



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

Allegato A al Decreto n. 679 del 5 LUG 2010

pag. 1/5



REGIONE DEL VENETO

PERCORSI FORMATIVI PER
OPERATORE SOCIO SANITARIO
L.R. 20/2001

LINEE GUIDA PER LO SVOLGIMENTO
DELLE PROVE DI SELEZIONE
PER L'AMMISSIONE

ANNO FORMATIVO 2010/11

DIREZIONE FORMAZIONE

1. Premessa

Con DGR n. 504 del 2 marzo 2010¹ la Giunta Regionale ha definito la necessità di individuare un modello unico di selezione degli aspiranti corsisti Operatori Socio Sanitari (di seguito, OSS) al fine di garantire standard di selezione il più possibile omogenei a livello regionale.

Lo stesso provvedimento ha previsto che le prove di selezione vengano somministrate in data unica sull'intero territorio regionale. Al fine di definire il modello regionale, è stato costituito un gruppo di lavoro con i rappresentanti degli organismi di formazione con pluriennale esperienza nella gestione di percorsi formativi per OSS, al fine di valorizzarne le migliori pratiche ed esperienze. Sulla scorta degli orientamenti e delle valutazioni espresse in sede di gruppo di lavoro, la Direzione Formazione ha redatto le presenti Linee Guida.

Le prove sono condotte da ciascun soggetto gestore² o da gruppi di organismi territorialmente contigui che decidono di collaborare su base volontaria.

Ciascuna prova di selezione deve essere funzionale all'individuazione dei candidati per percorsi identificati con i codici attribuiti dall'Amministrazione regionale in occasione del provvedimento di approvazione. Deve pertanto essere preventivamente dichiarato, a livello di singola sessione di selezione, il numero dei posti che saranno resi disponibili (fino ad un massimo di 30 per ciascuno dei percorsi formativi dei quali si intende dare avvio).

L'idoneità all'ammissione ai corsi decade con l'avvio di tutti i corsi per i quali è stata realizzata la selezione.

2. Principi generali di riferimento

La prova di selezione dei candidati viene realizzata nel rispetto dei seguenti principi di garanzia:

- a. pari opportunità;
- b. oggettività della valutazione;
- c. trasparenza del processo valutativo;
- d. autorevolezza e professionalità del nucleo di valutazione.

La prova di selezione è finalizzata a verificare nei candidati la presenza e l'entità dei seguenti elementi:

- a. attitudine;
- b. motivazione;
- c. orientamento al ruolo;
- d. compatibilità personale, familiare e lavorativa rispetto agli impegni del corso e all'applicazione sul lungo termine.

¹ Paragrafo 7 "Selezione dei partecipanti ed avvio dei percorsi" della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per Operatore Socio Sanitario LR 20/2001.

² Per soggetto gestore si intende un organismo di formazione accreditato al quale sia stato approvato almeno un percorso formativo per OSS a seguito dell'Avviso Pubblico di cui alla DGR 504/10.

3. Predisposizione delle prove di selezione

La selezione si struttura in tre distinte fasi così riassumibili:

1. test attitudinale: 50 domande a risposta chiusa;
2. prova di verifica di orientamento al ruolo: 5 domande a risposta aperta;
3. colloquio.

4. Commissione di valutazione

La Commissione di valutazione è composta da un minimo di 3 ad un massimo di 5 persone, in possesso di una pluriennale esperienza in tema di formazione del personale del sistema dei servizi socio sanitari, preferibilmente nella formazione per OSS.

La Commissione è, di norma, così composta:

1. direttore dell'ente o del corso;
2. tutor del corso;
3. docente materie sociali/socio assistenziali;
4. docente materie sanitarie;
5. psicologo con esperienza nel settore socio sanitario e/o esperto con almeno quinquennale esperienza in materia di selezione del personale nell'area socio sanitaria.

La Commissione potrà comunque operare con tre persone prevedendo la presenza del tutor, di un docente e di una delle figure di cui al punto 5³.

5. Svolgimento delle prove

Prima delle prove è necessario che la Commissione di valutazione si riunisca in sessione plenaria al fine di condividere strumenti ed obiettivi della prova, in coerenza con le disposizioni di cui alle Linee Guida regionali.

Durante la riunione preliminare, in occasione della quale viene individuato un coordinatore, vengono presentati il prospetto delle domande del test, delle domande della prova di orientamento al ruolo e la griglia per il colloquio e le relative modalità di valutazione.

Ciascuno dei membri della Commissione collabora alla valutazione delle prime due prove ed elabora individualmente un giudizio rispetto al colloquio sulla base della griglia precedentemente predisposta e validata.

Il superamento di ciascuna delle prime due prove costituisce titolo per l'ammissione al colloquio.

Il punteggio complessivo è definito in 100 punti di cui 40 attribuiti alle prime due prove e 60 al colloquio.

L'ammissione al corso è raggiunta con un punteggio complessivo di 60/100.

³ Nel caso di selezioni trasversali a più soggetti gestori, l'individuazione dei nominativi dei commissari sarà concertata tra i diversi soggetti.

La valutazione per la parte scritta è la seguente:

- test attitudinale (50 domande, max 25 punti):
 - o punti 0,5 per ogni risposta corretta;
 - o punti 0 per risposta errata;
- prova di orientamento al ruolo (5 domande, max 15 punti):
 - o punti 3 per ogni risposta pienamente adeguata;
 - o punti 2 per ogni risposta adeguata;
 - o punti 1 per ogni risposta parzialmente adeguata;
 - o punti 0 per ogni risposta inadeguata o errata.

Le prime due prove si intendono superate quando siano raggiunti almeno 12 punti nel test attitudinale e almeno 7 punti nella prova di orientamento al ruolo.

La prova scritta, che comprende i test attitudinali e la prova di orientamento al ruolo, avrà una durata di 90 minuti.

6. Precisazioni relative alla gestione del colloquio

Il colloquio rappresenta la principale fonte di valutazione e raccolta di informazioni sul candidato. Per questo motivo si evidenzia la necessità che allo stesso venga riservata una speciale attenzione.

La prova avrà una durata flessibile, indicativamente da un minimo 10 minuti ad un massimo di 30. La griglia di valutazione del colloquio, affidata a ciascun membro della Commissione deve consentire una valutazione il più possibile oggettiva e completa.

Merita di essere verificato anche lo stile adottato dal candidato.

Si propone l'utilizzo di uno schema di griglia che sarà appositamente strutturato.

Al termine di ciascun colloquio (o di un gruppo limitato di colloqui che consenta alla Commissione di esprimersi con precisione rispetto agli oggetti di valutazione) la Commissione definisce collegialmente come media dei punteggi attribuiti dai singoli commissari, il punteggio attribuibile e l'eventuale ammissibilità al corso.

7. Verbali e graduatorie

Al termine della selezione la Commissione redige e sottoscrive un verbale di sintesi comprendente la valutazione attribuita ai candidati nelle singole prove e la valutazione finale.

Sulla base dei risultati delle prove redige e pubblica una graduatoria (unica per tutti i corsi per i quali è stata fatta la selezione).

La graduatoria deve essere pubblicata al massimo entro 10 giorni dalla data della prova scritta con i punteggi ottenuti e la conseguente ammissibilità al corso secondo i seguenti criteri:

- candidati idonei⁴ e ammessi al corso, in ordine decrescente di punteggio (30 per ogni corso per cui è stata fatta la selezione);
- candidati idonei ma non ammessi al corso, in ordine decrescente di punteggio (i candidati eccedenti i 30 ammessi per ogni corso per cui è stata fatta la selezione);

⁴ Per idoneo si intende chi ha superato le prove conseguendo un punteggio complessivo di almeno 60 punti.

- candidati non idonei (in questo caso va omissso il punteggio finale e i relativi nomi vengono pubblicati in ordine alfabetico).

8. Stesura elenco definitivo dei corsisti

Tra la pubblicazione della graduatoria seguita al processo selettivo e la stesura dell'elenco definitivo dei corsisti il soggetto gestore è tenuto alla realizzazione di una serie di azioni volte a verificare l'effettiva possibilità da parte dei candidati ammessi, alla frequenza del corso.

Si citano ad esempio i colloqui individuali e di gruppo, la sottoscrizione del contratto formativo, la realizzazione degli accertamenti sanitari ecc..Durante tale fase è prevedibile la rinuncia da parte di alcuni candidati ammessi. In tal caso il soggetto gestore procede allo scorrimento della graduatoria⁵, cui segue la pubblicazione dell'elenco definitivo dei corsisti.

9. Modalità per la copertura di ulteriori disponibilità e di gestione dell'avviso pubblico

Qualora un soggetto gestore, scorso integralmente l'elenco definitivo dei corsisti, rilevasse la presenza di ulteriori posti disponibili⁶ ed intendesse procedere alla relativa copertura, è tenuto ad avviare una procedura di evidenza pubblica nei confronti dei candidati idonei ma non ammessi in selezioni relative ad altri corsi.

Dovrà quindi emanare, su schema regionale, un avviso pubblico nel quale dovranno essere riportati il numero dei posti disponibili ed il termine di presentazione della domanda⁷. Copia dell'avviso deve essere trasmessa alla Regione in formato elettronico per la pubblicazione in un apposito spazio web, a disposizione di tutti gli eventuali interessati.

A scadenza dei termini, il soggetto gestore procede con la pubblicazione della graduatoria relativa alle domande pervenute a seguito dell'avviso, in ordine di punteggio ottenuto in occasione della selezione generale. In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, il soggetto gestore definirà le priorità sulla base di un colloquio effettuato in conformità alla griglia adottata per la selezione.

E' data comunque facoltà al soggetto gestore di effettuare un colloquio conoscitivo ma privo di effetti valutativi.

La stessa procedura va adottata in caso di disponibilità di posti che si dovesse evidenziare entro il 5% del monte ore. In tale caso i termini per la presentazione delle candidature vanno concordati con il competente ufficio regionale.

⁵ In caso di parità di punteggio tra due o più candidati in posizione utile all'inserimento nel corso, viene data priorità al candidato più giovane.

⁶ Ad esempio nel caso in cui, a fronte di 30 posti disponibili, fossero risultati idonei soltanto 20 candidati.

⁷ Il termine non potrà essere inferiore a 10 giorni dalla data di emanazione dell'Avviso.