



## **Associazione consortile**

**“Centrale unica di committenza dei Comuni di Valenza, Pietra Marazzi, Montecastello, Rivarone Quargnento Castelletto Monferrato”**

---

### **VERBALE DI GARA**

**Procedura artt. 36, comma 1, lett. b), 142, commi 5-octies e 5 nonies, del D.lgs. n. 50/2016**

**SERVIZIO DI ASSISTENZA TRAMITE PERSONALE O.S.S. PRESSO LA CASA DI RIPOSO “L’USPIDALI”**

**IN COMUNE DI VALENZA - NUMERO CIG 7214114B31**

#### **Seduta riservata**

L'anno duemiladiciassette, addì dieci, del mese di novembre (10.11.2017), in Valenza, presso la Sede Municipale, alle ore 11:00, si è riunita la Commissione di gara relativa all'oggetto, nominata con determinazione n. 631, in data 09.11.2017, nelle persone dei Signori:

- Ing. Roberto Melgara – Dirigente IV e V Settore del Comune di Valenza Responsabile della “Centrale Unica di Committenza per l’acquisizione di lavori, servizi e forniture tra i Comuni di Valenza, Pietra Marazzi, Montecastello, Rivarone, Quargnento, Castelletto Monferrato” – Presidente;
- Sig. Giorgio Guardamagna – Istruttore amministrativo della Fondazione Istituzioni Riunite di Mede (PV) - Commissario;
- Dott.ssa Lorenza Monocchio - Dirigente III° Settore del Comune di Valenza – Commissario;
- Sig.ra Luisella Gandolfi - Istruttore Direttivo Amministrativo del comune di Valenza - Cat. D1. con funzioni di verbalizzante;

I Commissari ed il Segretario hanno dichiarato, in data 26.10.2017, il Commissario, Sig. Giorgio Guardamagna, ed in data 06.11.2017, gli ulteriori Presidente, Commissario e Verbalizzante, l’assenza a loro carico delle cause di incompatibilità e di astensione dalle procedure di gara, con riferimento ai commi 4, 5 e 6 dell’art. 77, del DLgs 50/2016, di cui all'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 (PTPCT 2017/2019 – Misura 8) e di cui all'articolo 42 del DLgs 50/2016 e smi.

Prima di iniziare la valutazione tecnica dell'offerta (Busta "B - offerta tecnica"), la Commissione di gara ravvisa che l'assegnazione del punteggio massimo di punti 70/100 per l'offerta tecnica e 30/100 per l'offerta economica, deve avvenire con le modalità di cui paragrafo "20. Commissione di aggiudicazione e criteri di valutazione delle offerte" della lettera di invito prot. n.18277 del 22.09.2017, che si riporta:

""

## **20. Commissione di aggiudicazione e criteri di valutazione delle offerte**

**20.1** Le offerte presentate dai concorrenti saranno valutate da una Commissione costituita ai sensi dell'art. 77 del D.lgs. n. 50/2016 da un numero pari a 3 componenti e nominata dalla Stazione appaltante tra soggetti dotati di competenza nella materia oggetto della presente procedura.

**20.2** L'aggiudicazione sarà effettuata mediante l'utilizzo del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa ai sensi dell'art. 95 del D.lgs. n. 50/2016.

Per l'assegnazione dei punteggi si applicherà la seguente formula:

$$C_{(a)} = \sum n [W_i * V_{(a)i}]$$

Dove:

$C_{(a)}$  è il punteggio complessivo attribuito a ciascuna offerta oggetto di valutazione;

$n$  è il numero totale dei punteggi di cui al punto 20.4 che segue, attribuiti a ciascuna offerta;

$W_i$  è il punteggio indicato alla tabella di cui al punto 20.4 che segue con riguardo a ciascuna voce di valutazione dell'offerta, da moltiplicare per il coefficiente di valutazione  $V(a)_i$ ;

$V(a)_i$  è il coefficiente di valutazione determinato secondo quanto previsto ai punti 20.5, 20.6, che seguono.

**20.3** Risulterà aggiudicatario il concorrente la cui offerta avrà conseguito il maggiore punteggio complessivo -  $C(a)$ , fatta salva la verifica di cui all'art. 97 del D.lgs. n. 50/2016.

**20.4** L'attribuzione ad ogni singola offerta dei punteggi previsti avverrà secondo i criteri indicati nella tabella di seguito riportata:

Criterio di valutazione		Punteggio massimo attribuibile
A	<b>Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio</b>	<b>35</b> di cui
	<b>1. Organizzazione del servizio offerto:</b> - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi); - metodologia di lavoro; - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni; - attività di coordinamento del servizio.	15
	<b>2. Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata</b>	10

	<p><b>indicazione di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tempi;</li> <li>- fasi;</li> <li>- modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma;</li> <li>- Programma di addestramento strutturato.</li> </ul> <p><b>3. Procedure di intervento</b> e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.</p> <p><b>4. Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.</b></p>	<p>6</p> <p>4</p>
B	<p><b>Personale impiegato</b></p> <p><b>1. Gestione del personale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;</li> <li>- modalità di selezione del personale;</li> <li>- criteri di contenimento del turn over;</li> <li>- numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</li> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile;</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul> <p><b>2. Metodo di lavoro specifico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di lavoro delle attività del personale OSS;</li> <li>- definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</li> </ul> <p><b>3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di formazione dettagliato annuale;</li> <li>- scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</li> </ul>	<p><b>25</b> di cui</p> <p>15</p> <p>5</p> <p>5</p>

C	<b>Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente</b>	<b>5</b>
D	<b>Eventuali Proposte Migliorative</b>	<b>5</b>
<b>Totale elementi qualitativi</b>		<b>70</b>
E	<b>Ribasso percentuale offerto rispetto all'importo a base d'asta.</b>	<b>30</b>

a. I coefficienti  $V_{(a)j}$  relativamente ai criteri di valutazione A, B, C, e D, di natura qualitativa, saranno determinati, per ciascun criterio, con il seguente metodo:

- ogni commissario attribuirà un coefficiente variabile tra zero ed uno;
- una volta attribuiti i singoli coefficienti, la commissione stabilirà la media dei coefficienti attribuiti discrezionalmente dai singoli commissari;
- a questo punto, alla media migliore dei coefficienti attribuiti viene attribuito il valore 1 e vengono di conseguenza riparametrati le medie dei coefficienti relativi alle altre offerte.

b. Ottenute le medie la commissione moltiplicherà le stesse per il fattore ponderale  $W_i$  della tabella che precede, previsto per ogni criterio ottenendo il relativo punteggio.

A tale proposito, i Commissari, nella propria valutazione discrezionale, utilizzeranno il seguente metodo di valutazione, tenendo conto delle risultanze dell'analisi dei singoli atti dell'offerta se rispondenti o meno alle finalità ed ai parametri sopra indicati:

0,0 assoluta insufficienza della proposta formulata;

0,2 insufficienza della proposta formulata, scarse informazioni e/o informazioni contraddittorie;

0,4 proposta sufficiente, informazioni limitate;

0,6 proposta discreta;

0,8 buona proposta e informazioni adeguate;

1 ottima proposta, informazioni complete.

Potranno essere attribuiti punteggi intermedi qualora la Commissione giudicatrice valuti l'offerta non pienamente inquadrabile nel parametro inferiore o superiore (es. potrà essere attribuito un punteggio pari a 0,9 qualora la proposta risulti più che buona, ma non pienamente esaustiva).

**20.7 Ai fini della valutazione del criterio A e dell'attribuzione del coefficiente sopra indicato, saranno oggetto di valutazione:**

- le caratteristiche inerenti il piano organizzativo del servizio (assetto organizzativo, metodologia di lavoro, modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni, attività di coordinamento del servizio) con riferimento al piano operativo di avvio (tempi, fasi, cronoprogramma di avvio, programma di

addestramento);

- le procedure di intervento per garantire l'efficacia e la regolare continuità del servizio;
- i flussi informativi proposti per la rendicontazione delle prestazioni;
- le modalità per la gestione dei reclami e delle criticità (procedura prevista, report di monitoraggio, report di analisi per azioni di miglioramento).

**20.8 Ai fini della valutazione del criterio B e dell'attribuzione del coefficiente sopra indicato,** saranno oggetto di valutazione:

- la descrizione e documentazione inerente la gestione del personale (con particolare riferimento alle modalità di selezione del personale, alle modalità adottate per la gestione del personale O.S.S. che transita nell'impresa (contenimento del turn-over degli operatori), al numero degli operatori previsti, ai titoli del personale e del coordinatore e le relative competenze; l'indicazione del monte ore, l'indicazione della conoscenza degli strumenti operativi e delle metodologie di lavoro specifici);
- l'indicazione del metodo di lavoro specifico (piano di lavoro, definizione delle responsabilità);
- la descrizione dettagliata dell'attività di formazione e di aggiornamento professionale del personale.

**20.9 Ai fini della valutazione del criterio C e dell'attribuzione del coefficiente sopra indicato,** saranno apprezzate le offerte dei concorrenti in funzione della qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente (detergenti, guanti, ecc.) precisando che i prodotti devono essere ipoallergenici per evitare rischi di allergie (allegare schede tecniche prodotti).

**20.10 Ai fini della valutazione del criterio D e dell'attribuzione del coefficiente sopra indicato,** saranno apprezzate le offerte che prevedono proposte di intrattenimento e animazione con attività ludico ricreative e/o numero di ore aggiuntive di servizio rispetto alle indicazioni di capitolato, a costo zero per l'Istituzione.

**20.11 Rispetto all'offerta economica, criterio E,** il Coefficiente  $V_{(a)j}$  verrà determinato applicando la formula matematica  $X_i/X_m$  dove:

$X_i$  = offerta del concorrente i-esimo in termini di ribasso percentuale;

$X_m$  = offerta migliore in termini di ribasso percentuale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, verrà quindi utilizzata la seguente formula:

$$P_i = W_i \times (X_i / X_m)$$

Dove:

$P_i$  = punteggio da attribuire al prezzo offerto al concorrente i-esimo;

$W_i$  = punteggio previsto al punto E della tabella di cui al precedente punto 18.4;

$X_i$  = offerta del concorrente i-esimo in termini di ribasso percentuale;

$X_m$  = offerta migliore in termini di ribasso percentuale.

“”””

La Commissione ravvisa che la valutazione del criterio “E - Ribasso percentuale offerto rispetto all'importo a base d'asta” relativo all'offerta economica, sarà effettuata in seduta pubblica successiva alla conclusione delle operazioni di valutazione dell'offerta tecnica, di cui ai criteri da “A” a “D”, e procede, pertanto, come segue:

Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale:

Criteri di valutazione		Attribuzione coefficienti da 0 a 1		
		Presidente Melgara	Commissario Guardamagna	Commissario Monocchio
A	<p>Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio</p> <p><b>1.</b> Organizzazione del servizio offerto:                      - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi);                      - metodologia di lavoro;                      - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni;                      - attività di coordinamento del servizio.</p>	0,6	0,8	0,8
	<p><b>2.</b> Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di:                      - tempi;                      - fasi;                      - modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma;                      - Programma di addestramento strutturato.</p>	0,8	0,8	0,8
	<p><b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.</p>	0,8	0,8	0,8
	<p><b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.</p>	0,8	0,8	0,8
B	<p>Personale impiegato</p> <p><b>1.</b> Gestione del personale:                      - descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;                      - modalità di selezione del personale;                      - criteri di contenimento del turn over;                      - numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</p>	...	...	...

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; (*)</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul>			
	<p>2. Metodo di lavoro specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di lavoro delle attività del personale OSS;</li> <li>- definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</li> </ul>	0,6	0,6	0,6
	<p>3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di formazione dettagliato annuale;</li> <li>- scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</li> </ul>	0,8	0,8	0,8
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	0,8	0,8	1
D	Eventuali Proposte Migliorative	0,6	0,8	0,6

(\*) con riferimento al sub-criterio “monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile” la Commissione rileva l’opportunità, al fine della valutazione corretta al fine dell’attribuzione del punteggio, di richiedere spiegazioni al concorrente. L’attribuzione del coefficiente al criterio di valutazione B “Personale impiegato” – 1 “Gestione del personale” viene quindi rimandata a successiva seduta, ottenuta la risposta dal Concorrente medesimo.

Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS:

Criteri di valutazione		Attribuzione coefficienti da 0 a 1		
		Presidente Melgara	Commissario Guardamagna	Commissario Monocchio
A	<p>Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio</p> <p><b>1.</b> Organizzazione del servizio offerto:                      - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi);                      - metodologia di lavoro;                      - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni;                      - attività di coordinamento del servizio.</p>	0,6	0,8	1
	<p><b>2.</b> Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di:                      - tempi;                      - fasi;                      - modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma;                      - Programma di addestramento strutturato.</p>	0,8	0,8	1
	<p><b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.</p>	0,8	0,8	0,8
	<p><b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.</p>	0,8	0,8	0,8
B	<p>Personale impiegato</p> <p><b>1.</b> Gestione del personale:                      - descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;                      - modalità di selezione del personale;                      - criteri di contenimento del turn over;                      - numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</p>	...	...	...

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; (*)</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul> <p>2. Metodo di lavoro specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di lavoro delle attività del personale OSS;</li> <li>- definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</li> </ul> <p>3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di formazione dettagliato annuale;</li> <li>- scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</li> </ul>	0,8	0,8	1
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	0,8	0,8	1
D	Eventuali Proposte Migliorative	1	1	1

(\*) con riferimento al sub-criterio “monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile” la Commissione rileva l’opportunità, al fine della valutazione corretta al fine dell’attribuzione del punteggio, di richiedere spiegazioni al concorrente. L’attribuzione del coefficiente al criterio di valutazione B “Personale impiegato” – 1 “Gestione del personale” viene quindi rimandata a successiva seduta, ottenuta la risposta dal Concorrente medesimo.

La Commissione stabilisce, quindi, di chiudere la seduta riservata per aggiornarsi a successiva seduta, appena ottenuti i chiarimenti dei concorrenti.

Il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 12:45.

IL PRESIDENTE Ing. Roberto Melgara

I COMMISSARI

Sig. Giorgio Guardamagna

Dott.ssa Lorenza Monocchio

IL VERBALIZZANTE Luisella Gandolfi

*Firme omesse ai sensi dell'art. 3 c. 2, del D.Lvo n. 39/1993*



## Associazione consortile

**“Centrale unica di committenza dei Comuni di Valenza, Pietra Marazzi, Montecastello,  
Rivarone Quargnento Castelletto Monferrato”**

-----

### VERBALE DI GARA

**Procedura artt. 36, comma 1, lett. b), 142, commi 5-octies e 5 nonies, del D.lgs. n. 50/2016**

**SERVIZIO DI ASSISTENZA TRAMITE PERSONALE O.S.S. PRESSO LA CASA DI RIPOSO “L’USPIDALI”  
IN COMUNE DI VALENZA - NUMERO CIG 7214114B31**

#### **Seduta riservata**

L'anno duemiladiciassette, addì ventuno, del mese di novembre (21.11.2017), in Valenza, presso la Sede Municipale, alle ore 09:50, si è riunita la Commissione di gara relativa all’oggetto, nominata con determinazione n. 621, in data 03.11.2017, nelle persone dei Signori:

- Ing. Roberto Melgara – Dirigente IV e V Settore del Comune di Valenza Responsabile della “Centrale Unica di Committenza per l’acquisizione di lavori, servizi e forniture tra i Comuni di Valenza, Pietra Marazzi, Montecastello, Rivarone, Quargnento, Castelletto Monferrato” – Presidente;
- Sig. Giorgio Guardamagna – Istruttore amministrativo della Fondazione Istituzioni Riunite di Mede (PV) - Commissario;
- Dott.ssa Lorenza Monocchio - Dirigente III° Settore del Comune di Valenza – Commissario;
- Sig.ra Luisella Gandolfi - Istruttore Direttivo Amministrativo del comune di Valenza - Cat. D1. con funzioni di verbalizzante;

Visto il verbale della seduta riservata precedente,

la Commissione continua la valutazione delle offerte tecniche dei concorrenti.

Prende atto che:

- con nota prot. n. 21911 del 13.11.2017 è stato richiesto al concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale il chiarimento che si riporta, che il concorrente medesimo doveva far pervenire entro e non oltre il giorno 13.11.2017, e precisamente:

“Codesto spettabile concorrente ha attestato l’intenzione all’applicazione dell’art. 37 CCNL e quindi all’assunzione dei n. 17 operatori già presenti presso la Struttura “Casa di Riposo “L’Uspidali”” nel caso di loro accettazione. Con riferimento al sub-criterio suindicato, trattato alle pagine 18 e 19, ed in particolare con riferimento all’articolazione dei turni nell’arco della giornata, si parla di presenza nel turno di n. 10 OSS sui due nuclei: 4 OSS al mattino, 4 OSS al pomeriggio e 2 OSS alla notte (ossia: 2 OSS al mattino Nucleo Piano Primo, 2 OSS al pomeriggio Nucleo Piano Primo, 1 OSS alla notte Nucleo Piano Primo, 2 OSS al mattino Nucleo Piano Terra, 2 OSS al pomeriggio Nucleo Piano Terra, 1 OSS alla notte Nucleo Piano Terra). Non si trova, però, traccia, nella vostra offerta, di come vengano complessivamente utilizzate le 17 unità nell’ambito del servizio di che trattasi.”

- con nota prot. n. 21910 del 13.11.2017 è stato richiesto al concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS il chiarimento che si riporta, che il concorrente medesimo doveva far pervenire entro e non oltre il giorno 13.11.2017, e precisamente:

“Codesto spettabile concorrente ha attestato l’intenzione all’applicazione dell’art. 37 CCNL e quindi all’assunzione dei n. 17 operatori già presenti presso la Struttura “Casa di Riposo “L’Uspidali”” nel caso di loro accettazione. Con riferimento al sub-criterio suindicato, trattato alla pagina 19, ed in particolare con riferimento all’articolazione dei turni nell’arco della giornata, non si trova, però, traccia, nella vostra offerta, di come vengano complessivamente utilizzate le 17 unità nell’ambito del servizio di che trattasi.

Si chiede altresì di esplicitare, con chiarezza, quale sia la presenza in turno delle OSS per singolo nucleo e precisamente: quante OSS al mattino, quante al pomeriggio e quante di notte per il Nucleo Piano Terra, quante OSS al mattino, quante al pomeriggio e quante di notte per il Nucleo Piano Primo.”

- con nota in data 13.11.2017, registrata al prot. gen.le del Comune di Valenza al n. 21986, il concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. ha trasmesso le proprie delucidazioni;

- con nota in data 16.11.2017, registrata al prot. gen.le del Comune di Valenza al n. 22237, il concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS ha trasmesso le proprie delucidazioni.

La Commissione dà lettura alle risposte pervenute dai concorrenti e procede quindi all’attribuzione del coefficiente al criterio di valutazione valutazione B “Personale impiegato” – 1 “Gestione del personale”, lasciato in sospeso nella seduta riservata precedente, come segue:

Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale:

	Personale impiegato			
B	<p>1. Gestione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;</li> <li>- modalità di selezione del personale;</li> <li>- criteri di contenimento del turn over;</li> <li>- numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</li> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; (*)</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul>	0,6	0,6	0,6

Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS:

	Personale impiegato			
B	<p>1. Gestione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;</li> <li>- modalità di selezione del personale;</li> <li>- criteri di contenimento del turn over;</li> <li>- numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</li> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; (*)</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul>	0,8	0,8	1

La Commissione provvede ora a calcolare la media dei coefficienti attribuiti singolarmente da ciascun suo componente:

Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale:

Criteri di valutazione		Presidente Melgara	Commissario Guardamagna	Commissario Monocchio	<b>MEDIA</b>
A	Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio				
	<b>1.</b> Organizzazione del servizio offerto: - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi); - metodologia di lavoro; - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni; - attività di coordinamento del servizio.	0,6	0,8	0,8	0,73
	<b>2.</b> Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di: - tempi; - fasi; - modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma; - Programma di addestramento strutturato.	0,8	0,8	0,8	0,80
	<b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.	0,8	0,8	0,8	0,80
	<b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.	0,8	0,8	0,8	0,80
B	Personale impiegato  <b>1.</b> Gestione del personale: - descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale; - modalità di selezione del personale; - criteri di contenimento del turn over; - numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL; - portfolio competenze del coordinatore; - monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; - conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di	0,6	0,6	0,6	0,60

	<p>lavoro specifici.</p> <p>2. Metodo di lavoro specifico: - piano di lavoro delle attività del personale OSS; - definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</p> <p>3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale: - piano di formazione dettagliato annuale; - scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</p>	0,6	0,6	0,6	0,60
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	0,8	0,8	1	0,87
D	Eventuali Proposte Migliorative	0,6	0,8	0,6	0,67

Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS:

Criteri di valutazione		Presidente Melgara	Commissario Guardamagna	Commissario Monocchio	<b>MEDIA</b>
A	<p>Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio</p> <p>1. Organizzazione del servizio offerto: - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi); - metodologia di lavoro; - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni; - attività di coordinamento del servizio.</p> <p>2. Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di: - tempi; - fasi;</p>	0,6	0,8	1	0,80
		0,8	0,8	1	0,87

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma;</li> <li>- Programma di addestramento strutturato.</li> </ul> <p><b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.</p> <p><b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.</p>	0,8	0,8	0,8	0,80
		0,8	0,8	0,8	0,80
B	<p>Personale impiegato</p> <p><b>1.</b> Gestione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;</li> <li>- modalità di selezione del personale;</li> <li>- criteri di contenimento del turn over;</li> <li>- numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</li> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; (*)</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul> <p><b>2.</b> Metodo di lavoro specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di lavoro delle attività del personale OSS;</li> <li>- definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</li> </ul> <p><b>3.</b> Attività di formazione ed aggiornamento professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di formazione dettagliato annuale;</li> <li>- scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</li> </ul>	0,8	0,8	1	0,87
		0,8	0,8	1	0,87
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	0,8	0,8	1	0,87

D	Eventuali Proposte Migliorative	1	1	1	1,00
---	---------------------------------	---	---	---	------

Procede quindi a riparametrare le medie di cui sopra attribuendo il valore 1 alla media di valore più elevato e proporzionando quella di minor valore come segue:

Criteri di valutazione		Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale		Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS	
		Media	Riparametrazione	Media	Riparametrazione
A	Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio				
	<b>1.</b> Organizzazione del servizio offerto: - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi); - metodologia di lavoro; - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni; - attività di coordinamento del servizio.	0,73	0,91	0,80	1
	<b>2.</b> Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di: - tempi; - fasi; - modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma; - Programma di addestramento strutturato.	0,80	0,92	0,87	1
	<b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate.	0,80	1	0,80	1
	<b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità.	0,80	1	0,80	1

B	Personale impiegato				
	1. Gestione del personale: - descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale; - modalità di selezione del personale; - criteri di contenimento del turn over; - numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL; - portfolio competenze del coordinatore; - monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile; - conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.	0,60	1	0,60	1
	2. Metodo di lavoro specifico: - piano di lavoro delle attività del personale OSS; - definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.	0,60	0,82	0,73	1
	3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale: - piano di formazione dettagliato annuale; - scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale	0,80	1	0,80	1
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	0,87	1	0,87	1
D	Eventuali Proposte Migliorative	0,67	0,67	1,00	1

Ottenute le medie suddette, la Commissione moltiplica le stesse per il fattore ponderale  $W_i$  della tabella "Criterio di Valutazione" contenuta nella lettera di invito, considerando tale fattore ponderale quale il punteggio massimo attribuibile a ciascun criterio di valutazione, come segue:

Criteri di valutazione		Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale		Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS	
		Valore Media riparametrata	Punteggio attribuito	Valore Media riparametrata	Punteggio attribuito
A	Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio (max 35)				
	<b>1.</b> Organizzazione del servizio offerto (max 15): - assetto organizzativo (meccanismi e sistemi operativi); - metodologia di lavoro; - modalità di rilevazione e controllo delle prestazioni; - attività di coordinamento del servizio.	0,91	13,65	1	15,00
	<b>2.</b> Piano operativo di avvio del servizio con dettagliata indicazione di (max 10): - tempi; - fasi; - modalità di attivazione con dettagliato cronoprogramma; - Programma di addestramento strutturato.	0,92	9,20	1	10,00
	<b>3.</b> Procedure di intervento e relative soluzioni da adottare per garantire la continua e regolare esecuzione del servizio per assenze programmate e non programmate (max 6).	1	6,00	1	6,00
	<b>4.</b> Procedura prevista per la gestione dei reclami e delle criticità (max 4).	1	4,00	1	4,00
Totale A - Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio			32,85		35,00

	Personale impiegato (max 25)				
B	<p>1. Gestione del personale (max 15):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descrizione e documentazione inerente alla gestione del personale;</li> <li>- modalità di selezione del personale;</li> <li>- criteri di contenimento del turn over;</li> <li>- numero degli operatori, titoli ed inquadramento in riferimento al contratto di lavoro CCNL;</li> <li>- portfolio competenze del coordinatore;</li> <li>- monte ore individuale e collettivo redatto con cadenza giornaliera, settimanale e mensile;</li> <li>- conoscenza degli strumenti operativi e metodologia di lavoro specifici.</li> </ul>	1	15,00	1	15,00
	<p>2. Metodo di lavoro specifico (max 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di lavoro delle attività del personale OSS;</li> <li>- definizione delle responsabilità ed interfaccia organizzative.</li> </ul>	0,82	4,10	1	5,00
	<p>3. Attività di formazione ed aggiornamento professionale (max 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- piano di formazione dettagliato annuale;</li> <li>- scheda di valutazione delle iniziative e programmi di formazione del personale</li> </ul>	1	5,00	1	5,00
Totale B - Personale impiegato			24,10		25,00
C	Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente (max 5)	1	5,00	1	5,00
Totale C - Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente			5,00		5,00

D	Eventuali Proposte Migliorative (max 5)	0,67	3,35	1,00	5,00
Totale D - Eventuali Proposte Migliorative			3,35		5,00
<b>TOTALE OFFERTA TECNICA</b>			<b>65,30</b>		<b>70,00</b>

La Commissione ha provveduto a sommare i valori desunti dal calcolo sopra specificato ottenendo il punteggio attribuito all'Offerta tecnica dei due concorrenti che si riporta nel prosieguo:

Criteri di valutazione	Concorrente n. 1 GULLIVER Soc. Coop. Sociale	Concorrente n. 2 MARTA S.C.S. - ONLUS
	Punteggio attribuito	Punteggio attribuito
Totale A - Modalità Organizzative per l'espletamento del servizio	32,85	35,00
Totale B - Personale impiegato	24,10	25,00
Totale C - Qualità e tipologia dei prodotti offerti per l'igiene del paziente	5,00	5,00

Totale D - Eventuali Proposte Migliorative		3,35	5,00
	<b>TOTALE OFFERTA TECNICA</b>	<b>65,30</b>	<b>70,00</b>

La Commissione stabilisce, quindi, di chiudere la seduta riservata per riunirsi in seduta pubblica per l'apertura dell'offerta economica.

Il Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 10:10.

IL PRESIDENTE Ing. Roberto Melgara

I COMMISSARI

Sig. Giorgio Guardamagna

Dott.ssa Lorenza Monocchio

IL VERBALIZZANTE Luisella Gandolfi

*Firme omesse ai sensi dell'art. 3 c. 2, del D.Lvo n. 39/1993*