



SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

PREMESSA:

Il Sistema di Reclutamento e Selezione di seguito descritto sostanzia le procedure che la Città di Alessandria, in accordo e condivisione con gli enti di accoglienza legati da specifico contratto, ha previsto di implementare per un'efficace ed efficiente gestione dell'esperienza. I processi e gli strumenti indicati sono stati definiti sulla base e tenuto conto della pluriennale esperienza maturata nell'ambito del Servizio Civile Nazionale, nonché delle indicazioni e suggerimenti emersi dal confronto con la rete dei partner con i quali lo stesso Comune vanta specifiche collaborazioni e/o rapporti di natura associativa/consortile. In linea ed ottemperanza con quanto prevista dalla vigente normativa in materia, il sistema presentato si ritiene possa contribuire a garantire *“la presentazione e realizzazione dei programmi di intervento e dei progetti, l'accoglienza dei volontari nella sede di attuazione, assicurando agli stessi adeguate condizioni per favorirne la crescita e la maturazione, nonché il conseguimento del risultato finale dei programmi di intervento e dei progetti, mediante condizioni organizzative idonee e adeguati strumenti di controllo, anche con riferimento alle attività svolte nelle singole sedi di attuazione”*

RISORSE UMANE

Il Sistema di Reclutamento e Selezione prevede l'interazione di 3 diverse figure:

- Il/la dirigente del settore in qualità di Coordinatore Responsabile del Servizio Civile Universale e parte dello staff di selettori iscritti con l'ente Titolare all'Albo SCU e/o un/a suo/a delegato/a anch'esso/a iscritto/a con l'ente Titolare all'Albo SCU;
- Uno staff di selettori iscritti con l'ente Titolare all'Albo SCU tra cui il/la Responsabile della Gestione degli Operatori Volontari e/o un/a suo/a delegato/a anch'esso/a iscritto/a con l'ente Titolare all'Albo SCU;
- 1 / 2 referenti del progetto che possono coincidere con la figura dell'OLP

La costituzione delle diverse Commissioni avverrà ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del D. Lgs. N.40 del 2017.

ITER DEL RECLUTAMENTO E DELLA SELEZIONE

Nell'ideare e realizzare tale sistema di reclutamento e selezione, l'ente Comune di Alessandria intende raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

- Promuovere il Servizio Civile sul territorio, uniformando il linguaggio ed alcuni contenuti di fondo propri dell'esperienza.
- Articolare e gestire l'iter selettivo, ponendosi anche in questa fase a servizio dei giovani, facendo loro percepire il significato di tale procedura all'interno del percorso definito dal Servizio Civile Universale Volontario.

Il Sistema di Reclutamento e Selezione prevede il seguente iter, reiterato ad ogni scadenza prevista dalle circolari:

Preparazione e promozione: In vista dell'avvio del bando, l'Ufficio Servizio Civile del Comune di Alessandria convoca i singoli referenti dei diversi progetti a bando per avviare l'iter e concordare la fase promozionale.

L'incontro seminariale ha come obiettivo:

1. Uniformare il linguaggio ed i contenuti di fondo propri dell'esperienza.
2. Predisporre strumenti e modalità di pubblicizzazione dei progetti messi a bando.



SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

3. Formare i diversi referenti circa le procedure e la modulistica prevista durante la fase di candidatura.
4. Presentare le procedure e la modulistica necessaria per la selezione dei giovani.
5. Fornire elementi teorici e gestionali per affrontare un colloquio di selezione per giovani in servizio

In generale, alcune attività realizzate nell'ambito della campagna promozionale sono:

- Realizzazione e distribuzione alle sedi di attuazione, all'Informagiovani comunale e ad altri spazi/centri comunali quali biblioteche, URP di materiale promozionale dei progetti (cartoline e locandine);
- Realizzazione di pagine specifiche sul bando nel sito del Comune di Alessandria;
- Gestione di incontri informativi;
- Realizzazione di comunicati Stampa;
- Contatto via posta elettronica e telefonica dei giovani interessati all'esperienza e inseriti nella banca; dati predisposta dall'Ufficio;
- Attivazione di uno sportello informativo dedicato aperto quotidianamente in orario d'ufficio;
- Predisposizione di una postazione informatizzata con relativa connessione ad Internet a disposizione dei possibili candidati per la compilazione della domanda;
- Supporto per la creazione di un account SPID e/o il recupero delle credenziali

Il reclutamento: nel corso del bando i diversi referenti dei singoli progetti, presentano le caratteristiche generali del Servizio Civile Universale e supportano il giovane nella scelta del progetto più rispondente alle proprie caratteristiche, orientando tra le diverse proposte del Comune di Alessandria e della rete degli enti di accoglienza.

La selezione: le commissioni di selezione comprenderanno almeno uno dei selettori iscritti con l'ente Titolare all'Albo SCU. Alla chiusura del bando, l'Ufficio Servizio Civile del Comune di Alessandria procede ad un'attenta disamina della documentazione ricevuta al fine di verificare l'ammissibilità delle candidature sia in relazione ai vincoli normativi, sia con riferimento ai requisiti obbligatori previsti in sede di progetto. L'eventuale "esclusione" (debitamente motivata) sarà quindi tempestivamente comunicata ai candidati interessati. Successivamente, l'Ufficio Servizio Civile del comune di Alessandria attribuirà ai singoli candidati ammessi i punteggi relativi al possesso di titoli ed alle esperienze pregresse.

La convocazione dei candidati ammessi sarà effettuata attraverso pubblicazione (con almeno 15 giorni di anticipo) sulla home page del sito ufficiale dell'ente del calendario contenente data, ora e luogo di svolgimento del colloquio individuale di selezione. Poiché la pubblicazione del calendario ha valore di notifica della convocazione, in caso di assenza senza giustificato motivo, il candidato sarà considerato "escluso per non aver terminato l'iter di selezione". Al termine di ciascun incontro, della durata di 20 minuti, la Commissione procederà alla compilazione della relativa scheda di valutazione. Gli obiettivi del Colloquio sono:

- Raccogliere informazioni circa le motivazioni alla base alla scelta del Servizio Civile dello specifico progetto
- Comprendere la corrispondenza tra il candidato ed il profilo del volontario coinvolto dal progetto.



SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

I punteggi attribuiti dalla Commissione in funzione dei colloqui sostenuti dai candidati, sommati con quanto conteggiato dall'Ufficio Servizio Civile del Comune di Alessandria su precedenti esperienze, titoli di studio, titoli professionali ed esperienze aggiuntive, consentiranno la redazione della graduatoria finale del progetto.

L'ente, terminate le procedure selettive, compila le graduatorie relative ai singoli progetti, ovvero alle singole sedi di progetto in ordine di punteggio decrescente attribuito ai candidati (a parità di punteggio si preferirà il candidato più giovane di età in relazione a quanto previsto dall'art. 3, comma 7, della legge 15 maggio 1997, n.127, come modificato dalla legge n. 191 del 1998.), assicurando alle stesse adeguata pubblicità attraverso il proprio sito internet e presso le sedi dove sono state effettuate le selezioni ed inviando la documentazione richiesta all'Ufficio. Compila, inoltre, un verbale per ogni progetto di cui si è effettuato l'iter di selezione che sarà approvato con atto dirigenziale.

STRUMENTI E TECNICHE UTILIZZATI

Anche in relazione alla valenza formativa dell'esperienza di Servizio Civile, il processo di selezione proposto *si configura come un intervento di potenziale, perché mira a individuare competenze rispetto a un ruolo a cui tendere, con la particolarità aggiuntiva di riferirsi a un contesto organizzativo diverso da quello di provenienza* ("Psicologia e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni" di William Levati – Maria V. Saraò). Inoltre, *per il personale al primo impiego* (condizione che caratterizza la maggior parte dei candidati) *risultano ugualmente importanti sia i requisiti richiesti dal lavoro da svolgere sia le motivazioni, le aspirazioni del candidato, le sue attitudini; ed è qui che la selezione si trasforma in orientamento* ("Management delle risorse umane" di Enrico Auteri). Il colloquio di selezione rappresenta quindi un *momento di incontro in cui avviene uno scambio di informazioni* ("Il processo di selezione" di G. Gandolfi) la cui conduzione richiede specifiche attenzioni sia preliminari (nell'identificazione del profilo del volontario, nella preparazione del setting e dei contenuti del colloquio) che gestionali (capacità di ascolto attivo, attenzione all'articolazione verbale/non verbale nell'atto comunicativo).

In sede di colloquio lo staff di selezione descritto nella parte iniziale del sistema utilizzerà come traccia del colloquio e come strumento per la relativa attribuzione dei punteggi il modello SEL_SV (di seguito descritto). Per l'attribuzione del punteggio e la costruzione delle graduatorie viene utilizzato il supporto di un file Excel che permette il caricamento sia del punteggio relativo al curriculum sia di quello relativo al colloquio.

VARIABILI CHE SI INTENDONO MISURARE, RELATIVI INDICATORI E CRITERI DI SELEZIONE

Il punteggio massimo che un candidato può ottenere è pari a 110 punti, così ripartiti:

- Scheda di valutazione (Colloquio individuale):
Max 60 punti
- Precedenti esperienze, titoli di studio, titoli professionali ed esperienze aggiuntive non valutate:
Max 50 punti.

Al fine di valutare le competenze ed i requisiti in possesso dei singoli candidati si utilizzerà:

- La griglia di valutazione delle precedenti esperienze, titoli di studio ed esperienze aggiuntive che forniscono un punteggio compreso tra 0 e 50 ed è così suddivisa:



SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

- Precedenti Esperienze: Indicazioni di esperienze nello stesso ente, ambito, e/o settore.
Punteggio da 0 a 30
- Titoli di studio: Indicazione del titolo studio e/o altro titolo professionale attinente o non attinente.
Punteggio da 0 a 12
- Esperienze aggiuntive: Indicazione delle esperienze aggiuntive e/o di altre conoscenze.
Punteggio da 0 a 8

PRECEDENTI ESPERIENZE*:	PUNTEGGIO valutabile su 12 mensilità
Stesso ente / Stesso settore	Coefficiente: 1.0 = Ogni mensilità equivale ad 1 punto. (Max 12 punti)
Diverso ente / Stesso settore	Coefficiente: 0.75 = Ogni mensilità equivale ad 0,75 punti. (Max 9 punti)
Stesso ente/ Diverso Settore	Coefficiente: 0.50 = Ogni mensilità equivale ad 0,50 punti. (Max 6 punti)
Diverso ente / analogo settore	Coefficiente: 0.75 = Ogni mensilità equivale ad 0,25 punti. (Max 3 punti)
TITOLO DI STUDIO (Si tiene conto SOLO del titolo che fornisce il titolo più elevato)	
Laurea magistrale attinente al progetto di SCU	8
Laurea magistrale non attinente al progetto di SCU	7
Laurea triennale attinente al progetto di SCU	7
Laurea triennale non attinente al progetto di SCU	6
Diploma attinente al progetto di SCU	6
Diploma non attinente al progetto di SCU	5
Anni frequenza studi superiori	Fino a 4 punti (1 punto per ogni anno concluso)
TITOLO PROFESSIONALI (Si tiene conto SOLO del titolo che fornisce il titolo più elevato)	
Titolo attinente al progetto di SCU	4
Titolo non attinente al progetto di SCU	3
Percorso non terminato al progetto di SCU	1
ESPERIENZE AGGIUNTIVE**	
	DA 0 A 4 PUNTI
ALTRE CONOSCENZE***	
	DA 0 A 4 PUNTI
* È possibile sommare la durata di più precedenti esperienze fino al raggiungimento del periodo massimo valutabile. **con esperienze aggiuntive si intendono esperienze non valutate in precedenza nella sezione "precedenti esperienze". (es. esperienze di volontariato in un diverso ente e settore) ***con altre conoscenze si intendono quelle skills e conoscenze non valutate all'interno dei titoli di studio e/o titoli professionali (come la conoscenza di lingue straniere e/o conoscenza di sistemi informatici)	

In questa fase non è previsto un punteggio minimo per essere considerato non idoneo.

Il modulo SEL_SV Scheda di Valutazione comprende 10 temi a cui dare un giudizio da 0 a 60. I fattori di valutazione della scheda sono:

1. Motivazioni rispetto allo svolgimento dell'esperienza di Servizio Civile
2. Motivazioni rispetto allo svolgimento dello specifico progetto
3. Condivisione da parte del candidato degli obiettivi perseguiti dal progetto
4. Interesse del candidato per l'acquisizione di particolari abilità e professionalità previste dal progetto
5. Possesso delle conoscenze necessarie per la realizzazione del progetto



SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE

6. Possesso delle capacità necessarie per la realizzazione del progetto
7. Possesso delle competenze necessarie per la realizzazione del progetto
8. Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio
9. Particolari doti e abilità umane possedute dal candidato
10. Contributo personale che potrebbe portare alla realizzazione del progetto

Il punteggio della scheda di valutazione è fornito dalla media aritmetica dei giudizi relativa ai singoli temi di valutazione. In termini matematici $(n.1 + n.2 + n.3 \dots + n.10)/10$, dove n si riferisce ad una valutazione in 60esimi per ognuno dei 10 temi sopracitati. I candidati che ottengono un punteggio inferiore ai 36/60 sono dichiarati non idonei. Nella valutazione complessiva del colloquio si tenderà a dare particolare rilievo alle potenzialità (ciò che il giovane è in grado di fare) oltre che ai titoli posseduti (ciò che il giovane ha già fatto), in considerazione della significatività della questione anagrafica (giovane età dei candidati).

INDICAZIONE DELLE SOGLIE MINIME DI ACCESSO PREVISTE DAL SISTEMA

La valutazione dei titoli e delle esperienze precedenti porta ad un primo punteggio, compreso tra 0 e 50. La valutazione del colloquio viene espressa in 60esimi. L'unica soglia minima che ogni candidato/a deve ottenere è nella valutazione del colloquio e deve essere maggiore o uguale di 36/60esimi. La somma delle due valutazioni porta all'attribuzione di un punteggio finale per ogni singolo candidato/a, compreso tra 0 e 110 punti, ed alla costruzione delle graduatorie per ogni singolo progetto o sede di attuazione, che vengono stilate ordinando per punteggio decrescente i candidati "idonei selezionati", i candidati "idonei non selezionati" per mancanza di posti e i candidati "non idonei". Il colloquio di selezione viene gestito in lingua italiana, e dunque, se richiesto esplicitamente all'interno del progetto, il possesso dell'idoneità dipenderà anche dalla capacità del candidato di sostenere il colloquio in italiano e dalla dimostrazione del livello di conoscenza linguistica (parlate e/o scritta) necessaria per la realizzazione delle attività previste nel progetto.