

SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

Ente: Unione Terre di Castelli

PREMESSA

Il sistema di reclutamento e selezione dell'Ente si avvarrà dei risultati di quanto in questi anni è stato realizzato, e dell'esperienza pluriennale del sistema del servizio civile della Regione Emilia-Romagna, che ha svolto un importante ruolo di accompagnamento delle diverse esperienze di servizio civile, con una attenzione particolare a tutte quelle fasi delicate che possono mettere in difficoltà giovani con minori opportunità o vedere escluso chi è in possesso di un curriculum meno ricco. Ci riferiamo in particolare al momento della selezione, quando l'Ente deve operare una scelta e ha il delicato compito di non penalizzare nessuno, effettuare una valutazione chiara e oggettiva, ma al contempo capace di cogliere aspetti spesso difficili da leggere, come una forte motivazione, la disponibilità reale a mettersi in gioco, il bisogno di una simile esperienza per permettere al ragazzo di realizzare i suoi obiettivi. La commissione dovrà saper vagliare la reale motivazione del giovane a svolgere un'esperienza ricca, ma anche impegnativa come quella di operatore volontario del Servizio Civile Universale. L'Ente capofila e gli Enti di accoglienza, grazie alla rete territoriale e alla condivisione costante a livello provinciale e regionale di buone prassi e criticità, possono approcciarsi in maniera consapevole e attenta al servizio civile universale (SCU) con un consistente "bagaglio" testato e aggiornato anche in base alle attività di monitoraggio su ogni azione realizzata. In questi anni gli Enti hanno attuato numerose iniziative di sensibilizzazione (con incontri realizzati durante l'intero anno, nelle scuole superiori, università, nei centri di aggregazione, con stand e distribuzione di materiale in occasione di concerti ed eventi rivolti ai giovani, fiere ecc...) e di promozione in occasione della pubblicazione dei bandi (incontri di presentazione dei progetti dei singoli territori) pianificate nel tavolo provinciale del sistema succitato. Una conoscenza dei progetti presentati in provincia e il monitoraggio in itinere durante l'apertura del bando relativamente al numero di domande pervenute ha permesso ai vari Enti di indirizzare i giovani verso il progetto via via più indicato, oppure a un progetto che ha ricevuto un numero basso di domande. Le attività previste per il coinvolgimento dei giovani e per far arrivare la notizia di questa importante opportunità a un numero elevato di potenziali interessati nascono dalla consapevolezza che il servizio civile è patrimonio della comunità e in quanto tale debba essere gestito, preservato e diffuso nell'interesse comune.

1) Elementi obbligatori del sistema di reclutamento e selezione autonomo**a) Metodologia**

Per l'azione di **reclutamento** l'ente capofila, che vuole raggiungere il maggior numero di candidati possibili e dare la maggiore trasparenza possibile alla procedura di selezione, si avvarrà di differenti canali.

Il citato sistema del servizio civile della Regione Emilia-Romagna prevede, durante l'apertura del bando:

- incontri sul territorio tra i giovani e i referenti dell'Ente capofila e degli Enti di accoglienza;
- disponibilità degli Enti titolari delle sedi di attuazione del progetto a far visitare le sedi ai giovani interessati, spiegando nel dettaglio il progetto e le attività che prevede.

Verrà individuato un referente, in seno all'Ente capofila, per la promozione e la sensibilizzazione dell'Ente capofila e degli Enti di accoglienza.

Per dare la maggiore visibilità possibile a questa opportunità, l'Ente capofila e tutti gli Enti di accoglienza pubblicheranno, ciascuno sul proprio sito se disponibile e in ogni caso sul sito dell'Ente capofila, tutte le informazioni relative al SCU, ovvero i progetti approvati, i bandi per la

partecipazione dei volontari nonché la modulistica relativa e le informazioni per affrontare il colloquio orale.

I candidati potranno prendere visione del progetto reso disponibile sul sito internet dell'Ente e contattare i referenti sia telefonicamente che tramite posta elettronica per una prima informazione. Per tutti i candidati che manifestano l'interesse per il/i progetto/i dell'Ente è consigliata una visita presso la sede di attuazione e un colloquio con gli operatori di servizio.

Questa attività ha lo scopo di orientare i giovani ad una scelta del progetto più meditata, in linea con il proprio vissuto e le attitudini personali.

La **selezione** dei candidati avverrà nel rispetto dell'art.15 del D.Lgs.40/2017, per colloquio, titoli ed esperienza aggiuntive.

Si prevede la nomina di una commissione, con apposito atto dirigenziale, composta da un congruo numero di membri, tra cui un Presidente, un segretario verbalizzante (che si occuperà di stilare i verbali i quali verranno poi approvati con apposito atto dirigenziale) e un numero variabile di altri selettori con competenze tecniche specifiche.

All'apertura del bando verrà effettuata la raccolta delle domande che avverrà in conformità alle previsioni del bando per la selezione degli operatori volontari (di seguito bando). A scadenza del bando, la Commissione si riunirà ed esaminerà le domande valutando i titoli. La commissione stabilirà la data di convocazione per il colloquio che sarà resa nota ai giovani candidati con modalità che garantiscano la trasmissione dell'informazione a tutti (pubblicazione delle date, orari e luoghi sul sito dell'Ente capofila e degli Enti di accoglienza e/o co-progettanti se disponibili, che vale come convocazione formale, nel rispetto del bando, ovvero eventuale ulteriore modalità prevista dal bando stesso.

Il giorno del colloquio, il segretario verbalizzante effettua l'appello dei candidati e procede alla identificazione formale. La mancata presentazione equivale a rinuncia e viene messa a verbale. Al termine del colloquio di ciascun candidato, a porte chiuse avviene la valutazione utilizzando la scheda e attribuendo il punteggio. Alla fine vengono stilate le graduatorie per ciascuna sede di attuazione che, assieme ai verbali, saranno approvate con apposito atto dirigenziale.

Sul sito dell'ente capofila e degli enti di accoglienza, se disponibili, vengono pubblicate le graduatorie, sia provvisoria (prima dell'approvazione del Dipartimento) che definitiva (dopo l'approvazione del Dipartimento).

b) Strumenti e tecniche utilizzati:

Reclutamento

In aggiunta al sito Internet dell'Ente capofila e a quelli degli Enti di accoglienza, si potranno utilizzare anche altri mezzi, impiegando strumenti diversi (manifesti, locandine, dépliant, lettere informative a famiglie e ragazzi, annunci radiofonici, pubblicazione su quotidiani locali e riviste di settore), ma sempre cercando di trasmettere un messaggio chiaro e univoco sull'esperienza di SCU.

Per il reclutamento dei giovani molto importanti sono le attività di promozione svolte con coordinamento a livello provinciale, sfruttando la rete degli Enti e realizzando incontri distrettuali nei quali sono presenti tutti gli Enti che hanno un progetto attivo in quel territorio, in modo da fornire ai giovani un'ampia scelta di progetti a cui poter aderire. Altri momenti di informazione durante l'apertura dei bandi sono svolti in occasione di eventi e manifestazioni rivolte ai giovani. Si potranno organizzare momenti informativi nelle scuole superiori e nelle università. La distribuzione di volantini o la presenza di banchetti informativi in luoghi strategici di frequentazione dei giovani o in occasioni pubbliche saranno importanti per arrivare a un maggior numero possibile di candidati. Anche le informazioni che gli operatori delle singole sedi di attuazione possono fornire ai giovani e alle loro famiglie costituiscono un importante veicolo di promozione della possibilità di partecipare a un progetto di servizio civile universale in quella sede e per quel settore di intervento.

Selezione

La selezione si avvale delle seguenti tecniche (con relativi strumenti):

- colloquio individuale (scheda valutazione candidato)
- valutazione dei titoli (scala di valutazione)
- profilazione dei candidati per le finalità previste dal report annuale (database informatico)

Per mettere il giovane a suo agio i membri della commissione interagiscono con il candidato uno alla volta. Se necessario, sarà coinvolto un mediatore culturale per ognuna delle culture rappresentate dai candidati. Per la selezione sarà scelta una sede facilmente raggiungibile da parte dei giovani anche con mezzi pubblici e sarà fissato un orario che permetta anche ai ragazzi che abitano lontano di giungere senza particolari sforzi. La non presentazione al colloquio equivale a una rinuncia e sarà messa a verbale. L'ordine dei colloqui sarà stabilito mediante l'estrazione a sorte di un numero progressivo da parte di ogni candidato. Per esigenze particolari di studio, lavoro o personali debitamente motivate e concordemente con tutti i giovani da sottoporre al colloquio, si potrà stabilire un ordine differente. Il colloquio è pubblico, mentre la valutazione avviene a porte chiuse, immediatamente dopo aver esaminato ciascun candidato. Le graduatorie sono compilate in un foglio elettronico che permetta anche il conteggio automatico dei punteggi.

c) Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori

Il criterio di selezione, come indicato anche ai punti precedenti, ha la finalità di cercare di garantire la riuscita del progetto puntando molto anche sulla consapevolezza dei giovani rispetto alle attività ed al ruolo che andranno a coprire con l'esperienza di servizio civile universale, pertanto le variabili e i relativi indicatori che saranno considerati sono:

- Il background dei candidati attraverso la valutazione delle esperienze precedenti di volontariato soprattutto nello stesso settore del progetto;
- Le precedenti esperienze dei ragazzi sia dal punto di vista formativo che delle competenze soprattutto in settori affini a quelli del progetto tramite la valutazione dei titoli di studio e delle altre competenze/esperienze;
- Il livello delle conoscenze relative al Servizio Civile Universale, al progetto e all'area di intervento sulla quale verte il progetto;
- Il livello di conoscenza dell'Ente dove si realizzerà il progetto, ivi comprese precedenti esperienze di volontariato presso l'Ente capofila o gli Enti di accoglienza;
- La disponibilità, flessibilità e reale motivazione a effettuare l'esperienza di SCU e in particolare nell'ambito del progetto, da accertare attraverso il colloquio.

d) Criteri di selezione

Si è scelto uno strumento di selezione agile ma allo stesso tempo in grado di fornire un ritratto abbastanza accurato dei candidati sia per quanto riguarda le loro conoscenze ed esperienze, sia relativamente al loro interesse a vivere interamente l'esperienza del servizio civile.

ORIENTAMENTO (partecipazione facoltativa, ma fortemente consigliata):

I candidati potranno prendere visione del progetto reso disponibile sul sito internet dell'Ente per una prima informazione. All'interno del sito è possibile inoltre accedere all'offerta progettuale provinciale attraverso appositi link.

Per tutti i candidati che manifestano l'interesse per il progetto dell'Ente Unione Terre di Castelli è consigliata una visita presso le sede di attuazione ed un colloquio con gli operatori di servizio.

Questa attività ha lo scopo di orientare i giovani ad una scelta del progetto più meditata, in linea con il proprio vissuto ed eventuali attitudini personali.

La selezione delle candidature sarà effettuata valutando il curriculum vitae e il colloquio con l'attribuzione di un punteggio finale, secondo i criteri di seguito indicati.

VALUTAZIONE CURRICULUM VITAE

a.1) Titolo di studio PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Punteggio per la voce:

“Titolo di studio”: (da valutare solo il titolo più elevato)

- 10,00 punti: laurea (vecchio ordinamento o specialistica)
- 8,00 punti: laurea triennale (primo livello o diploma universitario)
- 6,00 punti: diploma di maturità scuola media superiore

Fino a 4,40 (punti 1,10 per ogni anno concluso di scuola media superiore)

- 4,40 punti: se conclusi 4 anni di scuola media superiore
- 3,30 punti: se conclusi 3 anni di scuola media superiore
- 2,20 punti: se conclusi 2 anni di scuola media superiore
- 1,10 punti: se concluso 1 anno di scuola media superiore
- 1,00 punto: licenza media inferiore

a.2) Esperienze PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

Saranno valutate le esperienze, purché attinenti al progetto, lavorative, di volontariato, collaborazioni, tirocini, stage, ecc... attribuendo i seguenti punteggi:

- PRECEDENTI ESPERIENZE NELLO STESSO SETTORE DEL PROGETTO C/O ENTI CHE REALIZZANO IL PROGETTO: punti 1 per ogni mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg. Periodo max valutabile 12 mesi (max. 12 punti)
- PRECEDENTI ESPERIENZE NELLO STESSO SETTORE DEL PROGETTO C/O ENTI DIVERSI DA QUELLO CHE REALIZZA IL PROGETTO: 0,75 punti per ogni mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg. Periodo max valutabile 12 mesi (max. 9 punti)
- PRECEDENTI ESPERIENZE IN UN SETTORE DIVERSO C/O ENTI CHE REALIZZANO IL PROGETTO: 0,50 punti per ogni mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg. Periodo max valutabile 12 mesi (max. 6 punti)
- PRECEDENTI ESPERIENZE IN SETTORI ANALOGHI C/O ENTI DIVERSI DA QUELLI CHE REALIZZANO IL PROGETTO: 0,25 punti per ogni mese o fraz. mese sup. o uguale a 15 gg. Periodo max valutabile 12 mesi (max. 3 punti)

Punteggio Massimo Valutazione Curriculum Vitae: 40 punti

b) Colloquio

VALUTAZIONE COLLOQUIO PUNTEGGIO MASSIMO 60 PUNTI

Fattori di valutazione:

- Conoscenza del Servizio Civile
- Conoscenza del progetto proposto dall'Ente
- Chiarezza di ruolo e attività da svolgere
- Aspettative del/la candidato/a
- Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio

- Valutazioni da parte del/la candidato/a
- Caratteristiche individuali
- Considerazioni finali

La scheda che si utilizzerà durante gli incontri di selezione:

La scheda che si utilizzerà durante gli incontri di selezione:	
SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE SCHEMA VALUTAZIONE DELLA CANDIDATURA	
Candidata/o _____ Progetto _____ Sede di attuazione _____	
CURRICULUM VITAE	PUNTEGGIO
1 Titolo di studio max 10,00 punti	
2 Precedenti esperienze Max 30,00 punti	
[A]totale curriculum vitae (max 40/100)	
COLLOQUIO: fattori di valutazione approfonditi	
1 Conoscenza del Servizio Civile Universale ✓ canali di ricerca intensità: poco significativa significativa molto significativa punti: 1 2 3 ✓ informazioni acquisite intensità: poco significativa significativa molto significativa punti: 1 2 3 max 6 punti	Totale punti: _
2 Conoscenza del progetto proposto dall'Ente ✓ conoscenza degli obiettivi progettuali intensità: Scarsa Bassa Media Elevata Ottima punti: 1 1,75 2,5 3 4 ✓ conoscenza delle attività proposte intensità: Scarsa Bassa Media Elevata Ottima punti: 1 1,75 2,5 3 4 max 8 punti	Totale punti: _
3 Chiarezza di ruolo e attività da svolgere ✓ rispetto alle attività specifiche della Sede scelta intensità: poco significativa significativa molto significativa punti: 1 2,5 4 ✓ disponibilità a condividerne le finalità intensità: poco significativa significativa molto significativa punti: 1 2 3 ✓ disponibilità ad imparare-facendo intensità: poco significativa significativa molto significativa punti: 1 2 3 max 10 punti	Totale punti: _

4	Aspettative della/del candidata/o			Totale punti: _	
	✓ rispetto alla propria esperienza personale				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
	punti:	1	1,5		2
	✓ rispetto al proprio percorso formativo				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
✓ rispetto a competenze acquisibili					
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>		
punti:	1	1,5	2		
✓ altro					
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>		
punti:	1	1,5	2		
			max 8 punti		
				Totale punti: _	
5	Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio			Totale punti: _	
	✓ Verifica della disponibilità allo svolgimento del servizio in relazione ad impegni in essere o condizioni particolari segnalate dal candidato;				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
	punti:	1	2		3
	✓ Flessibilità oraria;				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
punti:	1	2	3		
			max 6 punti		
				Totale punti: _	
6	Valutazioni da parte del/la candidato/a			Totale punti: _	
	✓ importanza di investire in nuove relazioni				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
	punti:	1	2		3
	✓ intenzione a collaborare nelle attività proposte in modo flessibile				
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>		<i>molto significativa</i>
punti:	1	2	3		
✓ a mettere a disposizione doti o abilità particolari					
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>		
punti:	1	2	3		
			max 9 punti		
				Totale punti: _	

7	<u>Caratteristiche individuali</u>			
	✓ capacità di ascolto			
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>
	punti:	1	1,5	2
	✓ confronto con l'altro			
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>
	punti:	1	1,5	2
✓ disponibilità a sostenere eventuali situazioni critiche e di tensione				
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>	
punti:	1	1,5	2	
✓ attitudine positiva				
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>	
punti:	1	1,5	2	
✓ altro				
intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>	
punti:	1	1,5	2	
			max 10 punti	
			Totale punti: _	
8	<u>Considerazioni finali</u>			
	✓ impressione positiva di fine colloquio			
	intensità:	<i>poco significativa</i>	<i>significativa</i>	<i>molto significativa</i>
punti:	1	2	3	
			max 3 punti	
			Totale punti: _	
[B]totale colloquio (max 60/100)			_____	
[A+B]PUNTEGGIO TOTALE SCHEDA (max 100/100)			_____	

Al colloquio potrà essere presente un esperto in intercultura o, se necessario, un mediatore linguistico-culturale per ognuna delle lingue di origine dei candidati.

Particolare importanza ed attenzione è rivolta al colloquio in cui, sulla base della conoscenza diretta del ragazzo o della ragazza, il/i selettore/i cercherà di valutare non solo le conoscenze e la consapevolezza di cosa significa svolgere servizio civile universale nell'Ente, in un determinato progetto, ma anche l'importanza formativa che il partecipare all'esperienza del Servizio Civile Universale può avere sul giovane. Altro elemento di cui si tiene conto è la sua disponibilità a seguire il progetto fino al suo termine.

e) Indicazioni delle soglie minime di accesso previste dal sistema

I progetti presentati dall'Ente non prevedono che l'accesso sia vincolato al possesso da parte dei candidati di requisiti particolari (titoli professionali o di studio) in aggiunta a quelli indicati dalla legge e dal bando.

L'unica soglia minima di accesso prevista dal sistema per poter superare la selezione è raggiungere almeno il voto di 36/60 punti al colloquio.

I candidati idonei saranno collocati nella graduatoria in relazione al punteggio conseguito, secondo un ordine decrescente, e indicati come selezionati in base ai posti previsti dal progetto.

Luogo e data

Vignola, 20/12/2019

Il Responsabile legale dell'ente
Fabio Franceschini

*) Il sistema autonomo deve contenere obbligatoriamente tutti i punti previsti della scheda. L'ente può inserire nel sistema altri elementi ritenuti significativi all'interno di un elaborato più complesso. Ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del D. Lgs. n. 40/2017, la selezione degli operatori volontari deve essere effettuata obbligatoriamente da un'apposita commissione.