

## SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE\*

**Ente: associazione Comunità Papa Giovanni XXIII**

### 1) Elementi obbligatori del sistema di reclutamento e selezione autonomo:

#### a) **Metodologia:**

*Il reclutamento* dei candidati avviene attraverso un piano di promozione che coinvolge l'ente a più livelli e diversi suoi attori.

L'ente attua due tipi di azioni finalizzate al reclutamento: una di sensibilizzazione perenne che avviene durante l'intero anno, al fine di diffondere e di far conoscere il servizio civile ed i suoi valori sul territorio nazionale ed un'azione di promozione diretta al fine di reclutare possibili candidati. Le due azioni sono strettamente collegate in quanto la prima permette all'ente di costruire canali utili per poi attuare una promozione mirata durante il periodo di bando.

L'ente attraverso la sua struttura di gestione è costantemente impegnato con propri operatori in iniziative pubbliche di rilevanza nazionale o regionale, sia proprie sia in collaborazione con altri enti, che possano dare visibilità e diffusione all'esperienza e ai valori che caratterizzano il servizio civile nel suo complesso. Questa struttura cura, inoltre, in modo costante la parte più strettamente promozionale su tutto il territorio in cui è presente l'ente.

Con l'intento di dare valore alla propria azione sul territorio soprattutto in funzione dell'esperienza di Servizio Civile l'ente realizza, di concerto con le proprie strutture organizzative periferiche, interventi promozionali e/o di approfondimento in tutti quei contesti specifici in cui si manifesta un interesse per i temi propri del Servizio Civile e in cui è possibile costruire reti di collaborazione finalizzate alla diffusione quanto più ampia dell'esperienza (scuole, centri di aggregazione giovanile, associazioni, parrocchie...). In questa ottica è prioritario il legame tra i volontari in Servizio Civile e il territorio di provenienza sul quale sono invitati ad essere direttamente agenti di promozione e di approfondimento, condividendo la propria esperienza con il territorio d'origine, anche quale modalità di esercizio della cittadinanza attiva, attraverso tutti gli strumenti a loro disposizione.

Anche il lavoro di "informazione dal basso", nella quale sono impegnati in modo particolare i volontari all'estero, che trova espressione attraverso il sito Antenne di Pace e con pubblicazioni su altri siti e riviste, diviene un canale promozionale utile ad avvicinare potenziali candidati.

In seno alle iniziative citate, il potenziale candidato può chiedere di essere inserito in una lista di contatti e-mail per ricevere informazioni sulla pubblicazione dei bandi di reclutamento o sui progetti in essere. Si propone a tutti i potenziali candidati un periodo breve di conoscenza ed esperienza in una struttura dell'ente nell'intento di favorire, attraverso una conoscenza diretta, una scelta più consapevole.

*La selezione* dei candidati avviene attraverso un percorso che inizia dopo la pubblicazione del bando da parte del Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale improntato sui principi di trasparenza, semplificazione, pubblicità, parità di trattamento e divieto di discriminazione. Proprio ai fini della trasparenza il sistema di reclutamento e selezione sarà reso pubblico sul sito dell'ente per il Servizio Civile.

Il percorso selettivo si articola in due fasi collegate a due distinti ambiti di indagine. Dalle valutazioni corrispondenti a ciascuna viene determinato il punteggio con cui il candidato si colloca in graduatoria.

Saranno ammessi alle fasi selettive i soli candidati che rispettano i requisiti di ammissione al bando definiti dal Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale e riportati nello stesso.

## **Prima fase: valutazione del curriculum.**

### **Area di indagine 1: bagaglio formativo/esperienziale**

Tale fase avviene prima del colloquio di valutazione. Viene valutato il curriculum del candidato e la domanda di partecipazione al servizio civile con la documentazione a corredo. Il curriculum è valutato in base alle esperienze pregresse attinenti o non al progetto per un periodo massimo di 12 mesi e al titolo di studio.

## **Seconda fase: colloquio di valutazione**

### **Area di indagine 2: fattori determinanti**

Il colloquio di selezione, è finalizzato al raggiungimento di una migliore comprensione delle diverse componenti che entrano in gioco nella scelta dei candidati di orientarsi ad un'esperienza di servizio civile volontario, per poter quindi valutare in maniera più accurata la loro idoneità sia al progetto che alla sede di destinazione prescelta. In particolare si approfondirà la conoscenza del progetto e dell'ente e la condivisione dello stile di intervento dello stesso.

Durante il colloquio il selettore può avvalersi di altre figure partecipanti al progetto, utili all'approfondimento della conoscenza del candidato.

#### ***b) Strumenti e tecniche utilizzati:***

Per quanto concerne il reclutamento gli strumenti utilizzati dall'ente variano parzialmente a seconda del livello di azione (nazionale, locale) sul quale si agisce. Per parte del reclutamento si utilizzano strumenti relazionali e "attivi" (che prevedono la partecipazione diretta dei candidati) come seminari, convegni, giornate di informazione, fiere, stand, etc. Accanto a queste modalità vi sono azioni di promozione tradizionali come la produzione, l'aggiornamento e la diffusione di materiale promozionale cartaceo (volantini e manifesti, opuscoli informativi, gadgets di varia natura).

L'ente promuove costantemente il servizio civile anche attraverso il proprio sito internet, su siti collegati, con l'utilizzo di mailing, con una newsletter oltre che attraverso rubriche dedicate su testate giornalistiche, e attraverso i social.

Su base territoriale gli strumenti previsti sono principalmente di tipo attivo e mirati. Tra le modalità più utilizzate si prevedono:

- incontri nei luoghi che aggregano potenziali candidati;
- Percorsi strutturati o semistrutturati nelle scuole superiori ed università a cui partecipano volontari ed ex volontari in servizio civile, in qualità di testimoni, affiancati da un operatore dell'ente;
- conferenze ed incontri informativi in varie località del territorio nazionale nei mesi precedenti all'uscita del bando.

Gli ex volontari possono essere loro stessi agenti di promozione del servizio civile attraverso l'organizzazione di eventi pubblici e l'invio di comunicati stampa a testate giornalistiche, riviste, radio e tv locali. Anche i volontari in servizio sono essi stessi strumenti promozionali tramite il "passa parola" o in forma diretta tramite testimonianze.

Per quanto riguarda la selezione, in accordo con la metodologia prevista, gli strumenti e le tecniche utilizzate si articolano rispetto alle 2 fasi, e nel dettaglio sono:

**Prima fase - valutazione del curriculum:** il curriculum viene valutato attribuendo il punteggio previsto rispetto ai criteri di attribuzione individuati per ciascuno degli indicatori delle variabili, come indicati al successivo punto 1-d.

**Seconda fase – colloquio/fattori determinanti:** lo strumento utilizzato in questa fase è quello del colloquio, per il quale una particolare cura viene riservata alla scelta del setting: il luogo ideale è accogliente, confortevole, silenzioso. Il tempo adeguato varia dai 40 ai 50 minuti, o più, a seconda delle esigenze del caso nel singolo colloquio e di circa 2 ore precedenti il colloquio dove si invitano i candidati a seguire una breve introduzione dell'ente ed un'attività di gruppo.

Il colloquio potrà essere condotto in modo informale, così che il candidato possa sentirsi a suo agio. I suoi contenuti specifici sono individuati nella traccia prevista nell' "allegato 4", citato successivamente e accluso alla presente documentazione.

#### Struttura del colloquio

- Accoglienza del candidato da parte del team di selezione
- Registrazione della presenza
- Introduzione alla storia ed ai valori fondanti dell'ente da parte di uno dei responsabili dell'ente
- Il Servizio Civile Universale e le sue articolazioni
- Colloquio

L' "Allegato 4" è lo strumento, sintetico, utile alla raccolta delle valutazioni circa il candidato, che rappresenterà la documentazione finale per l'eventuale accesso al sistema.

*Per favorire la leggibilità si preferisce allegarlo, "allegato 4 – apg23"*

Tutto l'iter selettivo attribuirà al candidato un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:

- Max 10 punti per ciò che attiene al possesso di titoli di studio (fase 1 – allegato 3 e curriculum vitae)
- Max 30 punti per ciò che attiene all'esperienza pregressa del candidato (fase 1 – allegato 3 e curriculum vitae)
- Max 60 punti da attribuire attraverso il colloquio selettivo (fase 2)

La convocazione al colloquio avviene sia attraverso mail ai candidati con luogo, data, ora prevista per il colloquio di selezione e eventuali altre informazioni, sia attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet del calendario di convocazioni ai colloqui almeno 15 giorni prima del loro inizio, o con eventuale altra modalità indicata nei bandi del Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale.

Inoltre l'ente utilizza un sistema informatizzato per la gestione del percorso di selezione. Tale sistema, che rispetta la normativa sulla privacy dei candidati, rende fruibili ai selectori ed alla struttura di gestione i dati inseriti e ne effettua un primo controllo formale attraverso l'attribuzione automatica dei punteggi e costruzione della relativa graduatoria provvisoria da presentare al Dipartimento: in questo modo il percorso di selezione previsto nelle singole regioni può essere monitorato costantemente dalla sede centrale.

Detto sistema, facilitando l'interazione fra zone periferiche dell'Associazione e la sede centrale, favorisce il regolare svolgimento del percorso selettivo, in modo che siano garantiti i presupposti di lealtà e trasparenza.

Il sistema infatti è in grado di generare gli esiti di idoneità, non idoneità ed esclusione che l'ente è tenuto a comunicare al singolo candidato ma anche gli elenchi generali da dover pubblicare sui rispettivi siti internet e nei luoghi in cui si sono svolti i colloqui di selezione.

Tale sistema infine, è costruito per la semplificazione delle procedure richieste dal sistema informatico unico helios del Dipartimento.

Analiticamente il sistema prevede:

- Anagrafica candidati
- Anagrafica luogo selezioni
- Anagrafica selectori
- Analisi curriculum vitae dei candidati
- Analisi percorso di selezione dell'ente con calcolo del punteggio attribuibile
- Convalida dei dati inseriti
- Costruzione delle graduatorie provvisorie
- Invio documentazione di invito al colloquio selettivo, esiti delle selezioni
- Estrapolazione dati per il dialogo con il sistema Helios

**c) Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori:**

Nella tabella che segue si riportano le variabili ed i relativi indicatori, elencate per ambito di indagine e fase di percorso coincidente.

Fase del percorso/ area di indagine	Variabile	Indicatore
<b>Prima fase : Analisi del curriculum</b>  <b>Area 1 : Bagaglio formativo esperienziale acquisito</b>	Esperienze pregresse valutabili per un massimo di 12 mesi	esperienza attinente al progetto maturata presso l'ente
		Esperienza attinente al progetto maturata presso altro ente
		Esperienza non attinente al progetto maturata presso l'ente
		Esperienza non attinente al progetto maturata presso altro ente
	Titolo di studio	Titolo di studio posseduto
<b>Seconda fase : colloquio</b>  <b>Area 2 : fattori determinanti</b>	Il Servizio Civile Universale	Grado di conoscenza del Servizio Civile Universale
	Settore ed area di intervento	Grado di conoscenza dell'azione dell'ente nel settore ed area di intervento del progetto per il quale si candida
	Progetto scelto	Grado di conoscenza del progetto di servizio civile per il quale si candida
	Conoscenza dell'ente	Grado di conoscenza dell'ente per il quale si candida
	Significatività dell'esperienza pregressa	Grado di significatività della pregressa esperienza lavorativa e/o di volontariato
	Flessibilità e Particolari condizioni richieste	Grado di disponibilità del candidato nei confronti di flessibilità e particolari condizioni richieste per l'espletamento del servizio

**d) Criteri di selezione**

I criteri individuati sono in stretta relazione con la visione complessiva che l'ente ha rispetto al servizio civile:

- *un'esperienza aperta a tutti*, il più possibile plurale; pertanto si cerca di ridurre, pur riconoscendolo, il vantaggio derivante dal possesso di titoli di alta formazione.

- un'occasione, anche per chi in situazione di disagio o svantaggio, voglia sperimentare esperienze che ritiene significative, purché orientate alle finalità dell'istituto del servizio civile ed alla crescita del giovane.

- l'ente non richiede professionalità specifiche per l'accesso ai progetti di servizio civile perché ritiene che, per quanto professionalizzanti, tali esperienze debbano offrire innanzitutto un'occasione di formazione civica in grado di orientare le scelte dei volontari durante e dopo il servizio civile nell'ottica della costruzione di una società rafforzata nei valori della partecipazione, solidarietà, cittadinanza attiva, attenzione all'ambiente etc., ritenendo questa una responsabilità di ogni cittadino.

I criteri per l'attribuzione dei punteggi rispetto agli indicatori previsti per ciascuna delle variabili prese in considerazione sono indicati nella seguente tabella in relazione ai singoli indicatori e rispettive variabili. La somma dei punteggi ottenuti determina il punteggio con cui il candidato viene inserito in graduatoria.

Fase del percorso/ area di indagine	Variabile	Indicatore	Criteri per l'attribuzione dei valori		Peso percentuale /tot (approssimato per difetto)
<b>Prima fase : Analisi del curriculum</b>  <b>Area 1 : Bagaglio formativo esperienziale e acquisito</b>	Esperienze pregresse valutabile per un massimo di 12 mesi dove ciascun mese (mese o fraz di mese superiore o uguale a 15gg) corrisponde ad 1 punto ripartito secondo i criteri posti a fianco  Punteggio massimo acquisibile pari a 30 punti, calcolabili in base alla sommatoria dei 4 indicatori a fianco	esperienza attinente al progetto maturata presso l'ente	0-12	Numero di mesi x 1,00 (E' possibile sommare la durata di più esperienze fino al raggiungimento del periodo massimo valutabile)	30%
		Esperienza attinente al progetto maturata presso altro ente	0-9	Numero di mesi x 0,75 (E' possibile sommare la durata di più esperienze fino al raggiungimento del periodo massimo valutabile)	
		Esperienza non attinente al progetto maturata presso l'ente	0-6	Numero di mesi x 0,50 (E' possibile sommare la durata di più esperienze fino al raggiungimento del periodo massimo valutabile)	
		Esperienza non attinente al progetto maturata presso altro ente	0-3	Numero di mesi x 0,25 (E' possibile sommare la durata di più esperienze fino al raggiungimento del periodo massimo valutabile)	
	Titolo di studio	Titolo di studio posseduto  (attribuire il punteggio al solo titolo di studio più	3	Licenza media	10%
5	Diploma di scuola superiore non attinente				

		elevato conseguito all'atto della presentazione della domanda)	6	Diploma di scuola superiore attinente	
			7	Laurea triennale non attinente	
			8	Laurea triennale attinente	
			9	Laurea magistrale non attinente	
			10	Laurea magistrale Attinente	
<b>Seconda fase : colloquio</b>  <b>Area 2 : fattori determinanti</b>	Il Servizio Civile Universale	Grado di conoscenza del Servizio Civile Universale	Range punteggio da attribuire 0-60 (A)		60%
	Settore ed area di intervento	Grado di conoscenza dell'azione dell'ente nel settore ed area di intervento del progetto per il quale si candida	Range punteggio da attribuire 0-60 (B)		
	Progetto scelto	Grado di conoscenza del progetto di servizio civile per il quale si candida	Range punteggio da attribuire 0-60 (C)		
	Conoscenza dell' ente	Grado di conoscenza dell'ente per il quale si candida	Range punteggio da attribuire 0-60 (D)		
	Significatività dell' esperienza pregressa	Grado di significatività della pregressa esperienza lavorativa e/o di volontariato	Range punteggio da attribuire 0-60 (E)		
	Flessibilità e Particolari condizioni richieste	Grado di disponibilità del candidato nei confronti di flessibilità e particolari condizioni richieste per l'espletamento del servizio	Range punteggio da attribuire 0-60 (F)		

	<p>Il punteggio massimo acquisibile dell'area 2 sarà di 60 punti e calcolato nel seguente modo:</p> $(A+B+C+D+E+F)/6$ <p>Il candidato sarà considerato idoneo se arriverà al punteggio minimo di 36/60 del punteggio attribuito in questa fase (colloquio di selezione)</p>
--	---

Nella tabella seguente si riportano, in sintesi, le aree di indagine che vengono valutate con il relativo punteggio massimo attraverso la loro valutazione, nonché il peso percentuale sul punteggio totale:

	<b>Area 1: bagaglio formativo ed esperienziale acquisito</b>	<b>Area 2: fattori determinanti - colloquio</b>
Peso assoluto	40/100	60/100
Peso percentuale	40%	60%

#### **e) Risorse umane**

Il processo selettivo prevede la nomina di apposite commissioni composte da membri che al momento dell'insediamento dichiarano, ai sensi del decreto del P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, di non avere rapporti di parentela con i candidati alla selezione e di non incorrere in alcuna causa di incompatibilità. La commissione è composta da un presidente, da almeno un selettore accreditato e dal coinvolgimento di altre figure coinvolte nel percorso di servizio civile (OLP, RLEA, esperti ecc.).

All'esito della selezione la commissione redige un verbale contenente il punteggio per ogni elemento di valutazione per ciascun volontario.

#### **f) Indicazioni delle soglie minime di accesso previste dal sistema:**

Il percorso di selezione prevede la partecipazione obbligatoria del candidato alla fase 2, la non partecipazione al colloquio di selezione comporta l'esclusione dalla graduatoria del candidato. La soglia minima per ottenere l'accesso al sistema è fissata a 36/60 punti fra quelli acquisibili in quest'area. Si ritiene che tale soglia garantisca la sufficiente concorrenza di condizioni affinché il candidato sia idoneo allo svolgimento del servizio civile

A riguardo dell'"area 1", in cui la valutazione viene fatta attraverso la documentazione inviata da parte del candidato, si ribadisce che l'accesso è previsto per coloro i quali inviano correttamente la modulistica con i rispettivi allegati previsti e normati dal bando stesso.

Rimini, 18/04/2019

Il Responsabile legale dell'ente  
Giovanni Ramonda

## PROCESSO DI SELEZIONE ACCREDITATO DALL'ENTE ASS. COMUNITA' PAPA GIOVANNI XXIII

Selezione dei Candidati al Servizio Civile Universale secondo il sistema accreditato dall'ente.

<p><b>ANAGRAFICA del candidato:</b>  Cognome e Nome: _____  Data di Nascita: _____ Luogo di nascita: _____ Cod. Fisc.: _____  Comune di Residenza: _____ CAP: _____ Indirizzo: _____ n° _____</p>
<p><b>PROGETTO:</b>  Titolo progetto per il quale si candida: _____  Sede di attuazione: _____ Cod. Helios: _____  Bando n° _____ del _____ pubblicato su G.U. n° _____    Data di presentazione della domanda: _____</p>
<p><b>ANAGRAFICA del selettore:</b>  Cognome e Nome: _____  Data di Nascita: _____ Luogo di nascita: _____ Cod. Fisc.: _____  <b>Altri operatori che hanno partecipato alle fasi della selezione:</b>  Cognome e Nome: _____ Ruolo: _____  Cognome e Nome: _____ Ruolo: _____  Cognome e Nome: _____ Ruolo: _____</p>

## Elementi di valutazione validi al fine dell'attribuzione del punteggio

## Area 1: Bagaglio formativo esperienziale acquisito

	Indicatore	Punteggio attribuito	Motivazione
<b>Esperienze pregresse</b>	esperienza attinente al progetto maturata presso l'ente	(val. = 0-12)	
	Esperienza attinente al progetto maturata presso altro ente	(val. = 0-9)	
	Esperienza non attinente al progetto maturata presso l'ente	(val. = 0-6)	
	Esperienza non attinente al progetto maturata presso altro ente	(val. = 0-3)	
<b>Titolo di studio</b>	Punteggio per titolo raggiunto (attribuire punteggio solo al titolo più alto)	(val min. 3, max 10)	

Totale punteggio acquisito in "AREA 1" (somma dei singoli fattori) = \_\_\_\_\_ /40 (A)



## Area 2: Fattori determinanti - Colloquio di selezione

	Indicatore	Punteggio assegnato		Motivazione
Il Servizio Civile Universale	Grado di conoscenza del Servizio Civile Universale		Range punteggio da attribuire 0-60	
Settore ed area di intervento	Grado di conoscenza dell'azione dell'ente nel settore ed area di intervento del progetto per il quale si candida		Range punteggio da attribuire 0-60	
Progetto scelto	Grado di conoscenza del progetto di servizio civile per il quale si candida		Range punteggio da attribuire 0-60	
Conoscenza dell'ente	Grado di conoscenza dell'ente per il quale si candida		Range punteggio da attribuire 0-60	
Significatività dell'esperienza pregressa	Grado di significatività della pregressa esperienza lavorativa e/o di volontariato		Range punteggio da attribuire 0-60	
Flessibilità e Particolari condizioni richieste	Grado di disponibilità del candidato nei confronti di flessibilità e particolari condizioni richieste per l'espletamento del servizio		Range punteggio da attribuire 0-60	

Totale punteggio acquisito "AREA 2" (somma dei singoli fattori / 6) = \_\_\_\_\_ /60 (C) (idoneità ≥ 36/60)

Eventuali altre annotazioni:

---



---



---



---



---



---

### PUNTEGGIO FINALE:

Se il candidato ha riportato **nell'area 2** punteggio inferiore a **36/60** risulta **NON IDONEO-**

Se il candidato ha riportato **nell'area 2** punteggio maggiore/uguale a **36/60** il candidato risulta **IDONEO con attribuzione del seguente punteggio:**

**SOMMA DI (A)+(B)= \_\_\_\_\_ /100**

Data del colloquio di selezione: \_\_\_\_\_

Firma del selettore

\_\_\_\_\_