

#### a. Metodologia

FOCSIV - Volontari nel mondo ha elaborato un apposito sistema di selezione dei volontari per i progetti di Servizio Civile che si compone di 2 parti: l'**analisi del Curriculum Vitae** e l'**incontro con il Candidato**.

Il totale di punti ottenibile dalla selezione di 110 punti, di cui 50/110 ottenibili dall'analisi del CV e 60/110 ottenibili dall'incontro con il candidato.

Alla selezione partecipano tutti i candidati che hanno presentato la domanda di ammissione al SC correttamente compilata e nei tempi prestabiliti dal bando.

#### b. Strumenti e tecniche utilizzate

Nell'**analisi del CV** del candidato, si prendono in considerazione i diversi aspetti evidenziati nel CV del candidato e nell'*allegato 4* che il candidato presenta congiuntamente alla domanda di ammissione al Servizio Civile.

In riferimento all'**incontro con il candidato** il sistema di selezione FOCSIV prevede l'applicazione di un modello variabile, consistente nella realizzazione di un colloquio individuale, al quale può essere aggiunta la realizzazione di prove di selezione individuali e di gruppo. L'applicazione del solo colloquio o del colloquio più prove di selezione è stabilita a seconda del progetto presentato e non influisce sulla valutazione complessiva del candidato.

Il colloquio individuale consente di ripercorrere con il candidato le principali tappe del suo percorso personale, composto da studi ed esperienze, permettendone un'analisi maggiormente approfondita, nonché di focalizzare l'attenzione sull'indagine delle sue conoscenze, interessi e motivazioni relativamente al SC, al progetto di impiego specifico, alla collaborazione con l'Ente.

Le prove di selezione permettono di esplorare *nella pratica* la conoscenza pregressa e la competenza del candidato rispetto all'ambito di attività dell'Ente. Consentono inoltre di osservare quelle caratteristiche personali del candidato considerate particolarmente utili ai fini della realizzazione delle attività del progetto che nel solo colloquio non risulterebbero sondabili. Le prove di selezione utilizzate non richiedono l'impiego di test psicologici e non prevedono interpretazione psicologica della personalità del candidato.

#### c. Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori

Le variabili che si intendono misurare sono:

- le **conoscenze generali** del candidato (gli indicatori considerati sono i titoli di studio, i titoli professionali, le altre conoscenze possedute), che vengono sondate sia nell'analisi del CV e nell'incontro con il candidato;
- le **competenze generali** del candidato (gli indicatori considerati sono le precedenti esperienze), che vengono sondate sia nell'analisi del CV e nell'incontro con il candidato;
- la **conoscenza specifica dell'Ente e dell'ambito di attività dell'Ente**, (gli indicatori considerati sono eventuali pregresse esperienze specifiche), che viene sondata attraverso l'analisi del CV e attraverso esempi pratici in occasione dell'incontro con il candidato;
- la **conoscenza specifica del Servizio Civile**, che viene sondata attraverso domande specifiche in occasione dell'incontro con il candidato;
- l'**esperienza nel mondo della solidarietà** (gli indicatori considerati sono eventuali pregresse esperienze di volontariato) che viene sondata attraverso l'analisi del CV e con domande specifiche in occasione dell'incontro con il candidato;
- le **caratteristiche personali** del candidato (ovvero quelle caratteristiche e doti personali che sono considerate particolarmente utili ai fini della realizzazione delle attività del progetto specifico), sondate in occasione dell'incontro con il candidato;
- l'**interesse verso lo specifico progetto** di impiego (gli indicatori considerati sono la conoscenza del progetto, la condivisione degli obiettivi dello stesso, la disponibilità nei confronti delle condizioni richieste per l'espletamento del servizio, l'interesse ad accrescere le proprie competenze attraverso l'esperienza di servizio civile), che viene sondato nell'incontro con il candidato.

La valutazione di tali variabili consente l'ottenimento del punteggio, fino a **un massimo di 110/110**.

#### **d. Graduatorie**

Al termine delle selezioni, così come indicato dal bando, l'Ente compone le graduatorie per sede, definendo idonei selezionati, idonei non selezionati e non idonei. Nel quadro della selezione si inseriscono nell'elenco anche i ritirati e gli esclusi dalla selezione per vizi formali.

Nella graduatoria per sede viene indicato il punteggio complessivo ottenuto dal candidato per il progetto per il quale si è candidato in ordine decrescente (dai primi idonei selezionati con il punteggio maggiore, agli idonei non selezionati con punteggio inferiore). Ai non idonei, esclusi e ritirati non viene assegnato punteggio e nella graduatoria si inserisce lo "0" (zero).

Le **graduatorie provvisorie** così composte vengono trasmesse al Dipartimento per le verifiche di legge e successivamente supplicate, come previsto dal bando, sul sito internet dell'Ente.