

Tutte le fasi della procedura di selezione sono orientate a favorire la massima partecipazione dei giovani mediante un'estesa attività di comunicazione, promozione e reclutamento e a garantire che ai candidati venga offerta un'esperienza positiva di quello che, per molti, può rappresentare un primo colloquio professionale.

L'organizzazione delle attività prevede una riunione preliminare dello Staff dei selettori in occasione di ogni bando di selezione per condividere gli strumenti e uniformare le modalità operative per affrontare il processo di selezione degli o.v.

La **fase di reclutamento** è quella in cui Amesci investe la maggiore attenzione comunicativa. L'attività informativa viene realizzata attraverso diversificati strumenti come i **social network (Facebook, X, Instagram, LinkedIn, YouTube)** quali luoghi privilegiati dall'universo giovanile.

Considerata la capillarità territoriale dei progetti in Italia e l'estensione territoriale di quelli all'estero, l'attività è organizzata come una campagna che coinvolge gli enti di accoglienza e attiva relazioni dirette con i territori. Durante il periodo di **reclutamento**, sul sito internet e sui canali ufficiali di Amesci e di ogni ente di accoglienza coinvolto sono diffuse le informazioni necessarie ad offrire ai giovani un costante supporto, sia in termini di informazioni e di orientamento, sia in termini di predisposizione della domanda di partecipazione. In particolare, sono pubblicati:

- il bando di selezione
- il progetto
- la guida alla piattaforma DOL (Domanda On Line), il link di accesso attraverso cui il candidato può presentare la domanda e la guida sull'ottenimento della SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) necessario per accedere a DOL
- nell'ipotesi di colloquio online, la guida per l'utilizzo degli strumenti informatici
- l'indicazione dei giorni e degli orari di apertura della sede di ogni ente per fornire informazioni ai giovani che ne avessero necessità

Allo scopo di **potenziare l'accessibilità dei giovani alle informazioni sull'iter di partecipazione** il sito internet di Amesci è stato rinnovato nel 2023 con l'obiettivo di semplificare la ricerca. Amesci mette in campo una molteplicità di strumenti finalizzati alla più ampia e completa diffusione delle informazioni, in particolare:

- **servizio telefonico** e **servizio on-line (live chat)** dedicati a supportare gli aspiranti candidati
- **webinar informativi rivolti ai candidati**, direttamente e/o in collaborazione con gli enti di accoglienza
- **webinar dedicati ai responsabili degli enti di accoglienza** per accompagnarli durante l'intero processo selettivo
- **comunicati stampa** specifici per promuovere i **progetti** attraverso i media tradizionali (giornali, radio, tv)
- **eventi online e offline** volti alla presentazione delle attività dei progetti
- **front office** attraverso 7 linee telefoniche per l'utilizzo di telefono e postazioni di front-office e call-center con personale dedicato nelle sedi di Napoli, Roma e Padova
- **newsletter**
- **cartellonistica** nelle strade delle principali città italiane e customizzazione di **City Sightseeing Bus**
- **volantinaggio** nei luoghi di aggregazione giovanile (Università, scuole, piazze ecc.)
- pubblicazione su **ServizioCivileMagazine** giornale online edito da Amesci attraverso apposita rubrica già attiva articoli le esperienze di SC

### Fase 1 - Istituzione della Commissione selezionatrice

Il processo selettivo è effettuato nel rispetto dell'art.15 del D.Lgs.n.40/2017 e, pertanto, sono nominate apposite Commissioni di selezione composte da selettori esperti e da un numero dispari di minimo 3 componenti (di cui almeno uno iscritto all'Albo SCU con l'ente Titolare) che, al momento dell'insediamento, dichiarano ai sensi del decreto del D.P.R.n.445/2000, ed in calce sottoscrivono di non essere legati da rapporti

di parentela con i partecipanti alla selezione e di non incorrere in alcuna causa di incompatibilità di cui al d.lgs.39/13. Le Commissioni verbalizzano tutta l'attività di selezione.

La selezione è effettuata nel rispetto dei principi di trasparenza, semplificazione, parità di trattamento e divieto di discriminazione, in modo da garantire la riduzione dei tempi della procedura e la pubblicità con evidenza sul sito internet di Amesci, su quello degli enti di accoglienza. Amesci per espletare la procedura di selezione utilizza un Sistema Integrato di Gestione (Ulisse) che assicura la puntualità delle informazioni immesse e l'ottimizzazione dei tempi del processo.

## Fase 2 - Convocazione dei candidati

Evase le procedure di controllo delle domande pervenute in merito agli eventuali "*Ulteriori requisiti richiesti*" all'interno di ciascun progetto, la Commissione dispone che la convocazione dei candidati avviene attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente titolare.

È pubblicato sul sito internet dell'ente titolare:

- l'elenco dei candidati **ammessi** alla selezione [conforme alle prescrizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 (GDPR), riporta esclusivamente il "Riferimento domanda" ovvero il numero identificativo della domanda di partecipazione del singolo candidato]
- l'elenco dei candidati **eventualmente esclusi** con relativa motivazione
- il **calendario dei colloqui** comprensivo dell'indicazione del giorno e del luogo in cui si terranno i colloqui e della eventuale data di **colloquio di recupero**

La pubblicazione sul sito internet dei calendari dei colloqui è comunicata all'Ente di accoglienza, affinché lo stesso ne faccia ulteriore pubblicità specificando le medesime informazioni.

I candidati si attengono alle indicazioni fornite in ordine ai tempi, ai luoghi e alle modalità delle procedure selettive. **La pubblicazione del calendario ha valore di notifica della convocazione a tutti gli effetti di legge.**

### Fase 3 - La selezione

La selezione dei candidati avviene su **due elementi di valutazione**:

1. il curriculum, ovvero eventuali titoli ed esperienze dichiarate nella domanda di partecipazione presentata (**max 40 punti**);
2. il colloquio motivazionale (**max 60 punti**).

La valutazione complessiva si ottiene sommando i punteggi ottenuti nei due elementi di valutazione.

#### Il curriculum

La **valutazione** di eventuali **titoli** ed esperienze dichiarate **nella domanda di partecipazione presentata avviene preliminarmente e portando lo stesso a conoscenza del relativo punteggio attribuito**. Successivamente il candidato è sottoposto a colloquio.

A fronte di un numero particolarmente elevato di candidati, si procede alla valutazione del curriculum dopo lo svolgimento del colloquio, con l'obiettivo di ridurre i tempi di selezione e consentire un avvio in servizio più tempestivo, in analogia a quanto previsto per i concorsi dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art.3, comma 6, lettera b), n.6, della L.56/2019. **Successivamente il candidato viene portato a conoscenza del relativo punteggio attribuito. L'ente non indica la valutazione dei titoli per i candidati assenti a colloquio.**

Il criterio per l'attribuzione del punteggio in fase di valutazione dei titoli e le esperienze dichiarate dal candidato nella domanda di partecipazione presentata è strutturato secondo il dettaglio riportato di seguito. Il totale del punteggio massimo ottenibile è 40 punti.

ESPERIENZE	
Precedenti esperienze di volontariato:	max 30 punti
<p>L'esperienza di volontariato costituisce un titolo di valutazione. Il punteggio attribuibile varia a seconda della durata dell'esperienza (fino a 6 mesi e superiore a 6 mesi) e se l'esperienza è stata svolta presso lo stesso Ente che realizza il progetto o presso Enti diversi da quello che realizza il progetto.</p> <p>Nel caso siano dichiarate diverse tipologie di esperienze queste non sono tra loro cumulabili, quindi, viene valutata solo la tipologia di esperienza con punteggio più elevato.</p> <p>Se dell'esperienza dichiarata <u>non viene espressa la durata</u> indicando il giorno, il mese e l'anno viene attribuito il punteggio di zero. <u>Le esperienze sono valutate solo se svolte per un periodo di almeno un mese.</u></p> <p>Se dell'esperienza dichiarata <u>non viene indicato l'Ente presso il quale si è svolta l'esperienza</u> viene attribuito il punteggio minimo, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per esperienza di durata fino a 6 mesi sono attribuiti 10 punti;</li> <li>• per esperienza di durata superiore a 6 mesi sono attribuiti 15 punti.</li> </ul>	
TIPOLOGIA	PUNTEGGIO
Precedenti esperienze di volontariato <b>presso Enti diversi</b> da quello che realizza il progetto <b>fino a 6 mesi</b>	10 punti
Precedenti esperienze di volontariato <b>presso lo stesso Ente</b> che realizza il progetto <b>fino a 6 mesi</b>	20 punti
Precedenti esperienze di volontariato <b>presso Enti diversi</b> da quello che realizzano il progetto <b>superiore a 6 mesi</b>	15 punti

Precedenti esperienze di volontariato **presso lo stesso Ente** che realizza il progetto **superiore a 6 mesi**

30 punti

### I TITOLI DI STUDIO

**Titoli di studio: max 8 punti**

Sono valutabili i titoli rilasciati dall'autorità scolastica, dagli istituti, dalle Università dello Stato o da esso legalmente riconosciuto. Viene valutato solo il titolo più elevato. I titoli inferiori alla licenza di scuola media inferiore oppure non dichiarati vengono valutati 0 (zero) punti.

ITEM	PUNTEGGIO
Laurea (magistrale, specialistica, vecchio ordinamento)	8 punti
Laurea triennale	7 punti
Diploma scuola superiore	6 punti
Licenza di scuola media inferiore	2 punti

### ULTERIORI ALTRE CONOSCENZE

**Altre conoscenze max 2 punti**

Sono valutate esclusivamente le conoscenze dichiarate e/o certificate linguistiche e digitali.

Per ogni conoscenza riportata **in ambito linguistico** (Tipologia A) è attribuito massimo 1 punto, per ogni conoscenza riportata **in ambito digitale** (Tipologia B) è attribuito massimo 1 punto.

Le due tipologie (A e B) di conoscenze sono tra loro cumulabili fino al raggiungimento del punteggio massimo previsto.

ITEM	PUNTEGGIO
Dichiarate e/o certificate	1 punto/ tipologia (A o B) di conoscenza

### Il colloquio motivazionale

Le metodologie utilizzate nel colloquio di selezione sono quelle dell'**analisi motivazionale** e della **pratica dialogica**, entrambi strumenti chiave per comprendere le motivazioni e le competenze di un candidato, nonché per favorire un **dialogo aperto**. La **motivazione** è l'aspetto fondamentale per valutare l'idoneità di un candidato al progetto di SC, in quanto la maggior soddisfazione dello stesso, esito per l'appunto di un confronto motivazionale con il selettore, conduce ad una adesione allo svolgimento del progetto più consapevole. Per svolgere una valutazione motivazionale proficua è necessario ricostruire insieme al candidato le motivazioni personali e le esperienze precedenti che lo hanno spinto a candidarsi. Ricostruire brevemente la storia del candidato, focalizzandosi sulle scelte avvenute nei passaggi fondamentali, sia personali sia formativi e lavorativi, permette di conoscere meglio il suo modo di essere in relazione agli altri, all'impegno e alle responsabilità. Il colloquio motivazionale raggiunge così l'obiettivo di verificare l'affidabilità del candidato e quindi il suo potenziale di impiego (breve termine) e di accrescere nel candidato la consapevolezza necessaria ad auto-determinare le proprie scelte (medio-lungo termine).

La metodologia del **dialogo aperto** nelle selezioni si basa sulla **pedagogia dialogica** e sull'approccio **umanistico-esperienziale**. Nel particolare ci si riferisce alla **pedagogia dialogica** di Paulo Freire, pedagogista brasiliano, e all'**approccio centrato sulla persona** di Carl Rogers, psicologo statunitense, entrambi fondamentali importanti per la metodologia del dialogo aperto che si concentrano sulla centralità della persona, sull'importanza del dialogo come strumento di crescita e sulla valorizzazione dell'esperienza

individuale.

Attraverso il dialogo aperto si promuove l'interazione, pertanto, non sono poste questa o altre domande come parte di una metodologia strutturata di intervista o di una sequenza predefinita di domande, ma le domande sono avanzate in ragione dell'andamento offerto dalla specifica conversazione, quindi, usate in modo proattivo volto ad aprire nuovi tracciati per lo scambio e la raccolta delle informazioni.

Nel contesto delle selezioni, la pratica dialogica, ispirata a Freire, non si limita a valutare il candidato, ma cerca di creare uno spazio di confronto che mette al centro l'empatia e l'ascolto attivo. Ispirandosi al modello di Rogers il selettore si comporta come un facilitatore che co-costruisce la conversazione con il candidato. Entrambi gli approcci si discostano dalle metodologie tradizionali che tendono a essere più direttive e basate su un elenco preciso e rigido di domande e si avvicinano ad un modello che si basa sul dialogo come un atto di collaborazione e per questo deve adattarsi alle risposte del candidato consentendogli comunque di costruire una narrazione che rappresenti al meglio il suo percorso e le sue motivazioni.

Entrambe le metodologie coinvolgono i candidati offrendo loro un'esperienza formativa e costruttiva già durante la fase di selezione. Per Amesci il colloquio rappresenta, infatti, un'opportunità di crescita e di arricchimento per il giovane indipendentemente dall'esito al quale esso conduce.

### **Strumenti e tecniche utilizzati**

Il candidato **non può sostenere il colloquio senza un valido documento di identità**. Qualora volesse può ritornare per sostenere il colloquio nella stessa giornata o nel giorno previsto per i **colloqui di recupero**.

Il candidato che, pur avendo presentato la domanda, non si presenta al colloquio (o nella data prevista per il recupero) nei giorni stabiliti, senza darne notizia scritta agli indirizzi mail dell'ente preposti e inseriti all'interno del calendario di convocazione, è escluso dalla selezione per non aver completato la relativa procedura.

I colloqui possono essere realizzati dalle Commissioni anche in modalità on-line assicurando i principi di trasparenza e pubblicità, garantendo la possibilità a chi lo desidera, e in misura sostenibile rispetto ai sistemi informatici utilizzati, di assistere. Il candidato è informato preventivamente sulle modalità di espletamento del colloquio. La presenza del candidato al colloquio on-line è verificata attraverso l'esibizione di valido documento di identità ed è registrata a sistema. Se un candidato manifesta preventivamente l'impossibilità di svolgere il colloquio on-line si adotta ogni possibile soluzione alternativa per consentirgli lo svolgimento della prova.

Il colloquio si sviluppa attraverso un dialogo aperto tra il selettore e il candidato ispirato a due aree di interesse. Al termine del colloquio motivazionale viene assegnato a ciascun candidato un punteggio compreso tra 0 e 60.

Il punteggio finale del colloquio motivazionale è determinato dalla **somma** dei punteggi riportati per ciascuna delle **due aree**.

### **Prima area.**

Il colloquio verte sulla conoscenza del progetto per cui il giovane si è candidato, del SC e del suo funzionamento e sulla conoscenza relativa al settore/area di intervento del progetto.

**Per questa area può essere assegnato un punteggio compreso tra 0 e 20.**

### **Seconda area.**

Durante il colloquio sono approfondite le motivazioni che lo spingono a scegliere di partecipare al Servizio Civile, l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni previste, nonché la sua esperienza (in Italia e/o all'estero), consapevolezza, senso critico e le capacità comunicative e di ascolto, la disponibilità del candidato ad adattarsi alle condizioni richieste per lo svolgimento del servizio (Es: pernottamento, missioni, trasferimenti, flessibilità oraria, ecc...) e si esplora la compatibilità tra i suoi impegni personali, come studio, lavoro o altre attività, e l'effettivo impegno richiesto dal SC.

**Per questa area può essere assegnato un punteggio compreso tra 0 e 40.**

La soglia minima di ammissione al progetto, ovvero l' idoneità del candidato a svolgere il progetto per il quale ha sostenuto le selezioni, viene raggiunta riportando un **punteggio minimo di 36 al colloquio**.  
Il candidato che riporta un punteggio compreso tra 0 e 35 è NON IDONEO, tra 36 e 60 è IDONEO.

#### FASE 4-La graduatoria provvisoria

Terminato il processo selettivo la Commissione determina le graduatorie provvisorie, relative ai singoli progetti, alle singole sedi di progetto, in ordine decrescente di punteggio attribuito ai candidati, evidenziando quelli utilmente selezionati con riferimento ai posti disponibili.

Amesci assicura adeguata pubblicità sul proprio sito internet pubblicando la **graduatoria provvisoria** contenente l'esito della selezione, ovvero dettagliato elenco dei giovani risultati "**idonei selezionati**", "**idonei non selezionati**" e "**non idonei**", la data presunta di avvio in servizio che dovrà essere confermata dal Dipartimento e di cui preventivamente informa l'Ente di accoglienza a mezzo mail. La pubblicazione delle graduatorie provvisorie è comunicata all'Ente di accoglienza, affinché lo stesso ne faccia ulteriore pubblicità specificando le medesime informazioni.

La graduatoria provvisoria è pubblicata adottando le prescrizioni del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e nella nota del Dipartimento del 16/03/2023, riportando il "Riferimento domanda", il punteggio ottenuto e la posizione in graduatoria: questo consente di collegare il candidato al suo punteggio garantendo la trasparenza del processo e la privacy dei dati.

Amesci provvede a inviare:

- le graduatorie provvisorie al DPGSCU mediante il sistema informativo Helios secondo le modalità e i tempi previsti nel bando
- una mail ai candidati per informarli della pubblicazione delle graduatorie provvisorie e per ricordare il "Riferimento domanda"

I candidati che sostengono il colloquio possono, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di trasparenza e riservatezza dei dati, richiedere chiarimenti circa il punteggio ottenuto, oppure l'accesso agli atti per verificare le modalità di selezione operate. Le eventuali **richieste** sono gestite attraverso un contatto con il **Responsabile della gestione** che coordina anche l'organizzazione delle selezioni.