento.	1.1. Verrà valutata positivamente la completezza e l'adeguatezza della proposta generale di lavoro di assistenza medica con particolare riferimento ai bisogni di salute della popolazione detenuta.	18	0,20	0,10	0,20	0,17	3,06	La proposta di lavoro di assistenza medica risulta estremamente carente e inadeguata rispetto ai bisogni di salute della popolazione detenuta. Mancano la maggior parte degli elementi essenziali, con scarsa considerazione delle necessità specifiche, rendendo il progetto insufficiente e poco efficace.	0,20	0,20	0,20	0,20	3,60	La proposta di lavoro di assistenza medicodisordinamentosa presenta significative carenze, risultando largamente insufficiente nel riguardare ai bisogni di salute della popolazione detenuta. Sono presenti molte lacune e aspetti fondamentali trascurati, compromettendo l'efficacia e l'adeguatezza complessiva del progetto.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						3,06						3,60	
	1.2. Verrà valutata positivamente l'articolazione efficace del modello organizzativo proposto per il servizio, che tenga conto delle esigenze e caratteristiche del contesto operativo	12	0,20	0,10	0,20	0,17	2,04	Il modello organizzativo proposto è estremamente carente e poco funzionale, con scarsa articolazione e una limitata considerazione delle esigenze operative del contesto. La proposta appare poco pianificata e inadeguata a garantire un servizio efficace.	0,30	0,30	0,30	0,30	3,60	Il modello organizzativo proposto presenta diverse criticità e una struttura poco definita, risultando parzialmente inadeguato rispetto alle esigenze operative del contesto. Sono evidenti margini di miglioramento per rendere il servizio più funzionale ed efficace.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						2,27						4,00	
PERSONALE IMPIEGATO	2.1. Verrà valutata positivamente l'adeguatezza dell'Organigramma proposto per l'esecuzione del servizio, nonché del personale impiegato sulla base del contratto (non nominali) allegati al Progetto tecnico	18	0,20	0,30	0,20	0,23	2,33	L'Organigramma proposto è poco chiaro e presenta significative carenze strutturali. Il personale indicato risulta insufficientemente qualificato, con carenze che non soddisfano adeguatamente i requisiti tecnici richiesti, compromettendo la qualità complessiva dell'esecuzione del servizio.	0,20	0,10	0,20	0,20	2,00	L'Organigramma presenta gravi lacune e scarsa chiarezza nella struttura. Il personale indicato è poco qualificato e i curricula allegati non sono evidenti, carenze rispetto ai requisiti tecnici, rendendo l'organizzazione del servizio mancata e poco affidabile.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						2,33						2,00	
	2.2. Verrà valutata positivamente l'efficacia della modalità di gestione del personale e garanzia della continuità del servizio, e delle misure adottate per il contenimento del turn over.	7	0,40	0,40	0,30	0,37	2,59	La gestione del personale presenta alcune criticità e non garantisce pienamente la continuità del servizio. Le misure adottate per contenere il turn over sono presenti ma poco strutturate o scarsamente efficaci, con conseguente rischio di instabilità e discontinuità operativa. Sono necessari interventi mirati per rafforzare la stabilità organizzativa.	0,30	0,30	0,30	0,30	2,10	La gestione del personale presenta gravi lacune, con modalità insufficienti a garantire la continuità del servizio. Le misure adottate per contenere il turn over sono deboli e inesistenti, causando elevato rischio di instabilità e discontinuità operativa. Necessità di interventi urgenti per migliorare la stabilità e l'efficacia organizzativa.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						2,59						2,10	
	2.3. Verrà valutata la pertinenza e la periodicità della formazione del personale impiegato nel corso del contratto	5	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	La formazione del personale è imprecisabile, estremamente perentoria, strutturata e svolta con la massima continuità e regolarità. Garantisce un aggiornamento tempestivo e completo, mantenendo livelli di eccellenza nella preparazione e nella capacità di adattamento alle esigenze del servizio durante tutto il periodo contrattuale.	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	La formazione del personale è eccellente, estremamente pertinente e pianificata con grande cura. Viene erogata con continuità e regolarità, assicurando un aggiornamento costante e completo che mantiene standard di preparazione, completezza e adattabilità ai massimi livelli durante l'intero periodo contrattuale.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						5,00						5,00	
VERIFICHE E MONITORAGGIO	2.4. Verranno premiate le migliori strategie adottate per garantire il benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro e favorire il miglioramento delle performance e della motivazione del personale	9	0,50	0,50	0,50	0,50	4,50	Le strategie adottate per il benessere organizzativo sono presenti ma solo parzialmente efficaci. L'ambiente di lavoro presenta alcune aree migliorabili in termini di motivazione e supporto al personale. Le performance mostrano segni di miglioramento, ma manca ancora una sistematicità e un coinvolgimento pieno dei lavoratori. Sono necessari interventi per rafforzare la cultura organizzativa e aumentare la soddisfazione generale.	0,70	0,60	0,80	0,70	6,30	Le strategie per il benessere organizzativo sono distinte ed efficaci nella maggior parte degli aspetti. L'ambiente di lavoro è generalmente positivo e motivante, con un impatto visibile sul miglioramento delle performance del personale. Tuttavia, alcune aree richiedono ulteriori interventi per consolidare pienamente la soddisfazione e l'engagement dei lavoratori.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						4,50						6,30	
	3.1. Verrà valutata positivamente l'efficacia degli strumenti e delle procedure utili al controllo e monitoraggio della qualità del servizio	7	0,40	0,60	0,50	0,50	3,50	Gli strumenti e le procedure per il controllo e monitoraggio della qualità del servizio sono presenti ma non completamente efficaci. Il sistema di verifica mostra delle lacune che limitano la capacità di rilevare tempestivamente alcune criticità. Sono necessari miglioramenti per garantire un monitoraggio più puntuale e un intervento più rapido, al fine di migliorare la qualità complessiva e la soddisfazione degli utenti.	0,60	0,50	0,70	0,60	4,20	Gli strumenti e le procedure per il controllo e monitoraggio della qualità del servizio sono distinti, ma con margini di miglioramento. Il sistema di monitoraggio funziona in modo generale, ma non sempre consente di identificare prontamente tutte le criticità. È opportuno potenziare la capacità di intervento e affinare le metodologie per garantire una qualità più costante e soddisfacente nel tempo.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						3,50						4,20	
PUNTEGGIO TOTALE PRIMA DELLA RIPARAMETRAZIONE							23,02						26,80	
PUNTEGGIO TOTALE * * RIPARAMETRAZIONE							23,25						27,20	
PUNTEGGIO TOTALE * * * RIPARAMETRAZIONE							23,42						27,40	
PARITÀ DI GENERE	Eventuale possesso, al momento della presentazione dell'offerta, della certificazione in materia di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna, di cui al D. Lgs. n. 198 del 1/10/2006.	2	Punteggio tabellare					L'operatore Pediacoop alla scadenza della presentazione dell'offerta non possiede la Certificazione in materia di parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna, di cui al D. Lgs. n. 198/2006.	Punteggio tabellare					L'operatore Medical Line Consulting possiede, alla scadenza della presentazione dell'offerta, la certificazione in materia di parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna, di cui al D. Lgs. n. 198/2006.
PUNTEGGIO FINALE OFFERTE TECNICHE							23,42						29,40	

Dr. ROBERTO RIGOLI  
Roberto Rigoli

Dr. MASSIMO FORNAINI  
Massimo Fornaini

Dr.ssa GIULIANA BERTO  
Giuliana Berto

Dr.ssa ROBERTO  
Roberto

CRITERIO	SUB-CRITERIO	Ripartizione punteggio massimo assegnabile	Medical Service Assistance srl					giudizio	GAP Med s.r.l. s.p.a.					giudizio	Alcantara srl					giudizio
			Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornaini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato		Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornaini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato		Coefficiente Presidente Dott. Roberto Rigoli	Coefficiente Dott. Massimo Fornaini	Coefficiente Dott.ssa Giuliana Berto	Coefficiente medio	Punteggio assegnato	
	Verranno presi in considerazione e valutati in particolare i seguenti aspetti:																			
PIANO DI SERVIZIO - Progetto organizzativo di gestione dei servizi che indica le metodologie operative, le strategie di intervento.	1.1: Verrà valutata positivamente la completezza e l'adeguatezza della proposta generale di lavoro di assistenza medica con particolare riferimento ai bisogni di salute della popolazione detenuta.	18	0,40	0,20	0,30	0,30	5,40		0,20	0,20	0,20	0,20	3,60		0,30	0,10	0,20	0,20	3,60	La proposta di lavoro di assistenza medica presentata è completa e soddisfacente. I bisogni di salute della popolazione detenuta sono adeguatamente coperti. La proposta è completa e soddisfacente. I bisogni di salute della popolazione detenuta sono adeguatamente coperti. La proposta è completa e soddisfacente. I bisogni di salute della popolazione detenuta sono adeguatamente coperti.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						5,40						3,60						3,60	
	1.2: Verrà valutata positivamente l'articolazione efficace del modello organizzativo proposto per il servizio, che tenga conto delle esigenze e caratteristiche del contesto operativo.	12	0,50	0,40	0,40	0,43	5,20		0,10	0,10	0,10	0,10	1,20		0,10	0,10	0,10	0,10	1,20	Il modello organizzativo proposto presenta una totale mancanza di struttura e articolazione, risultando inadeguato e non rispondente alle esigenze operative del contesto. Non offre alcuna base funzionale per garantire un servizio efficace.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						5,78						1,33						1,33	
PERSONALE IMPIEGATO	2.1: Verrà valutata positivamente l'adeguatezza dell'Organigramma proposto per l'esecuzione del servizio, nonché del personale impiegato sulla base del curricula (non nominativi) allegati al Progetto tecnico.	10	0,20	0,10	0,20	0,17	1,70		0,50	0,40	0,50	0,47	4,70		0,60	0,60	0,60	0,60	6,00	L'Organigramma è estremamente carente, con scarsa o nulla articolazione strutturale. Il personale indicato risulta inadeguato e i curricula allegati non soddisfano i requisiti tecnici, compromettendo seriamente la capacità di esecuzione efficace del servizio.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						1,70						4,70						6,00	
	2.2: Verrà valutata positivamente l'efficacia delle modalità di gestione del personale a garanzia della continuità del servizio, e delle misure adottate per il contenimento del turn over.	7	0,30	0,10	0,20	0,20	1,40		0,50	0,50	0,40	0,47	3,29		0,50	0,30	0,50	0,43	3,61	La gestione del personale è gravemente inadeguata, con modalità inefficaci che non garantiscono la continuità del servizio. Le misure per contenere il turn over sono assenti o del tutto insufficienti, comportando un alto rischio di discontinuità e instabilità organizzativa.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						1,40						3,29						3,61	
	2.3: Verrà valutata la pertinenza e la periodicità della formazione del personale impiegato nel corso del contratto.	5	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00		1,00	1,00	1,00	1,00	5,00		1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	La formazione del personale è carente, con programmi non precisi e svolte irregolarmente, garantendo un aggiornamento completo, tempestivo e costante che assicuri un elevato livello di competenza, preparazione e adattabilità alle esigenze del servizio per tutta la durata del contratto.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						5,00						5,00						5,00	
VERIFICHE E MONITORAGGIO	2.4: Verranno premiate le migliori strategie adottate per garantire il benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro e favorire il miglioramento della performance e della motivazione del personale.	9	0,40	0,30	0,20	0,30	2,70		0,20	0,20	0,20	0,20	1,80		0,50	0,50	0,50	0,50	4,50	Le strategie adottate per il benessere organizzativo sono deboli e poco efficaci. L'ambiente di lavoro presenta problemi di motivazione e manca di iniziative concrete per sostenere il personale. Le performance sono compromesse da una scarsa attenzione al clima organizzativo, rendendo necessario un intervento significativo per migliorare il coinvolgimento e la soddisfazione dei lavoratori.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						2,70						1,80						4,50	
VERIFICHE E MONITORAGGIO	3.1: Verrà valutata positivamente l'efficacia degli strumenti e delle procedure utili al controllo e monitoraggio della qualità del servizio.	7	0,60	0,50	0,60	0,57	3,99		0,30	0,30	0,30	0,30	2,10		0,40	0,30	0,40	0,37	2,59	Gli strumenti e le procedure per il controllo e monitoraggio della qualità del servizio sono mediamente efficaci. Il sistema garantisce un monitoraggio regolare, anche se con alcune difficoltà nel cogliere tempestivamente tutte le criticità. Sono necessari interventi mirati per affinare le metodologie e migliorare la qualità complessiva, al fine di assicurare livelli di qualità più elevati e costanti.
	PUNTEGGIO RIPARAMETRATO						3,99						2,10						2,59	
PUNTEGGIO TOTALE PRIMA DELLA RIPARAMETRAZIONE							25,39						21,69						25,90	
PUNTEGGIO TOTALE 1° RIPARAMETRAZIONE							25,97						21,82						26,03	
PUNTEGGIO TOTALE 2° RIPARAMETRAZIONE							26,16						21,98						26,23	
PARTITA DI GENERE	Eventuale possesso, al momento della presentazione dell'offerta, della certificazione in materia di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna, di cui al D. Lgs. n. 198 del 10/10/2006.	2	Punteggio tabellare					2	Punteggio tabellare					0	Punteggio tabellare					0
PUNTEGGIO FINALE OFFERTE TECNICHE							28,16						21,98						26,23	

Dr. ROBERTO RIGOLI

Dr. MASSIMO FORNAINI

Dr.ssa GIULIANA BERTO

Dr.ssa BERTO