

ESTRATTO SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE SCU FOCSIV

FOCSIV ha elaborato un apposito sistema di selezione dei volontari per i progetti CCP che si compone di 2 parti: **l'incontro con il Candidato** e **l'analisi del Curriculum Vitae**¹. Il totale di punti ottenibile dalla selezione di 110 punti, di cui 60/110 ottenibili dall'incontro con il candidato e 50/110 ottenibili dall'analisi del CV.

Alla selezione partecipano tutti i candidati che hanno presentato la domanda di ammissione a SCU correttamente compilata e nei tempi prestabiliti dal bando e che risultano in possesso dei requisiti previsti dal bando.

Strumenti e tecniche utilizzate

Nell'**incontro con il candidato**, il colloquio individuale consente di ripercorrere insieme al candidato le principali tappe del suo percorso personale (studi ed esperienze) e di focalizzare l'analisi sull'indagine delle sue motivazioni verso il Servizio Civile e il progetto di impiego prescelto. Per la sua realizzazione, lo strumento a supporto del selezionatore è una traccia di intervista, ovvero un elenco di domande utili allo svolgimento del colloquio, ordinate in base al contesto di indagine, adattabili al progetto di impiego specifico per il quale si effettua la selezione.

L'assessment center, attraverso l'erogazione di prove di selezione individuali e di gruppo, permette di osservare caratteristiche personali del candidato, legate soprattutto alle dinamiche di gruppo, nonché di esplorare la conoscenza e la consapevolezza del candidato rispetto all'ambito di attività dell'Ente (ad esempio: l'educazione alla pace e alla mondialità in Italia e degli interventi di costruzione della pace e cooperazione tra i popoli nei Paesi del Sud del mondo). Per la realizzazione dell'assessment center non vengono utilizzati test psicologici: i selezionatori infatti non realizzando interpretazione di personalità dei candidati, ma si limitano a registrare i comportamenti osservabili nelle dinamiche proposte.

Per **l'analisi del CV** del candidato, le istruzioni di analisi e assegnazione dei punteggi sono riportate nella griglia riportata nella sezione "Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori".

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 e le altre conoscenze possedute);
- **le competenze generali** del candidato (gli indicatori considerati sono le precedenti esperienze);
- **la conoscenza pregressa dell'Ente** e la consapevolezza del candidato rispetto all'ambito di attività (nel caso di FOCSIV gli ambiti di attività sono quelli della educazione alla pace e alla mondialità in Italia e degli interventi di costruzione della pace e cooperazione tra i popoli nei Paesi del Sud del mondo);
- **la qualità delle eventuali pregresse esperienze di volontariato** in Italia o nella solidarietà internazionale;
- **la coincidenza tra il profilo del candidato e le attività previste dal progetto**, in termini di vicinanza con esperienze pregresse, competenze ed interessi personali rispetto al ruolo da ricoprire, anche in un'ottica di valorizzazione professionale post-servizio;
- **le caratteristiche personali** del candidato, ovvero quelle caratteristiche considerate particolarmente utili ai fini della realizzazione dell'esperienza e delle attività del progetto specifico, quali la capacità comunicativa e di relazione e la tolleranza allo stress, il problem solving e la capacità decisionale, la capacità negoziale, il lavoro di gruppo e l'eventuale capacità di coordinamento.
- **le motivazioni verso l'esperienza di Servizio Civile e verso il progetto di impiego specifico**. All'interno di queste la conoscenza dell'istituzione del servizio civile e i valori ad esso collegati, la condivisione degli obiettivi del progetto, la disponibilità nei confronti delle condizioni richieste per l'espletamento del servizio (logistica, missioni, trasferimenti,..), l'interesse ad accrescere le proprie competenze attraverso l'esperienza di Servizio Civile.

Definizione dell'idoneità e definizione del punteggio di graduatoria

Per **l'analisi del CV del candidato** non sono previste soglie minime di accesso che denotino di per sé la non idoneità allo SCU. Rispetto **all'incontro con il candidato** sono state introdotte delle soglie minime di accesso relativamente solo a due specifiche aree di indagine: quella delle caratteristiche personali e quella delle motivazioni. Avere un punteggio sotto soglia in una di queste due voci rende il candidato automaticamente non idoneo al Servizio Civile nei progetti di questo Ente.

¹ Qui e di seguito inteso come l'analisi delle complessive esperienze e della formazione del candidato.

Di seguito si riporta una griglia riassuntiva del sistema di Selezione FOCSIV con i criteri di valutazione e la scala di punteggi attribuibili:

| ANALISI DELL'INCONTRO CON IL CANDIDATO | | Punteggio soglia | Punteggio MAX |
|---|--|------------------|---------------|
| CONOSCENZA DELL'ENTE DI IMPIEGO E DEL SUO AMBITO DI ATTIVITÀ | Livello di conoscenza dell'Ente promotore del progetto, della sua mission e dei suoi obiettivi, conoscenza relativamente alle problematiche di cooperazione e solidarietà internazionale, dell'educazione alla pace e alla mondialità e degli interventi di cooperazione tra i popoli. | no | 5 |
| IMPEGNO NEL VOLONTARIATO | Approfondimento della visione del candidato del volontariato e della sua sensibilità verso l'impegno sociale e l'aiuto al prossimo nelle sue diverse forme. Se con esperienza precedente, qualità e grado di impegno del candidato in questo settore. | no | 5 |
| COINCIDENZA TRA IL PROFILO DEL CANDIDATO E ATTIVITÀ PREVISTE DAL PROGETTO | Valutazione in termini di vicinanza tra le conoscenze, le competenze ed eventuali esperienze del candidato in relazione all'ambito di progetto, coincidenza degli interessi personali rispetto al ruolo da ricoprire, anche in un ottica di valorizzazione professionale post-servizio. | no | 10 |
| CARATTERISTICHE PERSONALI | Caratteristiche personali del candidato considerate particolarmente utili ai fine della positiva realizzazione dell'esperienza e delle attività del progetto. | si | 20 |
| MOTIVAZIONI ALLA ESPERIENZA SCU E AL PROGETTO DI IMPIEGO | Conoscenza relativa al SCU, conoscenza dell'istituto, motivazioni rispetto al servizio civile; comprensione e condivisione degli obiettivi del progetto; disponibilità nei confronti delle condizioni richieste; consapevolezza delle problematiche specifiche connesse con il contesto di azione. | si | 20 |
| Per superare la selezione occorre superare la soglia minima, in caso contrario si è giudicati NON IDONEI al progetto | | | 60 |

| ANALISI CURRICULUM VITAE CANDIDATO | | | Coefficiente | Punteggio MAX |
|---|--|---|--------------|---------------|
| PRECEDENTI ESPERIENZE | Precedenti esperienze c/o ente che realizza il progetto | Mese/frazione mese > 0 = a 15gg (max 12 Mesi) | 1,25 | 15 |
| | Precedenti esperienze nel settore di impiego cui il progetto si riferisce c/o altri enti | | 0,75 | 9 |
| | Precedenti esperienze in analoghi settori a quello del progetto | | 0,50 | 6 |
| TITOLO DI STUDIO | Laurea specialistica (o vecchio ordinamento) attinente progetto | si valuta il titolo più elevato | 10 | 10 |
| | Laurea triennale (o equivalente) attinente al progetto | | 8 | |
| | Diploma Attinente il progetto | | 6 | |
| ESPERIENZE AGGIUNTIVE | Esperienze diverse da quelle valutate precedentemente che possono avere una coincidenza positiva relativamente alle attività del progetto di impiego | Da 0 a 5 punti | | 5 |
| ALTRE CONOSCENZE | altre conoscenze (es. corsi di formazione, master, conoscenze linguistiche, competenze informatiche, competenze artistiche, ecc). | Da 0 a 5 punti | | 5 |
| Nell'analisi del CV non è prevista alcuna soglia minima necessaria per superare la selezione | | | | 50 |