

SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

Il sistema di reclutamento degli operatori volontari per il Servizio Civile Universale (SCU) si integra in modo profondo con le funzioni ordinarie di comunicazione dell'organizzazione, puntando su una diffusione chiara ed efficace delle informazioni. A tal fine, il sito web dell'organizzazione, **strumentiefigure.com**, diventa il canale principale per la pubblicazione dei bandi, dei progetti approvati e della modulistica necessaria per la partecipazione. Questo sito non solo permette di consultare tutte le informazioni relative ai bandi, ma offre anche dettagli cruciali riguardo le materie oggetto dei colloqui orali, contribuendo a una comunicazione trasparente e accessibile.

Una volta effettuate le selezioni, gli esiti vengono resi pubblici attraverso la pubblicazione delle **graduatorie** sul sito, che distinguono i candidati in **idonei**, **non idonei** e coloro che non hanno completato il processo di selezione. Le stesse graduatorie vengono affisse anche nelle sedi di attuazione dei progetti, per garantire una diffusione ampia e facilmente accessibile. In caso di esclusione, ogni candidato riceve una **notifica via e-mail** in cui vengono esplicitati i motivi che hanno portato a questa decisione, assicurando così la trasparenza nel processo di selezione. Lo scopo è di costruire un canale di comunicazione continuo che consenta a tutti gli interessati di essere costantemente aggiornati circa le informazioni necessarie e di essere sempre informato sullo stato della selezione.

La fase di selezione segue la conclusione del reclutamento, una volta che le domande sono state raccolte e classificate. Questa fase è gestita da una **commissione di selezione**, commissione composta da alcuni componenti dell'Ufficio Servizio Civile Universale nel rispetto dell'art. 15 del dlgs 40/2017 (minimo tre di cui un Selettore accreditato al SCU). A questa commissione si aggiunge un referente delegato dall'ente di accoglienza, o da una figura specifica incaricata dell'espletamento delle funzioni di **Operatore Locale di Progetto (OLP)**.

La selezione si sviluppa in due fasi principali, ossia la **valutazione del curriculum** e un **colloquio individuale di tipo psicoattitudinale**. Queste fasi sono fondamentali per garantire che i candidati scelti siano idonei e pronti a svolgere il servizio con competenza ed efficacia. È importante sottolineare che il candidato che non si presenti al colloquio nei giorni stabiliti, senza giustificato motivo, sarà da considerarsi escluso dalla selezione per non aver completato la relativa procedura.

Per quanto riguarda la convocazione al colloquio e la pubblicazione delle **graduatorie**, si fa riferimento alle linee guida del **Dipartimento per il Servizio Civile Universale**, rispettando i principi di **trasparenza**, **semplificazione**, **parità di trattamento** e **divieto di discriminazione**, garantendo una selezione equa e accessibile per tutti i candidati.

Per garantire una corretta diffusione dei progetti e dei bandi relativi al servizio civile, l'ente capofila, in collaborazione con i partner e con gli enti di accoglienza, programmerà una serie

di attività di sensibilizzazione e promozione che coinvolgeranno i territori di riferimento. L'obiettivo di queste attività è assicurare che anche gli enti che non dispongono di un sistema organizzativo adeguato possano beneficiare di un supporto tecnico, strategico e operativo adeguato. Ciò garantirà la corretta “copertura” informativa e una diffusione capillare delle opportunità offerte dal servizio civile universale.

Le iniziative promozionali si articoleranno su più fronti. In primo luogo, saranno organizzate **iniziative pubbliche**, sfruttando il circuito di relazioni con l'**Università degli Studi di Foggia** e con vari **Istituti Superiori** per raggiungere il pubblico di giovani che potrebbero essere interessati al servizio civile. A queste si affiancheranno **comunicazioni digitali** tramite il sito istituzionale, i **social media** e **comunicati stampa**, per raggiungere un pubblico ancora più ampio e informare tempestivamente sui bandi e i progetti. Inoltre, verranno distribuiti **materiali promozionali cartacei** in luoghi strategici, come gli **Informagiovani**, le **reti regionali** e il **Centro Servizi per il Volontariato (CSV Foggia)**, che collaborano attivamente nel capoluogo e nelle aree circostanti.

Per garantire una buona comprensione dei progetti e facilitare la scelta consapevole dei giovani, saranno realizzate **schede informative** sui progetti, che saranno distribuite durante gli eventi e le attività promozionali. Ogni attività programmata sarà finalizzata a fornire ai ragazzi tutte le informazioni necessarie, offrendo loro anche un supporto diretto nella compilazione delle domande e chiarendo eventuali dubbi.

Infine, durante il periodo di apertura dei bandi, la sede principale di Lucera, insieme alle sedi di attuazione dei singoli progetti e agli sportelli d'informazione dislocati nei territori interessati, garantiranno un servizio continuativo di orientamento e supporto, per accompagnare i giovani nella loro scelta e assisterli in ogni fase della loro partecipazione al servizio civile.

La selezione dei candidati per il servizio civile si articola in due fasi principali: la **valutazione del curriculum** e il **colloquio individuale psico-attitudinale**.

La prima fase prevede la valutazione dei curricula e dei titoli presentati dai candidati, sulla base di una scala predeterminata che consente di attribuire un punteggio oggettivo. Questo processo serve a ottenere una prima panoramica delle esperienze e delle qualifiche del candidato, che saranno poi confrontate con le necessità specifiche del progetto.

Successivamente, i candidati sono convocati per un colloquio individuale. Prima di sostenere la prova, vengono forniti chiarimenti sulle modalità di svolgimento e sulla struttura della scheda di valutazione. I candidati vengono anche informati sui criteri che determineranno la formazione delle graduatorie finali.

La valutazione del curriculum e il colloquio sono finalizzati a far emergere il profilo del candidato, non solo in termini di esperienze professionali e formative, ma anche sotto il profilo delle competenze trasversali e delle caratteristiche personali. Durante il colloquio, particolare attenzione viene data alle capacità relazionali, alla consapevolezza del proprio percorso e alle motivazioni che spingono il candidato a intraprendere questa esperienza di

servizio civile. L'approccio psico-attitudinale del colloquio permette di rilevare il livello di self-confidence del candidato, ossia quanto egli sia consapevole delle proprie potenzialità e della sua capacità di adattarsi ai contesti richiesti dal progetto.

L'esperienza e la preparazione dei responsabili del processo selettivo sono fondamentali per garantire che il colloquio sia condotto in modo strutturato e professionale. I selezionatori sono in grado di interpretare il materiale presentato dai candidati, sia quello documentale (come il curriculum e i titoli), sia quello dialogico (emergente durante il colloquio). In questo modo, è possibile verificare la coerenza tra quanto dichiarato nel curriculum formale e quanto effettivamente percepito durante la conversazione, evitando discrepanze che potrebbero influire sulla valutazione finale.

Il processo di selezione per l'ingresso nei progetti di servizio civile si articola in due fasi fondamentali, ciascuna volta a garantire che i candidati siano adeguati alle esigenze del progetto e abbiano le competenze e la motivazione necessarie. La prima fase riguarda la valutazione del curriculum vitae del candidato, la quale serve a identificare esperienze, competenze e titoli che possano rendere il candidato idoneo a svolgere le attività progettuali. La seconda fase è il colloquio psico-attitudinale, finalizzato a esplorare la motivazione, le capacità e l'idoneità complessiva del candidato per il servizio civile.

Nella **prima fase**, la valutazione del curriculum avviene secondo una griglia ben definita, che assegna punteggi a vari aspetti dell'esperienza professionale e formativa del candidato. Tra gli elementi più rilevanti, vengono presi in considerazione le **precedenti esperienze di volontariato e/o lavorative**, non valutate in precedenza, svolte sia presso l'ente che realizza il progetto, che nel caso di esperienza nel medesimo settore di intervento, sono premiate con il punteggio massimo di 12 punti (Un punto ogni mese). Se invece il candidato ha esperienza in altri enti, sempre nello stesso settore e area di intervento, gli viene attribuito un punteggio massimo di 9 punti (Uno 0,75 punto ogni mese) . Inoltre, tutte le esperienze di volontariato, anche se non specificamente legate all'ente o al settore del progetto, contribuiscono con un punteggio che può arrivare fino a 6 punti (Uno 0,50 punto ogni mese), se non valutate in precedenza .

Un altro criterio di valutazione è rappresentato dal **titolo di studio**, che assume particolare rilevanza nella selezione. I candidati con una **laurea magistrale** ottengono 7 punti, mentre chi possiede una **laurea triennale** riceve 6 punti. Chi ha conseguito un **diploma di scuola media superiore** è valutato con 4 punti, un **diploma di qualifica professionale** comporta 3 punti e la **licenza media** attribuisce 2 punti. Questi punteggi sono attribuiti in base al livello di istruzione raggiunto, considerando il valore formativo di ogni titolo. si valuta solo il titolo di studio che fornisce il punteggio più elevato

Inoltre, la selezione tiene conto anche di eventuali **titoli aggiuntivi**, come corsi di formazione (Punti1,5), certificazioni linguistiche (Punti1,5), esperienze di master post-universitari o partecipazioni a programmi Erasmus (Punti 2) Questi titoli, che contribuiscono a qualificare

ulteriormente il profilo del candidato, possono aggiungere fino a un massimo di 5 punti . I candidati devono dichiarare questi titoli nella domanda, e in caso di selezione, dovranno produrre la documentazione necessaria a comprovarne la validità. In caso di mancanza di documentazione, non verranno attribuiti i relativi punteggi. Si precisa inoltre che tutte le esperienze dichiarate dovranno riportare la durata e le attività svolte; in mancanza di tali indicazioni non sarà possibile assegnare il relativo punteggio.

Il **colloquio psico-attitudinale**, che rappresenta la seconda fase della selezione, ha lo scopo di approfondire le motivazioni, le capacità e la consapevolezza del candidato riguardo al servizio civile. Durante il colloquio, il candidato viene valutato su diversi ambiti, con un punteggio massimo di 70 punti. Tra i criteri di valutazione figurano l'**idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste dalle attività progettuali**, con un punteggio massimo di 15 punti, e le **motivazioni** espresse dal candidato riguardo alla scelta del progetto, nonché la conoscenza degli **obiettivi e delle attività** previste, che contribuiscono anch'esse con 15 punti. Un altro ambito rilevante è la **conoscenza dei temi** relativi alla Costituzione Italiana, alla cittadinanza attiva e alla partecipazione, valutato con 10 punti. La **motivazione del candidato rispetto al servizio civile**, che costituisce un elemento centrale nella valutazione, aggiunge 10 punti.

Altri criteri di valutazione riguardano la **disponibilità del candidato** a rispettare le condizioni particolari previste dal progetto, come la flessibilità oraria, la disponibilità per trasferimenti o missioni, per un massimo di 5 punti. Inoltre, vengono valutate altre **abilità possedute dal candidato**, come la conoscenza di lingue straniere, competenze informatiche, o talenti artistici, che potrebbero essere utili nelle attività progettuali. Queste abilità contribuiscono con un punteggio di 5 punti. Infine, la **conoscenza dell'ente sede di attuazione del progetto** è un altro criterio importante, poiché un candidato che conosce la mission e la storia dell'ente è in grado di fare una scelta più consapevole e in linea con gli obiettivi dell'organizzazione. Questo criterio è valutato con 10 punti.

Per considerare un candidato idoneo al servizio civile, il punteggio finale del colloquio deve essere pari o superiore a 42 punti su 70. Questo punteggio minimo è necessario per dimostrare che il candidato possiede le qualità richieste per svolgere il servizio civile in modo efficace e motivato. Solo i candidati che ottengono questo punteggio o più sono considerati idonei, mentre quelli che non raggiungono tale soglia non possono essere avviati al servizio.