



Politica di Selezione e Assunzione

REVISIONE	DATA EMISSIONE	MOTIVO REVISIONE	REDATTO DA	CONTROLLATO DA	APPROVATO DA
01	04/03/2025	Pubblicazione	Michele Patetta	Lucia Martiradonna	Gianmarco Miacola

INDICE

- 1. PREMESSE**
- 2. A CHI È RIVOLTA LA POLICY**
- 3. COSA PREVEDE LA POLICY**
 - a. SELEZIONE**
 - b. ASSUNZIONE**
 - c. ONBOARDING**
- 4. ADOZIONE E DIFFUSIONE**

1. Premesse

L.G.M. Srls riconosce la diversità e l'inclusività come principi fondamentali del proprio impegno per il benessere dei propri dipendenti. L'azienda crede fermamente che la meritocrazia debba essere alla base di ogni processo di selezione, assunzione e gestione delle risorse umane. La politica di selezione e assunzione è strutturata in modo da garantire un trattamento equo a tutti i candidati, senza distinzione di genere, età, etnia, religione o orientamento sessuale.

A tal fine, l'azienda ha deciso di adottare i criteri stabiliti dalla Prassi di Riferimento 125/2022, che promuove l'uguaglianza di genere e un processo di inclusione in tutti gli ambiti aziendali. Il rispetto di tali principi è fondamentale non solo per un adempimento normativo, ma anche per favorire un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità e che stimoli la crescita delle proprie risorse umane.

2. A Chi è Rivolta la Policy

Questa politica di selezione e assunzione si applica a tutti i processi di recruiting e assunzione che riguardano il personale dipendente di L.G.M. Srls, in particolare quelli coinvolti nell'attività di facchinaggio (cod. Ateco 52.24). La policy riguarda tutte le risorse che si candidano per posizioni sia a tempo determinato che indeterminato, comprese le risorse per tirocini e collaborazioni esterne.

Inoltre, la politica si applica indistintamente a tutte le fasi del processo di selezione, assunzione, onboarding e sviluppo professionale di ogni dipendente, con un impegno esplicito a garantire che ogni candidato venga trattato equitativamente e senza discriminazioni.

3. Cosa Prevede la Policy

a. Selezione

Il processo di selezione per le posizioni aperte all'interno di L.G.M. Srls si articola in fasi strutturate, che seguono i seguenti principi, tutti orientati al rispetto della parità di genere e della meritocrazia:

Analisi del Fabbisogno Interno: La Funzione Risorse Umane lavora a stretto contatto con la direzione aziendale e i responsabili di area per identificare le esigenze di staffing e le competenze richieste. L'obiettivo è ottimizzare l'attività di recruiting, in

modo che l'azienda abbia sempre il giusto mix di competenze per garantire efficienza operativa.

Definizione della Posizione e Competenze: Una volta identificata la posizione vacante, si procede a definire in dettaglio la job description, delineando le competenze e esperienze richieste per il ruolo. In questa fase, la job description è redatta in modo tale che non contenga alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. L'obiettivo è garantire che le opportunità di lavoro siano aperte a tutti, indipendentemente dal loro genere, etnia o altre caratteristiche non rilevanti.

Es. Job Description

Addetto/A al Facchinaggio
L.G.M. Srls

Candidatura semplice

Salva

...

Chi siamo
L.G.M. Srls opera nel settore dei servizi per eventi e logistica, offrendo soluzioni professionali di trasporto, movimentazione e allestimenti. L'azienda pone particolare attenzione ai valori di sicurezza, inclusione e parità di trattamento, in linea con la norma ISO 30415:2021 e con le linee guida del PdR 125/2022 per la certificazione della parità di genere.

Posizione aperta
Addetti/Addette alle attività di facchinaggio
La risorsa selezionata sarà inserita in un team operativo dedicato ai servizi di movimentazione, montaggio/smontaggio e supporto logistico connessi alle attività di clienti istituzionali e privati.

Principali responsabilità

- Movimentazione, carico e scarico di materiali, strumenti e allestimenti;
- Supporto logistico in occasione di eventi, spettacoli e trasferimenti scenografici;
- Utilizzo in sicurezza delle attrezzature e degli strumenti forniti dall'azienda;
- Collaborazione con i referenti di commessa per l'organizzazione delle attività;
- Rispetto delle procedure di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08) e delle regole aziendali.

Requisiti

- Attitudine al lavoro in squadra e capacità di collaborazione;
- Affidabilità, puntualità e senso di responsabilità;
- Gradita esperienza pregressa in attività di facchinaggio, logistica o movimentazione.

Cosa offriamo

- Contratto Part-Time 75% con RAL annua pari a € 15.694 lordi su 14 mensilità;
- Formazione continua in materia di sicurezza;

Il nostro impegno per la parità e l'inclusione
L.G.M. Srls adotta politiche e processi i quali garantiscono:

- Trasparenza nei percorsi di carriera e formazione;
- Accesso equo alle opportunità per tutte le persone candidate;

Canali di Reclutamento: Le offerte di lavoro saranno pubblicizzate tramite i principali canali di reclutamento (LinkedIn, Indeed, ecc.). Ogni annuncio di lavoro sarà redatto in un linguaggio neutro (come nell'es. "Job Description"), con un'attenzione particolare affinché venga compreso che tutti i candidati, senza discriminazioni di genere o altre caratteristiche, sono benvenuti a candidarsi.

Screening e Selezione del Candidato: L'iter di selezione sarà svolto seguendo una serie di criteri meritocratici.

In base alle competenze richieste per il ruolo, si procederà con:

1. Fase di Colloquio: Il colloquio avverrà in modalità equa e inclusiva. Verranno utilizzate domande strutturate, incentrate sulle competenze e attitudini professionali, evitando qualsiasi domanda che possa riguardare la sfera privata (come ad esempio, piani familiari, orientamento sessuale o altre questioni non pertinenti). A tale scopo, il team delle risorse umane sarà formato a riconoscere e minimizzare qualsiasi bias implicito o discriminazione inconscia durante la valutazione.
2. Valutazione delle Competenze: A seguito della selezione dei candidati, verrà effettuata una valutazione delle competenze professionali e motivazionali dei candidati. Gli strumenti di valutazione utilizzati saranno oggettivi e basati sulle competenze richieste dal ruolo, garantendo la parità di trattamento in ogni fase del processo.
3. Inclusività e Valutazione Finale: Al termine del colloquio, verrà inviato a ciascun candidato un questionario anonimo (survey), che consentirà di monitorare la percezione dei candidati riguardo all'equità del processo di selezione e all'assenza di discriminazioni. Le risposte verranno analizzate periodicamente per migliorare i processi e per assicurarsi che vengano rispettati i principi di parità di genere e inclusività.

b. Assunzione

L'assunzione, una volta individuato il candidato ideale, si svolgerà garantendo una parità assoluta nelle condizioni contrattuali e nelle retribuzioni. Le seguenti disposizioni garantiranno che il processo di assunzione rispetti la PdR 125/2022:

Contratti e Retribuzioni Equi: La politica salariale di L.G.M. Srls prevede che, per ruoli identici, non vi sia alcuna differenza di retribuzione tra uomini e donne. Ogni assunzione avverrà rispettando i contratti collettivi applicabili, con particolare attenzione alla parità retributiva e alla stabilità economica del dipendente.

Politica di Assunzione Non Discriminatoria: La selezione del candidato avverrà solo sulla base delle competenze e esperienze professionali. Non sarà mai presa in considerazione la situazione familiare, l'età o il genere del candidato. A questo scopo, la funzione HR si avvarrà di strumenti e modalità che evitano la possibilità di discriminazione a qualsiasi livello.

Diversità nelle Tipologie Contrattuali: I contratti offerti sono equivalenti per tutti i dipendenti, con possibilità di contratti a tempo determinato o indeterminato a seconda delle necessità aziendali e dell'esperienza del candidato. Il tipo di contratto non dipenderà da variabili legate al genere o altre caratteristiche personali, ma sarà deciso sulla base della qualificazione professionale.

Monitoraggio della Parità di Genere: L.G.M. Srls monitorerà attivamente le assunzioni per garantire che il processo resti sempre equo e rispettoso della parità di genere, utilizzando strumenti come Zoho Analytics per raccogliere dati sulle disparità di genere e l'andamento delle assunzioni.

c. Onboarding

Il processo di onboarding è strutturato per garantire un'integrazione fluida ed equa di tutte le risorse, indipendentemente dal genere o caratteristiche personali:

Introduzione al Team: Ogni nuovo dipendente viene introdotto nel team aziendale senza distinzioni legate al genere, favorendo un ambiente inclusivo e di rispetto reciproco.

Formazione sulla Parità di Genere: Durante il periodo di onboarding, i dipendenti seguiranno un programma formativo sui principi della diversità e della parità di genere. Questo aiuterà a consolidare i valori aziendali e a garantire che tutti si sentano valorizzati e inclusi nel processo.

Feedback e Monitoraggio Continuo: Durante i primi tre mesi di assunzione, i dipendenti saranno coinvolti in momenti di feedback e valutazione, per monitorare l'andamento del percorso di integrazione e per garantire che non vi siano discriminazioni o difficoltà di integrazione legate al genere.

Supporto per le Risorse: Il Responsabile della Parità di Genere sarà sempre disponibile per offrire supporto e chiarimenti su politiche aziendali e per rispondere a qualsiasi perplessità che potrebbe sorgere durante il periodo di onboarding.

4. Adozione e Diffusione

La policy sarà diffusa a tutti i dipendenti e accessibile tramite il sito web aziendale. Inoltre, il monitoraggio continuo delle assunzioni, in termini di parità di genere, verrà effettuato per garantire che i principi di meritocrazia e uguaglianza vengano rispettati costantemente.

Conclusioni

Con questa politica di selezione e assunzione, L.G.M. Srls garantisce che ogni fase del processo sia condotta nel massimo rispetto delle normative previste dalla PdR 125/2022, favorendo un ambiente di lavoro che promuove la diversità, l'inclusione e la parità di genere. Questo impegno non solo è un obbligo legale, ma un'opportunità strategica per l'azienda di crescere e migliorare continuamente in un mercato sempre più inclusivo e competitivo.