

**SISTEMA DI SELEZIONE APPLICATO IN OCCASIONE DEL BANDO ORDINARIO  
SCADENZA 8 FEBBRAIO 2021**

**Premessa**

Il presente documento illustra in modo sintetico l'approccio e la procedura depositati dal nostro Ente in sede di accreditamento presso il Dipartimento. Chiunque voglia avere informazioni, chiarimenti o approfondimenti può scriverci all'indirizzo [serviziocivile@aurive.it](mailto:serviziocivile@aurive.it)

**Metodologia**

Il nostro approccio è volto a far sì che la selezione **sia un momento fondamentale del servizio civile e possa avere da subito una valenza formativa, sia per chi avrà successo, ma anche per coloro che saranno ritenuti idonei ma non selezionati.**

Particolare attenzione viene riposta al rispetto delle norme sulla pari opportunità. Di conseguenza, ogni fase del processo di selezione focalizza l'attenzione unicamente sul grado di idoneità del candidato rispetto alle mansioni previste dal progetto in esame, stabilite in base alle conoscenze, alle esperienze, alle abilità/competenze, evitando accuratamente criteri arbitrari non riguardanti il contenuto del progetto. Questo discorso vale sia per le discriminazioni di genere uomo-donna, sia per possibili discriminazioni nei confronti di altre categorie di cittadini, ed in particolare dei disabili e dei giovani a rischio esclusione sociale.

Particolare attenzione viene anche prestata a patologie correttamente dichiarate dai candidati e documentate tramite eventuale documentazione medica : anche in questo caso viene presa in considerazione l'effettiva rilevanza rispetto al progetto per il quale il giovane si candida.

**Gli attori del processo di selezione**

Gli attori che svolgono un ruolo nel processo di selezione sono i seguenti :  
la commissione di selezione di Aurive  
gli operatori locali di progetto degli Enti di accoglienza

**Strumenti e tecniche utilizzati**

Abbiamo strutturato un **percorso in tre fasi**, di seguito descritte :

Prima fase :

- analisi della domanda di ammissione e del curriculum del candidato
- realizzazione di un primo incontro in piccoli gruppi, di composizione casuale, formati al massimo da 10 candidati
- compilazione guidata in gruppo da parte dei candidati di un questionario distribuito durante l'incontro

Seconda fase :

- colloquio individuale
- valutazione finale da parte della Commissione e redazione del relativo verbale; la valutazione tiene conto delle variabili e dei criteri descritti ai punti f, g ed h

Terza fase :

- pubblicazione delle graduatorie e comunicazione dell'esito ai candidati
- redazione ed invio delle graduatorie al Dipartimento per l'approvazione definitiva

### Cosa succede nella prima fase :

Ogni domanda viene esaminata con la necessaria attenzione e riservatezza da un nostro operatore, che valuta anzitutto la completezza delle informazioni personali del candidato, la presenza di un curriculum vitae allegato, i titoli di studio e gli attestati riguardanti altri corsi di formazione. Eventuali punti non chiari vengono evidenziati, in modo da suggerire alcune domande in vista del primo incontro. Il primo incontro si svolge in gruppi composti al massimo da 10 candidati. L'incontro è condotto da un nostro operatore. La scelta di sperimentare questa modalità è legata alla diffusione crescente di questo strumento nel mondo del lavoro, solitamente in chiave competitiva. Nel nostro processo, viceversa, si intendono osservare in particolare le modalità con cui ogni candidato si relaziona con i propri coetanei, allo scopo di individuare potenzialità e criticità che non emergerebbero in un colloquio individuale. L'incontro di gruppo rappresenta per i ragazzi un'occasione di fare comunque un'esperienza nuova, e la sperimentazione di questi anni si è rivelata molto positiva.

L'incontro di gruppo prende avvio da una chiara spiegazione ai candidati sui meccanismi e sui tempi dell'intero processo di selezione. In particolare vengono spiegati lo scopo dell'incontro, i passi successivi, e il termine temporale entro il quale verrà pubblicata la graduatoria. Subito dopo ha inizio una fase che mira a raccogliere elementi di tipo anagrafico e motivazionale. Ciò che ci interessa raccogliere sono anzitutto indicazioni che riguardano la persona, ma anche il suo contesto; in questo senso vanno interpretate le domande riferite al modo in cui il/la ragazzo/a è venuto a conoscenza del servizio civile, che cosa si aspetta da questa esperienza, ma anche quelle che esplorano come si trova nel vivere il proprio territorio ed il tempo libero (i gruppi che frequenta, luoghi di ritrovo istituzionali, tra pari o di qualsiasi altro genere). La lente si sposta progressivamente sulla possibile esperienza del servizio civile e sulle prospettive in generale per l'anno che la /lo aspetta: progetti, speranze (in questo senso la richiesta di esplicitare "un sogno"), con un'attenzione particolare ad "allargare lo sguardo" anche aldilà del servizio civile.

Nella seconda parte viene chiesto di raccontare un'esperienza precedente (scolastica, lavorativa, di volontariato) e di raccontare gli aspetti di maggior e minor soddisfazione. Questo nel tentativo di lasciar emergere elementi di forza e di fatica del muoversi in contesti di tipo relazionale.

Al termine dell'incontro di gruppo ogni candidato avrà riempito un questionario, avendo ampio spazio per raccontare gli aspetti appena descritti.

### Cosa succede nella seconda fase :

Data e luogo del colloquio individuale vengono comunicati al candidato nei giorni immediatamente successivi all'incontro di gruppo, in ogni caso in ottemperanza con le disposizioni emanate dal Dipartimento all'interno del Bando. Il colloquio è condotto dal Selettore. Al colloquio viene invitato un referente del progetto per cui il giovane ha presentato domanda di ammissione.

Il colloquio si svolge in forma di intervista, con ampio utilizzo di domande aperte. Partendo dalle aspirazioni emerse nelle precedenti fasi, il colloquio punta inoltre a descrivere in dettaglio attività ed obiettivi del progetto specifico, approfondendo modalità ed esigenze operative della sede nella quale il progetto viene realizzato.

Il candidato ha modo di illustrare ed approfondire le esperienze scolastiche e le eventuali esperienze pregresse nel mondo del lavoro e del volontariato. Ampio spazio viene dedicato infine a rispondere a tutti i quesiti proposti dal candidato. Dopo il termine del colloquio, il selettore di Aurive e il referente dell'Ente di accoglienza procedono alla valutazione complessiva del candidato, sulla base delle variabili e dei criteri descritti ai punti f, g ed h, che si conclude con la redazione di apposito verbale.

### Cosa succede nella terza fase :

Terminata la fase di valutazione, si passa alla redazione delle graduatorie per ogni progetto e per ogni sede di attuazione. Le graduatorie vengono redatte sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento e trasmesse secondo le modalità telematiche previste dalla normativa e dallo specifico Bando. L'Ente resta in attesa dell'approvazione definitiva delle graduatorie da parte del Dipartimento, a disposizione per eventuali integrazioni o chiarimenti richiesti eventualmente dal Dipartimento.

**La comunicazione dell'esito della selezione** riveste un'importanza fondamentale. Aurive sente pienamente la responsabilità di rappresentare lo Stato (attraverso il Dipartimento) e la Regione (attraverso l'Ufficio Regionale) : da qui l'impegno a lasciare comunque una buona impressione nel candidato, indipendentemente dal fatto di essere stato selezionato o meno. Per questi motivi abbiamo scelto di muoverci con metodologie diverse e complementari :

anzitutto, la comunicazione ufficiale delle graduatorie, tramite il sito internet dell'Ente capofila; il termine indicativo entro cui verranno pubblicate le graduatorie viene comunicato ai candidati durante il colloquio, in modo che ognuno abbia tempi certi per poter programmare i suoi impegni futuri

una comunicazione inviata ad ogni candidato non selezionato tramite un messaggio di posta elettronica  
un messaggio personalizzato inviato ad ognuno dei candidati selezionati, tramite il quale i candidati selezionati vengono invitati ad un incontro di conoscenza reciproca tra di loro, prima dell'avvio del progetto, propedeutico ad un buon inserimento nel corso di formazione generale, dove si ritroveranno tutti insieme.

**Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori  
(tutti i punteggi hanno un valore massimo di 60 punti)**

- 1) Pregressa esperienza presso l'Ente
- 2) Pregressa esperienza nello stesso o in analogo settore d'impiego
- 3) Idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste dalle attività del progetto
- 4) Condivisione da parte del candidato degli obiettivi perseguiti dal progetto
- 5) Disponibilità alla continuazione delle attività al termine del servizio
- 6) Motivazioni generali del candidato per la prestazione del servizio civile
- 7) Interesse del candidato per l'acquisizione di particolari abilità e professionalità previste dal progetto
- 8) Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio (es: pernottamento, missioni, trasferimenti, flessibilità oraria...)
- 9) Particolari doti e abilità umane possedute dal candidato
- 10) Altri elementi di valutazione (es. spiccate caratteristiche personali utili allo svolgimento del progetto prescelto, attenta valutazione del periodo in cui si colloca la scelta del servizio civile rispetto al proprio percorso scolastico/professionale)

**Criteri di selezione**

I candidati saranno selezionati **lungo una scala espressa in 91 punti**, derivante dalla sommatoria dei punteggi massimi ottenibili sulle seguenti scale parziali :

valutazione dei titoli di studio : punteggio massimo 10 punti

valutazione esperienze pregresse : punteggio massimo 21 punti

valutazione del colloquio individuale : punteggio massimo 60 punti

Coerentemente con quanto descritto sopra, verranno anzitutto esaminati i dati dichiarati dai candidati al momento della domanda (punti 1 e 2), assegnando il relativo punteggio. In caso di dubbi sulla durata delle esperienze dichiarate o sull'effettiva attinenza al progetto scelto, tali dati verranno approfonditi durante il colloquio individuale.

In fase di colloquio si punterà prevalentemente ad approfondire le variabili dal punto 3 al punto 10. Come si evince chiaramente, questo nostro approccio permette anche a giovani con titoli di studio non elevati, o comunque non necessariamente attinenti al progetto prescelto, di concorrere con buone possibilità, a patto che la motivazione per lo svolgimento del servizio civile emerga con chiarezza, unita alla consapevolezza del candidato di avere scelto il periodo giusto della propria vita per lo svolgimento del servizio civile.

Di seguito le tabelle riepilogative dei punteggi attribuibili :

<b>Tabella 1 : scala per la valutazione dei titoli di studio</b>	
<b>Tipologia di titoli valutabili (si valuta solo il titolo più alto)</b>	<b>Punteggio</b>
Laurea attinente al progetto	6
Laurea non attinente al progetto	3
Diploma attinente al progetto	4
Diploma non attinente al progetto	2
Titolo professionale attinente al progetto	2
Titolo professionale non attinente al progetto	1
Altre conoscenze certificabili attinenti al progetto	4
<b>Totale punteggio massimo ottenibile per titoli di studio</b>	<b>10</b>

<b>Tabella 2 : scala per la valutazione delle esperienze pregresse</b>	
<b>Tipologia di esperienze valutabili</b>	<b>Punteggio</b>
Esperienze di volontariato o assimilabile con l'Ente sede del progetto (punti 0,75 per ogni mese; periodo massimo valutabile 12 mesi)	9

Esperienze di volontariato o assimilabile nel settore di intervento del progetto (punti 0,50 per ogni mese; periodo massimo valutabile 12 mesi)	6
Altre esperienze di volontariato o assimilabile diverse dalle precedenti (punti 0,25 per ogni mese; periodo massimo valutabile 24 mesi)	6
<b>Totale punteggio massimo ottenibile per esperienze pregresse</b>	<b>21</b>

<b>Tabella 3 : scala per la valutazione del colloquio individuale</b>	
<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
Idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste dalle attività del progetto	60
Condivisione da parte del candidato degli obiettivi perseguiti dal progetto	60
Disponibilità alla continuazione delle attività al termine del servizio	60
Motivazioni generali del candidato per la prestazione del servizio civile	60
Interesse del candidato per l'acquisizione di particolari abilità e professionalità previste dal progetto	60
Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio(es: pernottamento, missioni, trasferimenti, flessibilità oraria...)	60
Particolari doti e abilità umane possedute dal candidato	60
Altri elementi di valutazione (es. spiccate caratteristiche personali utili allo svolgimento del progetto prescelto, attenta valutazione del periodo in cui si colloca la scelta del servizio civile rispetto al proprio percorso scolastico/professionale)	60
<b>Totale punteggio massimo ottenibile per colloquio individuale (media aritmetica dei punteggi relativi ai singoli fattori)</b>	<b>60</b>

#### **Indicazioni delle soglie minime di accesso previste dal sistema**

Coerentemente con quanto descritto sopra, **il punteggio minimo per essere considerati idonei è di 36 punti. La eventuale non idoneità non è da considerarsi un concetto assoluto, bensì rappresenta una non idoneità legata al progetto prescelto dal candidato.** Nel comunicarla ai candidati seguendo le procedure previste dalla normativa e dallo specifico bando, sarà posta particolare attenzione alla comunicazione dell'esito agli stessi, prevedendo la possibilità di convocare tutti i candidati idonei non selezionati ad un incontro a loro dedicato. Non escludiamo il coinvolgimento dei genitori durante questo incontro, nel caso di candidati particolarmente fragili o con disabilità. Durante l'incontro il nostro obiettivo sarà di indirizzare i candidati non idonei alla ripresentazione della candidatura in un bando successivo, orientandoli ad una scelta del progetto più adeguata alle proprie caratteristiche.

Novara, 21 dicembre 2020

Il Responsabile legale dell'ente  
Dott.ssa Nadia Trabucchi