

Estratto del Sistema di Reclutamento e Selezione

La selezione

La selezione dei candidati avviene su **due elementi di valutazione**:

1. il curriculum, ovvero eventuali titoli ed esperienze dichiarate nella domanda di partecipazione presentata (**max 40 punti**);
2. il colloquio motivazionale (**max 60 punti**).

La valutazione complessiva si ottiene sommando i punteggi ottenuti nei due elementi di valutazione.

Il curriculum

La **valutazione** di eventuali **titoli** ed esperienze dichiarate **nella domanda di partecipazione presentata avviene preliminarmente e portando lo stesso a conoscenza del relativo punteggio attribuito**. Successivamente il candidato è sottoposto a colloquio.

A fronte di un numero particolarmente elevato di candidati, si procede alla valutazione del curriculum dopo lo svolgimento del colloquio, con l'obiettivo di ridurre i tempi di selezione e consentire un avvio in servizio più tempestivo, in analogia a quanto previsto per i concorsi dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art.3, comma 6, lettera b), n.6, della L.56/2019. **Successivamente il candidato viene portato a conoscenza del relativo punteggio attribuito. L'ente non indica la valutazione dei titoli per i candidati assenti a colloquio.**

Il criterio per l'attribuzione del punteggio in fase di valutazione dei titoli e le esperienze dichiarate dal candidato nella domanda di partecipazione presentata è strutturato secondo il dettaglio riportato di seguito. Il totale del punteggio massimo ottenibile è 40 punti.

ESPERIENZE

Precedenti esperienze di volontariato: max 30 punti

L'esperienza di volontariato costituisce un titolo di valutazione.

Il punteggio attribuibile varia a seconda della durata dell'esperienza (fino a 6 mesi e superiore a 6 mesi) e se l'esperienza è stata svolta presso lo stesso Ente che realizza il progetto o presso Enti diversi da quello che realizza il progetto.

Nel caso siano dichiarate diverse tipologie di esperienze queste non sono tra loro cumulabili, quindi, viene valutata solo la tipologia di esperienza con punteggio più elevato.

Se dell'esperienza dichiarata non viene espressa la durata indicando il giorno, il mese e l'anno viene attribuito il punteggio di zero.

Le esperienze sono valutate solo se svolte per un periodo di almeno un mese.

Se dell'esperienza dichiarata non viene indicato l'Ente presso il quale si è svolta l'esperienza viene attribuito il punteggio minimo, ovvero:

- per esperienza di durata fino a 6 mesi sono attribuiti 10 punti;

- per esperienza di durata superiore a 6 mesi sono attribuiti 15 punti.

TIPOLOGIA	PUNTEGGIO
-----------	-----------

Precedenti esperienze di volontariato presso Enti diversi da quello che realizza il progetto fino a 6 mesi	10 punti
--	----------

Precedenti esperienze di volontariato presso lo stesso Ente che realizza il progetto fino a 6 mesi	20 punti
--	----------

Precedenti esperienze di volontariato presso Enti diversi da quello che realizzano il progetto superiore a 6 mesi	15 punti
---	----------

Precedenti esperienze di volontariato presso lo stesso Ente che realizza il progetto superiore a 6 mesi	30 punti
---	----------

I TITOLI DI STUDIO

Titoli di studio: **max 8 punti**

Sono valutabili i titoli rilasciati dall'autorità scolastica, dagli istituti, dalle Università dello Stato o da esso legalmente riconosciuto. Viene valutato solo il titolo più elevato. I titoli inferiori alla licenza di scuola media inferiore oppure non dichiarati vengono valutati 0 (zero) punti.

ITEM	PUNTEGGIO
Laurea (magistrale, specialistica, vecchio ordinamento)	8 punti
Laurea triennale	7 punti
Diploma scuola superiore	6 punti
Licenza di scuola media inferiore	2 punti

ULTERIORI ALTRE CONOSCENZE

Altre conoscenze **max 2 punti**

Sono valutate esclusivamente le conoscenze dichiarate e/o certificate linguistiche e digitali.

Per ogni conoscenza riportata **in ambito linguistico** (Tipologia A) è attribuito massimo 1 punto, per ogni conoscenza riportata **in ambito digitale** (Tipologia B) è attribuito massimo 1 punto.

Le due tipologie (A e B) di conoscenze sono tra loro cumulabili fino al raggiungimento del punteggio massimo previsto.

ITEM	PUNTEGGIO
Dichiarate e/o certificate	1 punto/ tipologia (A o B) di conoscenza

Il colloquio motivazionale

Le metodologie utilizzate nel colloquio di selezione sono quelle dell'**analisi motivazionale** e della **pratica dialogica**, entrambi strumenti chiave per comprendere le motivazioni e le competenze di un candidato,

nonché per favorire un **dialogo aperto**. La **motivazione** è l'aspetto fondamentale per valutare l'idoneità di un candidato al progetto di SC, in quanto la maggior soddisfazione dello stesso, esito per l'appunto di un confronto motivazionale con il selettore, conduce ad una adesione allo svolgimento del progetto più consapevole. Per svolgere una valutazione motivazionale proficua è necessario ricostruire insieme al candidato le motivazioni personali e le esperienze precedenti che lo hanno spinto a candidarsi. Ricostruire brevemente la storia del candidato, focalizzandosi sulle scelte avvenute nei passaggi fondamentali, sia personali sia formativi e lavorativi, permette di conoscere meglio il suo modo di essere in relazione agli altri, all'impegno e alle responsabilità. Il colloquio motivazionale raggiunge così l'obiettivo di verificare l'affidabilità del candidato e quindi il suo potenziale di impiego (breve termine) e di accrescere nel candidato la consapevolezza necessaria ad auto-determinare le proprie scelte (medio-lungo termine).

La metodologia del **dialogo aperto** nelle selezioni si basa sulla **pedagogia dialogica** e sull'approccio **umanistico-esperienziale**. Nel particolare ci si riferisce alla **pedagogia dialogica** di Paulo Freire, pedagogista brasiliano, e all'**approccio centrato sulla persona** di Carl Rogers, psicologo statunitense, entrambi fondamentali importanti per la metodologia del dialogo aperto che si concentrano sulla centralità della persona, sull'importanza del dialogo come strumento di crescita e sulla valorizzazione dell'esperienza individuale.

Attraverso il dialogo aperto si promuove l'interazione, pertanto, non sono poste questa o altre domande come parte di una metodologia strutturata di intervista o di una sequenza predefinita di domande, ma le domande sono avanzate in ragione dell'andamento offerto dalla specifica conversazione, quindi, usate in modo proattivo volto ad aprire nuovi tracciati per lo scambio e la raccolta delle informazioni.

Nel contesto delle selezioni, la pratica dialogica, ispirata a Freire, non si limita a valutare il candidato, ma cerca di creare uno spazio di confronto che mette al centro l'empatia e l'ascolto attivo. Ispirandosi al modello di Rogers il selettore si comporta come un facilitatore che co-costruisce la conversazione con il candidato. Entrambi gli approcci si discostano dalle metodologie tradizionali che tendono a essere più direttive e basate su un elenco preciso e rigido di domande e si avvicinano ad un modello che si basa sul dialogo come un atto di collaborazione e per questo deve adattarsi alle risposte del candidato consentendogli comunque di costruire una narrazione che rappresenti al meglio il suo percorso e le sue motivazioni.

Entrambe le metodologie coinvolgono i candidati offrendo loro un'esperienza formativa e costruttiva già durante la fase di selezione. Per Amesci il colloquio rappresenta, infatti, un'opportunità di crescita e di arricchimento per il giovane indipendentemente dall'esito al quale esso conduce.

Strumenti e tecniche utilizzati

Il candidato **non può sostenere il colloquio senza un valido documento di identità**. Qualora volesse può ritornare per sostenere il colloquio nella stessa giornata o nel giorno previsto per i **colloqui di recupero**.

Il candidato che, pur avendo presentato la domanda, non si presenta al colloquio (o nella data prevista per il recupero) nei giorni stabiliti, senza darne notizia scritta agli indirizzi mail dell'ente preposti e inseriti all'interno del calendario di convocazione, è escluso dalla selezione per non aver completato la relativa procedura.

I colloqui possono essere realizzati dalle Commissioni anche in modalità on-line assicurando i principi di trasparenza e pubblicità, garantendo la possibilità a chi lo desidera, e in misura sostenibile rispetto ai sistemi informatici utilizzati, di assistere. Il candidato è informato preventivamente sulle modalità di espletamento del colloquio. La presenza del candidato al colloquio on-line è verificata attraverso l'esibizione di valido documento di identità ed è registrata a sistema. Se un candidato manifesta preventivamente l'impossibilità di svolgere il colloquio on-line si adotta ogni possibile soluzione alternativa per consentirgli lo svolgimento della prova.

Il colloquio si sviluppa attraverso un dialogo aperto tra il selettore e il candidato ispirato a due aree di interesse. Al termine del colloquio motivazionale viene assegnato a ciascun candidato un punteggio compreso tra 0 e 60.

Il punteggio finale del colloquio motivazionale è determinato dalla **somma** dei punteggi riportati per ciascuna delle **due aree**.

Prima area

Il colloquio verte sulla conoscenza del progetto per cui il giovane si è candidato, del SC e del suo funzionamento e sulla conoscenza relativa al settore/area di intervento del progetto.

Per questa area può essere assegnato un punteggio compreso tra 0 e 20.

Seconda area

Durante il colloquio sono approfondite le motivazioni che lo spingono a scegliere di partecipare al Servizio Civile, l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste, nonché la sua esperienza (in Italia e/o all'estero), consapevolezza, senso critico e le capacità comunicative e di ascolto, la disponibilità del candidato ad adattarsi alle condizioni richieste per lo svolgimento del servizio (Es: pernottamento, missioni, trasferimenti, flessibilità oraria, ecc...) e si esplora la compatibilità tra i suoi impegni personali, come studio, lavoro o altre attività, e l'effettivo impegno richiesto dal SC.

Per questa area può essere assegnato un punteggio compreso tra 0 e 40.

La soglia minima di ammissione al progetto, ovvero l'idoneità del candidato a svolgere il progetto per il quale ha sostenuto le selezioni, viene raggiunta riportando un **punteggio minimo di 36 al colloquio**.

Il candidato che riporta un punteggio compreso tra 0 e 35 è NON IDONEO, tra 36 e 60 è IDONEO.