

**Mod. S/REC/SEL**

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

**Ente: CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI**

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

a) Metodologia:

Per favorire la presentazione di un numero sufficiente di candidature si intendono utilizzare, in collaborazione con gli enti partner, tutti i *canali comunicativi* sia dell'ente accreditato, sia degli enti con esso accreditati come enti di accoglienza.

Le forme di pubblicizzazione, attuate come da sistema di comunicazione accreditato, prevedono *in primis* la pubblicazione del bando di Servizio Civile Universale e delle schede progetto da pubblicizzare oltre che sul sito della Città Metropolitana di Cagliari e sui siti degli Enti di Accoglienza nelle cui sedi si attuano i progetti anche nelle relative pagine social (Facebook ecc.); inoltre sarà inviato avviso agli Informagiovani, ove presenti, ai dirigenti delle scuole locali, alle Biblioteche e altri luoghi di aggregazione cittadini.

La metodologia sarà improntata al rispetto dei criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza.

Successivamente alla scadenza del termine per la presentazione delle domande da parte dei candidati volontari le domande indirizzate all'Ente verranno scaricate e verificate ai fini istruttori come da indicazioni del Bando di Servizio Civile in corso. Sarà quindi nominata la Commissione di selezione.

La fase di selezione è effettuata mediante le seguenti attività:

- **La valutazione dei titoli:** secondo i criteri definiti nel punto d.
- **Il colloquio individuale:** sulla base dei punti indicati nel punto d.

In questo modo la formazione del punteggio finale di valutazione sarà determinata dalla somma derivata da competenze oggettivamente dimostrabili (titoli di studio, titoli professionali ed esperienze certificate) e da competenze proprie del candidato (curricolari ed attitudinali) valutabili in sede di colloquio individuale con il/i settore/i.

Le due parti di valutazione, titoli e colloquio, concorrono all'attribuzione del punteggio finale, valutato in centesimi e sino al secondo decimale, pesando sul totale del punteggio attribuibile rispettivamente

- Valutazione titoli curriculum 50/100
- Colloquio 50/100

Il calendario delle prove previste nella selezione sul sito istituzionale per ciascun progetto verrà pubblicato con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla prima data di convocazione o comunque entro i termini previsti nel Bando di Servizio Civile in corso e varrà come avviso di convocazione del candidato a tutti gli effetti.

Entro la data di inizio dei colloqui verrà pubblicata il punteggio attribuito a ciascun candidato nella valutazione dei titoli.

Al termine delle prove previste si provvederà a redigere le graduatorie provvisorie che saranno approvate con determinazione dirigenziale alla quale saranno allegati i verbali con le risultanze dei lavori della Commissione.

La non partecipazione al colloquio comporta l'esclusione dalla selezione.  
Per ogni sede di progetto vengono redatte le graduatorie dei candidati in base a quanto sopraindicato.

Dell'esito del procedimento sarà data ampia comunicazione sul sito internet dell'Ente accreditato e degli Enti di accoglienza sedi dei progetti con le modalità previste nel Mod.S/COM

b) Strumenti e tecniche utilizzati :

**La valutazione dei titoli:** per agevolare la compilazione delle schede di valutazione e la redazione delle graduatorie, la città Metropolitana predisporrà un file Excel per il caricamento dei punteggi, che verrà messo a disposizione dei selettori e dal quale si estrapoleranno le graduatorie finali, i cui dati verranno inseriti sul sistema Helios.

**Il colloquio** conoscitivo è uno strumento importante per avere un primo contatto con l'ente, che può risultare utile anche al Volontario il quale sperimenta un primo approccio coi luoghi, il personale e con gli altri candidati e può rivolgere quesiti e richiedere chiarimenti.

Durante il Colloquio sarà utilizzata la tecnica dell'intervista individuale, una delle tecniche di recruiting più efficace perché permette di analizzare il candidato non solo attraverso i suoi discorsi ma anche dal punto di vista della comunicazione non verbale (gestualità, atteggiamento, portamento, etc.). Il Colloquio sarà arricchito anche con una prova pratica il cui contenuto varierà a seconda del progetto per il quale si è presentata la domanda (es. prova di informatica su Computer, oppure intervista situazionale che consiste nel chiedere al candidato di descrivere o simulare come si potrebbe comportare svolgendo una determinata attività, per poter valutare la preparazione e le reazioni ad un'ipotetica situazione di realizzazione del progetto, nonché l'adattabilità ed iniziativa del candidato).

Con riguardo agli strumenti utilizzati le Commissioni opereranno con apposite check-list al fine di uniformare la gestione dei colloqui e con delle schede di valutazione per raccogliere i risultati delle interviste.

In sede di programmazione di intervento a seconda delle particolari specificità dei progetti presentati verranno individuati i contenuti della prova pratica e i relativi sub criteri di valutazione .

c) Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori:

Variabili	Indicatori
1. Motivazione a capacità relazionale del candidato	Capacità di comunicazione e relazione con riferimento all'attività da svolgere (ad es. contatto col pubblico)
	Motivazione rispetto ai principi del SCU
	Interesse rispetto al progetto per il quale si concorre
2. Conoscenze e Competenze	Competenze informatiche
	Conoscenze linguistiche
	Particolari conoscenze/competenze relative all'oggetto del progetto
3. Esperienza e disponibilità	Esperienze nell'ambito del volontariato
	Esperienze nell'ambito delle attività previste dal progetto
	Disponibilità a svolgere l'attività di volontario nei termini del progetto (orari, sedi etc)

#### d) Criteri di selezione

I candidati verranno selezionati da una Commissione nominata dalla Città Metropolitana di Cagliari e composta da un numero di membri da 3 a 5 a seconda del numero degli Enti ospitanti coinvolti nella realizzazione del progetto. I membri saranno indicati, su richiesta della Città Metropolitana, dagli stessi Enti ospitanti e scelti tra dipendenti esperti nel Settore in cui ricade l'oggetto del progetto.

All'atto della nomina i commissari dovranno sottoscrivere le dichiarazioni sostitutive circa l'insussistenza di cause di incompatibilità, nonché sulla insussistenza di condanne penali come previsto nel Piano Triennale Anticorruzione della Città Metropolitana di Cagliari.

Il punteggio massimo che un candidato può ottenere è pari a 100 punti, così ripartiti:

#### **Prima fase: valutazione dei titoli sulla base dei curricula ricevuti, secondo i seguenti criteri: punteggio massimo 50**

##### Titoli di studio ed Esperienze formative:

Punteggio massimo 20

(per i titoli di studio fino alla laurea magistrale si valuta solo il titolo più elevato)

4 punti per laurea attinente (specialistica, magistrale)

3 punti per laurea non attinente

3 punti per laurea triennale attinente

2 punti per laurea triennale non attinente

1 punto per diploma

0,10 punto per ogni anno concluso di frequenza scuola media superiore (fino a un massimo di 0,40 punti)

Master, corsi di specializzazione post laurea, dottorati di ricerca: 2 punti per titolo sino ad un massimo di punti 4

Corsi professionali 2 punti per titolo sino ad un massimo di punti 4

Possesso patente europea del computer (ECDL): 2 punti

Possesso certificazioni linguistiche: 1 punto per titolo, dal livello medio (livello B) in su, sino ad un massimo di punti 4. Più titoli riferiti ad una sola lingua non sono cumulabili (i titoli si devono riferire a lingue diverse).

Esperienze all'estero: 0,10 punti ogni mese trascorso all'estero a qualunque titolo (viaggi, Erasmus, volontariato) valutabile sino a un massimo di 20 mesi cioè 2 punti

##### Esperienze lavorative o di volontariato o di tirocini extracurricolari:

punteggio massimo 30

Per un periodo massimo valutabile di 12 mesi si assegnano per ogni mese di esperienza:

1 punto per ogni mese presso gli Enti che realizzano il progetto

0,75 per ogni mese nello stesso settore del progetto presso Enti diversi da quello che realizza il progetto

0,50 punti per ogni mese in settori diversi, presso l'ente che realizza il progetto

0,25 punti per ogni mese in settori analoghi presso Enti diversi da quello che realizza il progetto

1 punto, massimo 4 punti totali, per ogni semestre di esperienza lavorativa o volontariato presso privati calcolata cumulativamente aggiuntiva a quelle sopra indicate (esempio: impieghi presso Ditte, Cooperative, volontariato 118, onlus ecc a esclusione delle attività all'estero che vengono valutate come esperienze formative;

Da questa prima fase valutativa viene definito il punteggio per titoli di ciascun candidato, in possesso dei requisiti obbligatori.

**Seconda fase: colloquio di ogni candidato, in possesso dei requisiti obbligatori  
(punteggio massimo 50)**

Il colloquio si svolge prendendo in considerazione e valutando tutti i punti indicati nella scheda di valutazione parte integrante del presente sistema di reclutamento e selezione.

A ciascun fattore verrà attribuito un punteggio

Il punteggio massimo della scheda di valutazione, da compilare durante il colloquio selettivo dei candidati, è pari a 50, e si ottiene dalla somma aritmetica dei giudizi relativi ai singoli fattori costituenti la scheda.

Verrà considerato NON IDONEO il candidato che avrà raggiunto nella scheda di valutazione un punteggio inferiore a 31/50.

---

Fattori di valutazione approfonditi durante il colloquio e loro intensità

1. Condivisione da parte del candidato degli obiettivi perseguiti dal progetto:  
giudizio (max 10 punti):.....

2. Motivazioni generali del candidato per la prestazione del servizio civile volontario:  
giudizio (max 5 punti):.....

3. Capacità relazionali e tecniche utili allo svolgimento del progetto:  
giudizio (max 10 punti):.....

4. Disponibilità del candidato nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio  
(es: flessibilità oraria...turnazioni pomeridiane):  
giudizio (max 5 punti):.....

5. Prova pratica: ..... giudizio (max 20 punti):.....
--

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

Affinchè il candidato possa essere dichiarato idoneo deve ottenere un punteggio maggiore di 30 punti nel colloquio di selezione.

A parità di punteggio sarà selezionato il candidato più giovane.

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.