

**Mod. S/REC/SEL**

**SISTEMA DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE\***  
**(Obbligatorio all'atto della richiesta di iscrizione)**

**Ente: Diocesi di Imola**

## 1) Elementi obbligatori del sistema di reclutamento e selezione autonomo (eventuale):

La Diocesi di Imola promuove il reclutamento mediante

- a) avvisi pubblicati sul sito, la pagina facebook e il profilo Instagram della diocesi medesima;
- b) avvisi pubblicati sul sito, la pagina facebook e il profilo Instagram del settimanale diocesano;
- c) avvisi pubblicati sul settimanale diocesano cartaceo;
- d) avvisi veicolati dalle associazioni ecclesiali diocesane soprattutto giovanili attraverso gli strumenti comunicativi di ciascuna.

## a) Metodologia:

I seguenti criteri di selezione sono ispirati da un lungo lavoro di valutazione e confronto avvenuto tra gli enti del territorio della provincia di Bologna nel corso degli ultimi anni e si basano su 2 punti principali che vengono illustrati di seguito.

- Valorizzare gli aspetti motivazionali nella valutazione dei giovani, per offrire una reale possibilità di inserimento anche ai giovani con minori opportunità, se effettivamente motivati a svolgere l'esperienza di servizio civile.

A questo proposito si è dato un alto valore al punteggio attribuibile al colloquio (ben 70 punti su 100) da cui è possibile valutare direttamente questi aspetti, rispetto ad un valore marginale attribuito ai titoli, alle esperienze precedenti e alle conoscenze aggiuntive (max. 10 punti ciascuno).

- Maggiore chiarezza e facilità di gestione del processo di valutazione

La selezione prevede la nomina di un'apposita commissione per la valutazione dei candidati, i cui membri al momento dell'insediamento dichiarano, ai sensi del decreto del P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000, di non avere rapporti di parentela con i candidati alla selezione e di non incorrere in alcuna causa di incompatibilità. La commissione è composta da un presidente, da almeno un selettore accreditato e dal coinvolgimento di altre figure coinvolte nel percorso di servizio civile (OLP, esperti ecc.).

All'esito della selezione la commissione redige un verbale contenente il punteggio per ogni elemento di valutazione per ciascun volontario.

## b) Strumenti e tecniche utilizzati:

- Valutazione del curriculum vitae allegato dai candidati
- Colloquio con i candidati da parte dei selettori. Il colloquio si svolge chiedendo ai candidati di esporre le ragioni che li hanno portati alla scelta; viene loro chiesto di descrivere interessi, propensioni ed altre indicazioni che li rendano adatti a svolgere l'attività, ancorché non inseriti nel curriculum.
- Domande dei selettori riguardanti i contenuti del curriculum

## c) Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori:

Le variabili che si intendono misurare durante il processo selettivo sono le seguenti, divise tra valutazione del curriculum e colloquio di selezione.

<b>AREA INDAGINE</b>	<b>DI</b>	<b>VARIABILI</b>
CURRICULUM VITAE		precedenti esperienze
CURRICULUM VITAE		precedenti esperienze
CURRICULUM VITAE		titolo di studio (valutare solo il titolo più elevato)
CURRICULUM VITAE		titoli professionali (valutare solo il titolo più elevato)
CURRICULUM VITAE		esperienze e conoscenze aggiuntive non valutate nelle precedenti sezioni
CURRICULUM VITAE		esperienze e conoscenze aggiuntive non valutate nelle precedenti sezioni
CURRICULUM VITAE		capacità e competenze tecniche e creative non valutate nelle precedenti sezioni
COLLOQUIO DI SELEZIONE		competenze personali
COLLOQUIO DI SELEZIONE		competenze relazionali
COLLOQUIO DI SELEZIONE		competenze sociali e civiche
COLLOQUIO DI SELEZIONE		conoscenza del progetto e motivazioni

COLLOQUIO DI SELEZIONE	capacità e competenze organizzative e di adattamento
COLLOQUIO DI SELEZIONE	capacità e competenze comunicative

d) Criteri di selezione

Il punteggio viene calcolato in centesimi (100 punti totali) piuttosto che sul sistema nazionale basato su un totale di 110 punti.

I criteri per l'attribuzione dei punteggi rispetto agli indicatori previsti per ciascuna delle variabili prese in considerazione sono indicati di seguito.

La somma dei punteggi ottenuti determina il punteggio con cui il candidato viene inserito in graduatoria.

AREA DI INDAGINE	VARIABILI	INDICATORE	PUNTEGGIO
CURRICULUM VITAE	precedenti esperienze	nello stesso settore del progetto	(in qualunque ente) max.6 punti (1 punto per ogni mese, periodo max. valutabile 6 mesi per non sfavorire candidati più giovani)
CURRICULUM VITAE	precedenti esperienze	un settore diverso dal progetto	massimo di 10 punti (in qualunque ente) max.4 punti (1 punto per ogni mese, periodo max. valutabile 4 mesi per attribuire maggior valore alle esperienze nel settore del progetto-box precedente)
CURRICULUM VITAE	titolo di studio (valutare solo il titolo più elevato)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Master 1 o 2 liv. o Ph.D. attinente</li> <li>• Master 1 o 2 liv. o Ph.D. non attinente o Laurea magistrale o specialistica (o vecchio ordinamento precedente alla riforma del D.M. 509/99) attinente progetto;</li> <li>• Laurea magistrale o specialistica (o vecchio ordinamento) non attinente a progetto</li> <li>• Laurea di primo livello (triennale) attinente al progetto</li> <li>• Laurea di primo livello (triennale) non attinente al progetto</li> <li>• Diploma attinente progetto</li> <li>• Diploma non attinente progetto</li> <li>• Frequenza scuola media Superiore</li> </ul>	7 punti 6 punti 5 punti 5 punti 4 punti 4 punti 3 fino a punti 2 (per ogni anno concluso punti 1, max. 2 anni considerabili)
CURRICULUM VITAE	titoli professionali	Attinenti al progetto Non attinenti al progetto Non terminato	fino a punti 3 fino a punti 2 fino a punti 1

	(valutare solo il titolo più elevato)		
CURRICULUM VITAE	esperienze e conoscenze aggiuntive non valutate nelle precedenti sezioni	Percorsi di studio e di istruzione frequentati in un paese straniero o eventuali titoli conseguiti all'estero anche non riconosciuti, attestati di frequenza di corsi di formazione ecc.	fino a un massimo di punti 2
CURRICULUM VITAE	esperienze e conoscenze aggiuntive non valutate nelle precedenti sezioni	Esperienze diverse da quelle valutate nel punto precedente punto (es. animatore di villaggi turistici, attività di assistenza ai bambini, viaggi studio, esperienze di scambio interculturale, periodi trascorsi all'estero o in ambiente multiculturale ecc.)	fino a un massimo di punti 4
CURRICULUM VITAE	capacità e competenze tecniche e creative non valutate nelle precedenti sezioni	es. conoscenza di una lingua straniera, informatica, musica, teatro, pittura, ecc.)	fino a un massimo di punti 4
COLLOQUIO DI SELEZIONE	competenze personali	Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali	(max 70 punti)
COLLOQUIO DI SELEZIONE	competenze relazionali	Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport	max 70 punti)
COLLOQUIO DI SELEZIONE	competenze sociali e civiche	<u>Servizio Civile e volontariato:</u> se sa cos'è il SC, quanto dura, cosa comporta, quanto impegna, le sue idee su solidarietà, interventi di tipo sociale, eventuali precedenti esperienze di cittadinanza attiva, civiche e di volontariato in qualunque ambito. <u>Area d'intervento del progetto:</u> se conosce l'ambito del progetto/settore di riferimento, se ha già avuto esperienze in quest'ambito particolare. <u>Conoscenza dell'Ente:</u> se sa cos'è e quali sono gli scopi dell'ente per cui ha presentato domanda o della sede di progetto in particolare, se ha eventualmente mai avuto contatti con questa o precedenti esperienze e come si è trovato.	(max 70 punti)
COLLOQUIO DI SELEZIONE	conoscenza del progetto e motivazioni	Grado di conoscenza del progetto e motivazioni della sua scelta: se conosce il progetto e nello specifico le diverse attività ed il modo in cui verranno realizzate (turni, diverse mansioni, orari di servizio, ecc.). Perché ha scelto il SC e questo progetto in particolare.	(max 70 punti)

COLLOQUIO DI SELEZIONE	capacità e competenze organizzative e di adattamento	Organizzazione rispetto alle condizioni previste nel progetto: se ci sono altre attività portate avanti dal candidato e se ha valutato come organizzare la loro compatibilità con il SC (es.: lavoro-> orario; università-> frequenza obbligatoria), oppure se ci sono già progetti a breve scadenza che potrebbero contrastare con l'attività di SC. Se ha pensato all'organizzazione della sua "mobilità" rispetto alla sede di progetto: dove abita, con che mezzi si muove, se ha difficoltà negli spostamenti o con gli orari.	(max 70 punti)
COLLOQUIO DI SELEZIONE	capacità e competenze comunicative	Capacità di articolare progetti e modulare strumenti comunicativi efficaci	(max 70 punti)

**PUNTEGGI RIFERITI AGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE**  
PUNTEGGI DA ATTRIBUIRE ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDAGIUDIZIO FINALE ----->Fino a un **massimo di 70 punti**

e) Indicazioni delle soglie minime di accesso previste dal sistema:

Il percorso di selezione prevede la partecipazione obbligatoria del candidato al colloquio, la non partecipazione al colloquio di selezione comporta l'esclusione dalla graduatoria del candidato. Per superare la selezione occorre un punteggio minimo di 36/70.

Luogo e data

Il Responsabile legale dell'ente

---

\*) Il sistema autonomo deve contenere obbligatoriamente tutti i punti previsti della scheda. L'ente può inserire nel sistema altri elementi ritenuti significativi all'interno di un elaborato più complesso. Ai sensi dell'art. 15, comma 2°, del D. Lgs. n. 40/2017, la selezione degli operatori volontari deve essere effettuata obbligatoriamente da un'apposita commissione.