

Commissario 1 C. Conti

Elemento oggetto di valutazione		JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO	UMANA S.P.A.	GESFOR S.R.L.	DAILY WORK BV	TEMPI MODERNI S.P.A.	GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.	WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO	ATTAL GROUP
A ORGANIZZAZIONE GESTIONE DEL SERVIZIO	A.1 Team dedicato	0,8	0,8	1	0,8	1	0,6	0,8	1
	A.2 Gestione, verifica e monitoraggio del servizio svolto	0,8	1	0,8	0,6	1	0,8	1	0,8
B CRITERI, METODI DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO PERSONALE	B.1 Metodi di reclutamento	0,8	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	B.2 Formazione iniziale	0,8	0,6	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,8
	B.3 Aggiornamento del personale	0,6	0,8	0,6	1	0,6	0,6	0,8	0,6
C TEMPISTICA AVVIO SERVIZIO, SOSTITUZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	C.1 Riduzione dei tempi inizio attività	8	8	8	8	8	8	8	8
	C.2 Tempistica sostituzione personale	7	7	7	7	7	7	7	7
	C.3 Gestione turnazione personale	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8	0,6	0,8	0,6
D STANDARD QUALITATIVI	D.1 Standard qualitativi	3	3	1	3	2	3	3	3

Conti

Commissario 2 G. Crispino

Elemento oggetto di valutazione		JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO	UMANA S.P.A.	GESFOR S.R.L	DAILY WORK BV	TEMPI MODERNI S.P.A.	GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.	WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO	ATTAL GROUP
ORGANIZZAZIONE GESTIONE DEL SERVIZIO	A.1 Team dedicato	1	1	0,8	1	1	1	1	1
	A.2 Gestione, verifica e monitoraggio del servizio svolto	1	0,8	0,6	0,6	0,8	0,8	1	0,8
CRITERI, METODI DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO PERSONALE	B.1 Metodi di reclutamento	1	1	0,8	0,6	1	0,8	0,8	1
	B.2 Formazione iniziale	1	0,8	0,6	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8
	B.3 Aggiornamento del personale	0,8	1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6
TEMPISTICA AVVIO SERVIZIO, SOSTITUZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	C.1 Riduzione dei tempi inizio attività	8	8	6	8	8	8	8	8
	C.2 Tempistica sostituzione personale	7	7	7	7	7	7	7	7
	C.3 Gestione turnazione personale	0,8	0,6	0,8	0,6	1	0,8	0,6	0,8
STANDARD QUALITATIVI	D.1 Standard qualitativi	3	3	1	3	2	3	3	3

Crispino

Commissario 3 C. Colella

Elemento oggetto di valutazione		JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO	UMANA S.P.A.	GESFOR S.R.L.	DAILY WORK BV	TEMPI MODERNI S.P.A.	GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.	WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO	ATTAL GROUP
ORGANIZZAZIONE GESTIONE DEL SERVIZIO	A.1 Team dedicato	1	1	1	1	1	1	0,8	1
	A.2 Gestione, verifica e monitoraggio del servizio svolto	1	0,8	1	1	0,8	1	1	0,8
CRITERI, METODI DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO PERSONALE	B.1 Metodi di reclutamento	0,8	0,8	0,8	0,6	1	0,8	1	1
	B.2 Formazione iniziale	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8	0,8	0,6	0,8
	B.3 Aggiornamento del personale	0,8	1	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8
TEMPERISTICA AVVIO SERVIZIO, SOSTITUZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	C.1 Riduzione dei tempi inizio attività	8	8	8	8	8	8	8	8
	C.2 Tempistica sostituzione personale	7	7	7	7	7	7	7	7
	C.3 Gestione turnazione personale	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8
STANDARD QUALITATIVI	D.1 Standard qualitativi	3	3	1	3	2	3	3	3

Handwritten signature

JOB ITALIA S.P.A AGENZIA PER IL LAVORO				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	0,800	1,000	1,000	0,933
A.2	0,800	1,000	1,000	0,933
B.1	0,800	1,000	0,800	0,867
B.2	0,800	1,000	0,800	0,867
B.3	0,600	0,800	0,800	0,733
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,800	0,800	0,800	0,800
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

UMANA S.P.A.				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	0,800	1,000	1,000	0,933
A.2	1,000	0,800	0,800	0,867
B.1	1,000	1,000	0,800	0,933
B.2	0,600	0,800	0,800	0,733
B.3	0,800	1,000	1,000	0,933
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,800	0,600	0,800	0,733
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

GESFOR S.R.L.				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	1,000	0,800	1,000	0,933
A.2	0,800	0,600	1,000	0,800
B.1	0,800	0,800	0,800	0,800
B.2	0,800	0,600	0,800	0,733
B.3	0,600	0,600	0,600	0,600
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,800	0,800	0,800	0,800
D.1	1,000	1,000	1,000	1,000

DAILY WORK BV				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	0,800	1,000	1,000	0,933
A.2	0,600	0,600	1,000	0,733
B.1	0,800	0,600	0,600	0,667
B.2	0,800	0,800	0,600	0,733
B.3	1,000	0,600	0,600	0,733
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,600	0,600	0,800	0,667
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

TEMPI MODERNI S.P.A.				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	1,000	1,000	1,000	1,000
A.2	1,000	0,800	0,800	0,867
B.1	0,800	1,000	1,000	0,933
B.2	0,800	0,800	0,800	0,800
B.3	0,600	0,600	0,600	0,600
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,800	1,000	0,800	0,867
D.1	2,000	2,000	2,000	2,000

GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	0,600	1,000	1,000	0,867
A.2	0,800	0,800	1,000	0,867
B.1	0,800	0,800	0,800	0,800
B.2	0,600	0,800	0,800	0,733
B.3	0,600	0,600	0,800	0,667
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,600	0,800	0,800	0,733
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	0,800	1,000	0,800	0,867
A.2	1,000	1,000	1,000	1,000
B.1	0,800	0,800	1,000	0,867
B.2	0,600	0,600	0,600	0,600
B.3	0,800	0,800	0,800	0,800
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,800	0,600	0,600	0,667
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

ATTAL GROUP				
	Comm 1	Comm 2	Comm 3	Media
A.1	1,000	1,000	1,000	1,000
A.2	0,800	0,800	0,800	0,800
B.1	0,800	1,000	1,000	0,933
B.2	0,800	0,800	0,800	0,800
B.3	0,600	0,600	0,800	0,667
C.1	8,000	8,000	8,000	8,000
C.2	7,000	7,000	7,000	7,000
C.3	0,600	0,800	0,800	0,733
D.1	3,000	3,000	3,000	3,000

BE

Q

BE

										JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO									
										UMAMA S.P.A.									
										GESFOR S.R.L.									
										DALY WORK BV									
										TEMPI MODERNI S.P.A.									
										GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.									
										WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO									
										ATTAL GROUP									
										Punteggio misurato									
										JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO									
										UMAMA S.P.A.									
										GESFOR S.R.L.									
										DALY WORK BV									
										TEMPI MODERNI S.P.A.									
										GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.									
										WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO									
										ATTAL GROUP									

MOTIVAZIONE ATTRIBUZIONE PUNTEGGI DISCREZIONALI COMMISSARIO 1 - C. Conti

JOB ITALIA SPA AGENZIA PER IL LAVORO		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	0,8	Il team dedicato è molto articolato, ben definito, con competenze multidisciplinari, le risorse professionali indicate risultano avere esperienze pregresse pluriennali e specifiche
A.2	0,8	Gli strumenti digitali offerti per la gestione del contratto (Portale web, Inwasy Zucchetti) sono ritenuti efficaci ai fini del monitoraggio integrato da parte della stazione appaltante
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,8	L'offerta formativa iniziale è valutata molto efficace in quanto presenta elementi distintivi per profilo ricercato dall'Agenzia
B.3	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti, le metodologie e le modalità offerte per l'aggiornamento professionale
C.1	0,8	Molto efficace la gestione della turnazione proposta e le modalità di sostituzione del personale, al fine di assicurare una copertura continuativa degli info-point regionali

UMANA S.P.A.		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	0,8	Il team dedicato è molto articolato, ben definito, con competenze multidisciplinari, le risorse professionali indicate risultano avere esperienze pregresse pluriennali e specifiche
A.2	1,0	Gli strumenti digitali offerti per la gestione del contratto (Portale web, Zucchetti Paghe Project) sono ritenuti efficaci ai fini del monitoraggio integrato da parte della stazione appaltante. Pienamente rispondenti alle esigenze di monitoraggio analitico e puntuale richiesto dall'Agenzia sono i report dedicati per la rendicontazione resi disponibili sul portale dedicato
B.1	1,0	Molto efficaci e ben strutturate le tipologie e diverse modalità di reclutamento proposte
B.2	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti (presenza e FAD) e le metodologie per l'attività di formazione iniziale
B.3	0,8	L'offerta di aggiornamento professionale si presenta efficace e ben strutturata in termini di modalità di somministrazione, frequenza e contenuti
C.1	0,8	Molto efficace la gestione della turnazione proposta con risorse dedicate al coordinamento della turnazione al fine di garantire un'interotta erogazione dei servizi

GESFOR S.R.L.		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	1,0	Il team dedicato alla commessa è molto articolato, ben definito con competenze in tutte le aree inerenti alla esecuzione del servizio. Le risorse professionali hanno esperienze pregresse pluriennali e specifiche. Consolidata esperienza nella selezione del personale per la pubblica amministrazione
A.2	0,8	Gli strumenti digitali per la gestione del contratto (Inwasy - Zucchetti Paghe Project - APLSYN) sono ritenuti efficaci ai fini del monitoraggio integrato da parte della stazione appaltante. Rilevante la reportistica analitica sui versamenti contributivi in favore del personale amministrativo
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,8	L'offerta formativa iniziale è valutata molto efficace in quanto presenta elementi distintivi per profilo ricercato dall'Agenzia
B.3	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti, le metodologie e le modalità offerte per l'aggiornamento professionale
C.1	0,8	Molto efficace e dettagliata la gestione della turnazione proposta, secondo le diverse esigenze dell'Agenzia

DAILY WORK BV		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	0,8	Il team dedicato è molto articolato, ben definito, con competenze multidisciplinari, le risorse professionali indicate risultano avere esperienze pregresse pluriennali e specifiche
A.2	0,6	La piattaforma Inwasy di Zucchetti è ritenuta pienamente soddisfacente alle finalità richieste dalla stazione appaltante per garantire il monitoraggio dei contratti di lavoro
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,8	L'offerta formativa iniziale è valutata molto efficace in quanto presenta elementi distintivi per profilo ricercato dall'Agenzia
B.3	1,0	L'offerta di aggiornamento professionale si presenta estremamente strutturata ed articolata sia in termini di modalità di somministrazione, frequenza e contenuti. Utilizzo di piattaforme di proprietà basata su tecnologie Moodle
C.1	0,6	La gestione della turnazione del personale somministrato appare adeguatamente efficace

YEMPI MODERNI S.P.A.		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	1,0	Il team dedicato alla commessa è molto articolato, ben definito con competenze in tutte le aree inerenti alla esecuzione del servizio. Le risorse professionali hanno esperienze pregresse pluriennali e specifiche. Consolidata esperienza nella selezione del personale per la pubblica amministrazione
A.2	1,0	Il gestionale offerto (TM work hub) e la possibilità di collaborare in un cloud dedicato sono valutati strumenti efficienti e qualificanti dell'offerta, atti a garantire una gestione coordinata e collaborativa dell'appalto ed un monitoraggio puntuale in tutte le aree specifiche dell'appalto (Amministrazione, Istruttoria, formazione, etc.)
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,8	L'offerta formativa iniziale è valutata molto efficace in quanto presenta elementi distintivi per profilo ricercato dall'Agenzia
B.3	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti, le metodologie e le modalità offerte per l'aggiornamento professionale
C.1	0,8	Molto efficace e dettagliata la gestione della turnazione proposta secondo le diverse esigenze dell'Agenzia

GENERAZIONE VINCENTE S.P.A.		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	0,6	Il team dedicato è pienamente soddisfacente per la gestione della commessa, con risorse professionali dotate di esperienze pregresse pluriennali e specifiche
A.2	0,8	Gli strumenti digitali per la gestione del contratto sono ritenuti efficaci ai fini del monitoraggio integrato da parte della stazione appaltante, con la possibilità di generare report dettagliati ed analitici che coprono tutte le aree dell'appalto
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti e le metodologie per l'attività di formazione iniziale
B.3	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti, le metodologie e le modalità offerte per l'aggiornamento professionale
C.1	0,6	La gestione della turnazione del personale somministrato appare adeguatamente efficace

WINTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	0,8	Il team dedicato è molto articolato, ben definito, con competenze multidisciplinari, le risorse professionali indicate risultano avere esperienze pregresse pluriennali e specifiche
A.2	1,0	Gli strumenti informatici proposti per la gestione ed il monitoraggio del servizio risultano idonei e conformi alle esigenze del servizio richiesto (sistema di gestione integrato Minerva - My WinTime cliente - Zucchetti Paghe Inwasy). L'accesso all'area riservata del portale web MyWinTime Clienti soddisfa pienamente l'esigenza di reportistica analitica ai fini del monitoraggio dell'appalto
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti e le metodologie per l'attività di formazione iniziale
B.3	0,8	L'offerta di aggiornamento professionale si presenta efficace e ben strutturata in termini di modalità di somministrazione, frequenza e contenuti
C.1	0,8	Molto efficace la gestione della turnazione proposta con risorse dedicate al coordinamento della turnazione e predisposizione settimanale di una lista di sostituzioni già formate

ATTAL GROUP		
	Punteggi o attributo	MOTIVAZIONE
A.1	1,0	Il team dedicato è molto articolato, ben definito, con competenze multidisciplinari, le risorse professionali indicate risultano avere esperienze pregresse pluriennali e specifiche. Consolidata esperienza nella selezione del personale per la pubblica amministrazione
A.2	0,8	Il sistema gestionale MyAttalGroup, attraverso la consultazione dell'area riservata da parte della stazione appaltante, è ritenuta molto efficace per garantire il monitoraggio dei contratti di lavoro
B.1	0,8	Molto efficaci le tipologie e diverse modalità di reclutamento
B.2	0,8	L'offerta formativa iniziale è valutata molto efficace in quanto presenta elementi distintivi per profilo ricercato dall'Agenzia
B.3	0,6	Pienamente soddisfacenti gli strumenti, le metodologie e le modalità offerte per l'aggiornamento professionale
C.1	0,6	La gestione delle sostituzioni del personale sul breve e medio periodo appare adeguatamente efficace

INSTRUMENTI E P.A. AZIENDA PUBBLICA LAVORO	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
10	I beni destinati a molte attività, con competenze specialistiche in tutte le aree offrono alla gestione dell'attività preferenza di controllo tecnico a soluzioni gestionali amministrative, adeguatamente e ordinatamente implementate, le risorse professionali offrono una superiore progressione pluriennale e specifiche L'organizzazione della gestione dei servizi ha soddisfatto e la descrizione della competenza è dettagliata e costantemente adeguata
A.1	
10	I procedimenti di gestione vertice e monitoraggio del servizio presto è articolato e ben definito L'offerta di una nuova realtà sul partito che consente la gestione dei documenti e monitoring ed il reporting adeguato Gli strumenti proposti per l'individuazione del servizio e monitoraggio dei servizi e la loro gestione, risultano decisamente adeguati ed efficaci con riferimento ai diversi aspetti del rapporto contrattuale Particolarmente soddisfacente risulta la proposta di controllo delle procedure per mezzo del sistema di gestione integrato bilanciare
A.2	
09	I processi di selezione e monitoraggio del personale molto molto ben strutturati, con riferimento alle attività progettuali, realizzative e follow up. Parametri soddisfacenti risultano nei termini di qualità e risultato, le modalità di monitoraggio sono valide e soddisfacenti con tutti gli aspetti ed soprattutto alle figure tecniche
B.1	
06	I risultati della formazione molto (pre-accademici) sono sufficientemente articolati. Le metodologie didattiche (standard teaching e learning by doing) e le modalità di erogazione risultano adeguate
B.2	
06	I servizi formativi proposti risulta ben modulati con un monte ore di 40-60 ore annuo per persona, con la presenza di un'offerta personalizzata ed erogata sotto progetti autorizzativi del servizio e strumenti di monitoraggio dell'attività I risultati previsti risultano ben realizzati e almeno qualitativi con riferimento ai pre-professionali richiesti dall'agenzia. Le metodologie didattiche e gli strumenti di erogazione risultano soddisfacenti
B.3	
06	Il modello organizzativo proposto per la gestione della fornitura del personale corrisponde e sufficientemente strutturato al fine di garantire continuità ed efficacia gestionale benché
C.1	

ATTUAL GROUP	
Punteggio aspirante	MOTIVAZIONE
1.0	Il team richiede alla commissione offerta di molte attività, non sembra però comprendere la totalità delle attività che escludono dal servizio presso il Contratto Alleanza, selezione, formazione personale, personale a volte legge, gestione amministrativa e fatturazione, etc.) con esperienze pregresse plurenni e specifiche con riferimento alla valutazione dei operatori per la pubblica amministrazione.
A.1	
0.8	Viene offerta la messa a disposizione di personale in favore della struttura ospitante del progetto My Add Group. La selezione del personale richiede attività e competenze e a sua volta richiede la copertura di personale che non può essere coperto. Il servizio di controllo proposto per garantire la corretta esecuzione dei controlli di conformità e la trasparenza, richiede l'adozione di attività che non richiedono alla stessa l'attività che si deve svolgere per il rispetto dell'offerta.
A.7	
1.0	Il team sembra a tale di garantire dei fatturati del personale. Il reclutamento del personale e dei servizi, adeguatamente pubblicizzati, rappresenta un efficace modo di selezionare i candidati e di garantire la qualità del personale. Il reclutamento del personale è un processo che si svolge in modo da garantire la qualità del personale e la trasparenza. Partecipando alla offerta, si può garantire la qualità del personale e la trasparenza del processo di selezione dei candidati con il "topper candidate".
0.1	
0.8	Il progetto di programma formativo per operatori e di intervento di lavoro. Il progetto di programma formativo per operatori e di intervento di lavoro è un progetto che si svolge in modo da garantire la qualità del personale e la trasparenza. Il progetto di programma formativo per operatori e di intervento di lavoro è un progetto che si svolge in modo da garantire la qualità del personale e la trasparenza.
0.7	
0.6	Il progetto formativo proposto dalla commissione è strutturato per essere previsto a un riferimento alla struttura ospitante dell'aggregazione professionale. La commissione proposta - passata FAD - esprime la propria valutazione personale della formazione e la verifica e valutazione dell'adeguatezza. Ad ogni attività di monitoraggio.
B.3	
0.8	Le attività e le risorse organizzative per la gestione della struttura del personale amministrativo sono sufficientemente strutturate ed efficaci al fine di garantire una corretta ed efficace gestione del personale amministrativo agli operatori.
C.1	

Gl'zpi - 2

JOB ITALIA/SPJA AGENZIA PER IL LAVORO	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il gruppo di lavoro dedicato alla commissione appare solido e chiaramente strutturato con professionalità qualificata a presiede di tutti gli ambiti operativi all'espansione del servizio (coordinamento, controllo, recruiting attività formative, amministrazione del personale, supporto legale, gestione paghe, contabilità e fatturazione, ecc.). Le figure professionali indicate presentano un bagaglio di esperienza consolidata e coerente con la attività richiesta. L'impostazione organizzativa adottata evidenzia capacità di pianificazione e programmazione operativa, mentre l'illustrazione delle competenze risulta appropriata, puntuale e pienamente rispondente alle necessità del servizio.
A.2 1.0	Le procedure di monitoraggio e verifica previste integrano dati numerosi strumenti digitali messi a disposizione, risultando efficaci e coerenti con le esigenze operative, assicurando un adeguato controllo di tutta la fase e dei diversi aspetti del rapporto contrattuale.
B.1 0.8	Le modalità di reclutamento appaiono strutturate e il sistema di candidatura off-line con numerosi canali consente di sviluppare un attività di ricerca dei candidati sempre ed efficace. Il processo di selezione adottato assicura inoltre l'individuazione di profili individuati sulla base di criteri chiari, oggettivi e verificabili.
B.2 0.6	Il processo di formazione pre-assuntiva, con competenze trasversali e possibilità di personalizzazione. La metodologia e le materie della formazione risulta risultano adeguate e coerenti con la attività dell'Agenzia.
B.3 0.8	Il programma formativo risulta congruo sia sotto il profilo della durata complessiva sia per riferimento all'individuazione dei contenuti, accuratamente strutturati in funzione dell'aggiornamento e del consolidamento delle competenze professionali richieste. L'impostazione del percorso formativo appare coerente con gli obiettivi previsti, garantendo un adeguato equilibrio tra apprendimenti teorici e applicazioni operative, a supporto della crescita professionale del personale operativo.
C.1 0.6	Le modalità e le misure organizzative per la gestione delle funzioni del personale somministrato sono verificate ed efficaci, risultando in grado di assicurare l'obiettivo dell'Agenzia di una copertura continuativa degli info-point.

GESPOR S.R.L.	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	La struttura operativa dedicata alla commissione, appare solida e ben organizzata in tutte le aree inerenti alla esecuzione del servizio (pre, di controllo, ricerca, selezione, formazione, gestione personale, area legale, paghe, amministrazione e fatturazione, ecc.). Le figure professionali indicate dimostrano competenze elevate e sono in grado di garantire un servizio completo ed efficace a tutte le attività previste.
A.2 1.0	L'adozione di molteplici strumenti digitali consente una gestione dei controlli efficiente e strutturata. Il portale permette di monitorare adeguatamente il rapporto di lavoro, risultando il contempo intuitivo e personalizzabile. I metodi di controllo utilizzati, unitamente alla predisposizione di report mensili, dimostrano una gestione del personale puntuale ed efficace. Particolarmente efficace risulta l'adozione di una strategia di follow-up periodica finalizzata a intercettare e risolvere tempestivamente eventuali criticità e situazioni di insoddisfazione, contribuendo in tal modo alla riduzione del turnover.
B.1 0.8	I canali di reclutamento del personale risultano mirati e idonei a garantire nel minor tempo possibile la selezione di candidati di elevata qualità. Le metodologie selettive adottate integrano sia agli aspetti legati alla personalità del candidato e alla motivazione rispetto alla mansione, sia alle esperienze professionali richieste.
B.2 0.8	Il percorso di formazione pre-assuntiva, Le metodologie adottate e le materie oggetto della formazione risultano risultano adeguate, tuttavia il programma formativo appare poco approfondito e il monte ore dedicato non pienamente coerente alle specifiche esigenze dell'Agenzia.
B.3 0.6	Il piano di aggiornamento professionale risulta essere poco articolato e ridotto nei contenuti.
C.1 0.8	Le modalità e le misure organizzative per la gestione delle funzioni del personale somministrato sono verificate ed efficaci, risultando in grado di assicurare l'obiettivo dell'Agenzia di una copertura continuativa degli info-point.

TEMPI MODERNI S.P.A.	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il gruppo di lavoro individuato per la gestione della commissione risulta ben strutturato e composto da professionisti con competenze diversificate e specialistiche nei diversi ambiti di attività. La composizione del team appare coerente con le esigenze del servizio e idonea a garantire un efficace gestione operativa e organizzativa delle attività previste. Elementi di particolare valore è rappresentato dall'esperienza maturata nella implementazione di analoghi servizi presso altre Pubbliche Amministrazioni che garantisce servizi simili, contestualità che costituisce un significativo punto di forza in termini di conoscenza del settore, capacità organizzativa e rispetto delle procedure della pubblica amministrazione.
A.2 0.8	Il personale offerto consente una buona consultazione dei documenti. Gli strumenti previsti per il monitoraggio dell'esecuzione del servizio di somministrazione e la reportistica, risultano integrati ed efficaci con riferimento a diversi aspetti del rapporto contrattuale.
B.1 1.0	Le procedure di reclutamento proposte risulta chiare, ben strutturate e adeguatamente caratterizzate nelle diverse fasi operative, consentendo una gestione efficace dell'intero processo di selezione del personale. Particolarmente apprezzabile risulta l'utilizzo della piattaforma Pictura, supportata dal sistema di intelligenza artificiale H.E.V.A., quale strumento innovativo di analisi e matching dei profili professionali. Tale sistema consente di confermare con elevata precisione i candidati presenti nelle banche dati con le specifiche esigenze della Stazione Appaltante, garantendo rispetto ed efficacia nel processo di individuazione della risorsa più idonea.
B.2 0.6	Il piano formativo risulta essere complessivamente positivo, con una struttura ben definita e contenuti coerenti con le esigenze dei profili coinvolti nel complesso, il piano si configura come valido e funzionale, pur non raggiungendo standard di eccellenza.
B.3 0.6	Il piano formativo risulta complessivamente discreto, con una struttura sufficientemente definita e contenuti adeguati rispetto agli obiettivi di aggiornamento professionale previsti. L'adozione dei moduli appare coerente anche se presenta margini di miglioramento in termini di approfondimento e integrazione delle tematiche trattate.
C.1 0.6	Il progetto un piano con la descrizione di precise strutture di gestione delle risorse umane e l'utilizzo di figure specializzate. La definizione precisa delle esigenze del servizio di somministrazione e informazione, le ulteriori misure organizzative per la pianificazione dei turni di lavoro risultano in grado di assicurare pienamente l'obiettivo dell'Agenzia di una copertura continuativa degli info-point.

WISTIME S.P.A. AGENZIA PER IL LAVORO	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 0.6	Il gruppo di lavoro dedicato alla commissione risulta ampio e ben strutturato, con competenze distribuite in tutte le aree funzionali necessarie all'espansione del servizio (responsabile di controllo, ricerca e selezione, formazione, gestione del personale, supporto legale, amministrazione, paghe, contabilità e fatturazione, ecc.). Le figure professionali indicate presentano un bagaglio di esperienza consolidata e coerente con la attività richiesta.
A.2 1.0	La professionalità del sistema di gestione integrato integra risorse coerenti alla commissione un controllo sistematico e automatizzato della presenza grazie all'integrazione con il sistema paghe. L'interoperabilità tra i due sistemi permette una scambio bidirezionale e immediato di informazioni, riducendo i rischi di errori e garantendo la coerenza, la continuità e l'efficienza dei dati gestiti. Gli strumenti previsti per il monitoraggio risultano idonei a consentire alle esigenze richieste.
B.1 1.0	Il processo di reclutamento del personale risulta ben strutturato e consente di individuare i candidati migliori, in linea con le esigenze dell'Agenzia. I canali di reclutamento adottati sono diversificati e adeguati agli obiettivi di ricerca e selezione del personale. Particolarmente meritevole il ricorso a canali innovativi (i social network) e ai canali di lavoro che consentono di coinvolgere in modo più efficace e mirato persone importanti per il servizio. Il risultato è che il candidato deve dimostrare la propria capacità di gestire situazioni problematiche, organizzare le risorse e assumere decisioni efficaci in contesti operativi complessi.
B.2 0.6	Il piano di formazione risulta essere complessivamente discreto, con contenuti sufficientemente strutturati e coerenti con le esigenze operative delle diverse figure professionali. Le metodologie formative adottate appaiono adeguate per presentando margini di miglioramento in termini di approfondimento e varietà delle attività previste.
B.3 0.8	Il piano di aggiornamento del personale risulta ben strutturato, articolato in diversi moduli formativi coerenti con le esigenze professionali e supportato da un monte ore complessivamente soddisfacente. Le metodologie didattiche adottate appaiono efficaci e diversificate, consentendo formazione in aula, blended learning e approccio al learning by doing che favoriscono un apprendimento pratico e maggiormente orientato all'applicazione operativa delle competenze acquisite.
C.1 0.6	Le modalità e le misure organizzative previste per la gestione delle funzioni del personale somministrato risultano sufficientemente articolate ed efficaci, tali da garantire una corretta implementazione del piano del personale adottato agli info-point.

MODURA S.P.A.	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il gruppo di lavoro dedicato alla commissione risulta ampio e ben strutturato, con competenze distribuite in tutte le aree funzionali necessarie all'espansione del servizio (responsabile di controllo, ricerca e selezione, formazione, gestione del personale, supporto legale, amministrazione, paghe, contabilità e fatturazione, ecc.). Le figure professionali indicate presentano esperienze consolidate e plurivalenti in contesti specifici. L'impostazione organizzativa del servizio appare dinamica e orientata all'esplicita, mentre la descrizione delle competenze risulta puntuale, dettagliata e pienamente adeguata.
A.2 0.8	Gli strumenti informatici adottati, unitamente alla reportistica resa disponibile all'Agenzia, appaiono idonei e sufficientemente strutturati a supportare il controllo e il monitoraggio delle diverse fasi inerenti all'esecuzione dei contratti di somministrazione.
B.1 0.8	Il processo di reclutamento appare strutturato e ben definito, in linea con le esigenze operative dell'Agenzia. Risultano efficaci l'utilizzo di strumenti digitali dedicati alla candidatura, quali il portale di candidatura nonché del database "Simona Network", che consente l'accesso a un ampio bacino di candidati. Gli annunci risultano inoltre adeguatamente diffusi attraverso i principali canali online e social network, tra cui Indeed e LinkedIn, garantendo una significativa redditività delle opportunità offerte.
B.2 0.8	Le informazioni fornite ai candidati risultano complete e coerenti con l'obiettivo di fornire un rapido ed efficace inserimento lavorativo. Ognuno di rilevare appare inoltre l'utilizzo della tecnica STAR, finalizzata ad analizzare le competenze personali e professionali dei candidati, validandone la coerenza con il profilo richiesto e consentendo di individuare punti di forza e possibili aree di miglioramento. Risultano inoltre efficaci l'impiego del sistema di Applicazioni Tracking System "CVing" che permette di rendere più efficienti e tempestivi i processi di selezione.
B.3 1.0	Il piano formativo risulta ben strutturato e articolato con un'offerta formativa ampia e diversificata. Il monte ore previsto appare adeguato in relazione alle materie oggetto dell'aggiornamento professionale, mentre le metodologie adottate tra cui formazione on the job ed e-learning risultano efficaci e coerenti con gli obiettivi formativi previsti.
C.1 0.8	Le modalità e le misure organizzative previste per la gestione delle funzioni del personale somministrato risultano adeguate a garantire l'obiettivo dell'Agenzia di assicurare una efficace copertura degli info-point. Ognuno di rilevare appare inoltre l'adozione dell'applicativo di somministrazione "Clicknet", che consente una gestione completa ed efficiente delle presenze del personale.

DAILY WORK BY	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il team dedicato alla commissione è molto articolato, ben definito con competenze in tutte le aree inerenti alla esecuzione del servizio (pre, di controllo, ricerca, selezione, formazione, gestione personale, area legale, paghe, supporto amministrativo e contabile, ecc.). Le risorse professionali offerte risultano avere esperienze progressive plurivalenti e specifiche. La descrizione delle competenze è dettagliata e assolutamente adeguata.
A.2 1.0	Il monte disponibile, direttamente in favore della stazione appaltante, una piattaforma gestionale in grado di integrare i dati economici operativi e amministrativi così da consentire una visione unitaria dell'intero ciclo di vita del contratto, supportando e garantendo al contempo un sistema di monitoraggio completo e preciso.
B.1 0.6	Le fasi di selezione del personale risulta essere poco approfondite e descritte in modo schematico. Ognuno di rilevare e la collaborazione con il management dell'Agenzia per la ricerca di personale idoneo alle esigenze dello stesso.
B.2 0.6	Il percorso formativo risulta essere poco articolato e limitato nei contenuti.
B.3 0.6	Il modello proposto risulta soddisfacente, ben definito, ben articolato e qualificato in relazione ai profili professionali richiesti. Il monte ore risulta adeguato e la metodologia di erogazione della formazione (lezioni teoriche interattive). Eventualmente potrebbe risultare utile il gruppo Role play, Coaching, Case history e project work, Gamification, la simulazione in gruppo in black room (Debate) e l'organizzazione di webinar simulati, risultando efficaci.
C.1 0.8	Il sistema di gestione del personale risulta essere ben organizzato e strutturato. Gli strumenti di coordinamento con la commissione per la gestione delle funzioni del personale somministrato sono verificate ed efficaci, risultando in grado di assicurare pienamente l'obiettivo dell'Agenzia di una copertura continuativa degli info-point.

GERENDICIONE VINCENTE S.P.A.	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il gruppo di lavoro offerto è molto articolato, ben definito, con competenze in tutte le aree inerenti alla esecuzione del servizio (pre, di controllo, ricerca, selezione, formazione, gestione personale, area legale, paghe, amministrazione e fatturazione, ecc.). Dall'esame dei c.v. e la ricerca professionalità offerte risultano avere esperienze progressive plurivalenti e specifiche. L'organizzazione della gestione del servizio risulta dinamica e la descrizione delle competenze è dettagliata e pienamente adeguata.
A.2 1.0	Il monte disponibile, direttamente in favore della stazione appaltante, un software integrato in grado di gestire la commessa assicurando dati centralizzati di somministrazione, consentendo il monitoraggio di ogni aspetto del rapporto contrattuale. Da particolare interesse il portale informativo interattivo che consente di elaborare efficienti report basati sui dati presenti nel sistema.
B.1 0.8	Il monte definito in base di generazione dei lead per il personale è risultato coerente con le necessità della stazione appaltante, adeguatamente pubblicizzato, trasparente ed efficace. Le metodologie selettive risultano ben strutturate, risultando ben definite, adeguatamente personalizzate, consentendo di individuare i candidati più idonei alla mansione che sarà idonea alle mansioni con riferimento alle varie competenze ed esperienze professionali.
B.2 0.8	Il piano di formazione risulta essere complesso, ben articolato e coerente con le esigenze e di miglioramento delle competenze dei profili professionali richiesti. Le modalità formative appaiono ampie, presentando un monte ore adeguato e coerente con le esigenze del servizio. Il risultato è che il candidato deve dimostrare la propria capacità di gestire situazioni problematiche, organizzare le risorse e assumere decisioni efficaci in contesti operativi complessi.
B.3 0.8	Il piano formativo risulta essere complessivamente discreto, con una struttura sufficientemente definita e contenuti adeguati rispetto agli obiettivi di aggiornamento professionale previsti. L'adozione dei moduli appare coerente anche se presenta margini di miglioramento in termini di approfondimento e integrazione delle tematiche trattate.
C.1 0.8	Le modalità e le misure organizzative per la gestione delle funzioni del personale somministrato risultano risultano sufficientemente strutturate e funzionali, al fine di assicurare una corretta ed efficiente implementazione del piano del personale adottato agli info-point.

ATYAL GROUP	
Punteggio attribuito	MOTIVAZIONE
A.1 1.0	Il team di lavoro dedicato alla commissione è composto da professionisti con competenze diversificate e specialistiche nei diversi ambiti di attività. La composizione del team appare coerente con le esigenze del servizio e idonea a garantire un efficace gestione operativa e organizzativa delle attività previste. Elementi di particolare valore è rappresentato dall'esperienza maturata nella implementazione di analoghi servizi presso altre Pubbliche Amministrazioni che garantisce servizi simili, contestualità che costituisce un significativo punto di forza in termini di conoscenza del settore, capacità organizzativa e rispetto delle procedure della pubblica amministrazione.
A.2 0.8	Il personale offerto consente una buona consultazione dei documenti. Gli strumenti previsti per il monitoraggio dell'esecuzione del servizio di somministrazione e la reportistica, risultano integrati ed efficaci con riferimento a diversi aspetti del rapporto contrattuale.
B.1 1.0	Il processo di reclutamento del personale risulta efficace e ben strutturato, articolato attraverso procedure chiare e coerenti con le esigenze operative dell'Agenzia. I canali di ricerca utilizzati appaiono mirati e diversificati, consentendo di individuare candidati in possesso di competenze e profili professionali in linea con i requisiti richiesti. La fase di selezione, articolata in più momenti valutativi, risulta ben organizzata ed efficace. In quanto candidato, attraverso l'utilizzo di diversi tool specifici, di ottenere un quadro completo delle competenze del candidato, delle sue attitudini ed abilità e delle competenze trasversali. Tale impostazione permette una valutazione approfondita sia degli aspetti individuali e comportamentali sia delle capacità operative, favorendo l'individuazione dei profili maggiormente idonei alle esigenze del servizio.
B.2 0.6	La formazione del personale risulta articolata in modo completo ed efficace, supportando attraverso una fase pre-assuntiva, attività di affiancamento on the job e un percorso di aggiornamento continuo finalizzato al costante consolidamento delle competenze professionali. Particolarmente qualificante appare il coinvolgimento di professionisti con plurivalente esperienza nel settore delle Pubbliche Amministrazioni, elemento che garantisce un approccio formativo coerente e orientato alla trasmissione di competenze tecniche e organizzative di elevato livello.
B.3 0.8	Il modello proposto risulta soddisfacente, ben definito, articolato e qualificato in relazione ai profili professionali richiesti. Il monte ore previsto appare adeguato e coerente con le esigenze del servizio. Il risultato è che il candidato deve dimostrare la propria capacità di gestire situazioni problematiche, organizzare le risorse e assumere decisioni efficaci in contesti operativi complessi.
C.1 0.8	Le modalità e le misure organizzative per la gestione delle funzioni del personale somministrato sono adeguatamente articolate ed efficaci, tali da garantire una corretta implementazione del piano del personale adottato agli info-point.

