

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 2 - Selezionare le candidature più idonee sulla base delle opportunità lavorative presenti in banca dati e in risposta a fabbisogni specifici espressi dal tessuto produttivo, applicando principi e pratiche di equità, inclusione, anche attraverso la valorizzazione della diversità e non discriminazione in ogni fase del processo

1 - PREDISPOSIZIONE DELLE VACANCY

Grado di complessità 3

1.3 PREDISPOSIZIONE DI UN'OFFERTA DI LAVORO

Formulare una vacancy definendo il dettaglio delle caratteristiche della posizione offerta evitando l'adozione di un linguaggio stereotipato (es: ninja, quando si cerca una persona esperta di marketing digitale) e inserire la vacancy in un sistema per il matching/domanda offerta di lavoro interna al servizio, eventualmente promuovendola attraverso l'utilizzo dei canali digitali, quali il portale aziendale e/o dei servizi per il lavoro, i social network (es. Facebook, LinkedIn, ecc.), o tradizionali, quali riviste specializzate, affissione nelle bacheche dei servizi per l'impiego, centri di orientamento, agenzie formative o del lavoro ecc., tenendo in considerazione un adeguato bilanciamento dei differenti canali di reclutamento affinché non si verifichino condizioni di esclusione e discriminazione (es: utilizzo esclusivo dei social network non raggiunge chi non li frequenta ma possiede comunque le competenze ricercate)

Grado di complessità 2

1.2 DEFINIZIONE DEL/DEI PROFILO/I RICERCATO/I

Definire il profilo ricercato in termini di competenze, numero di posizioni aperte, titolo di studio, esperienza professionale, competenze, di abilitazioni/patentini, disponibilità orarie e di mobilità, opportunità di carriera, tipologia contrattuale, retribuzione, evitando l'adozione di stereotipi di genere e proponendo soluzioni di rimozione, in modo da perseguire un approccio equo, inclusivo e non discriminatorio (es: evitare di connotare automaticamente una posizione lavorativa in base al genere, quale la segretaria, il tecnico di caldaia)

Grado di complessità 1

1.1 ANALISI DEI FABBISOGNI PROFESSIONALI

Supportare l'organizzazione nella analisi dei fabbisogni professionali raccogliendo informazioni relativamente ai comportamenti e/o i risultati osservabili della posizione lavorativa da ricoprire, effettuando un attento esame di compiti, output principali, relazioni organizzative, responsabilità ricoperte, concentrando l'attenzione sulle competenze necessarie all'organizzazione e non sulle

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

caratteristiche personali disincentivando una visione stereotipata della posizione lavorativa

2 - PREDISPOSIZIONE DI UNA ROSA DI CANDIDATURE

Grado di complessità 3

2.3 PRESELEZIONE DI UNA ROSA DI CANDIDATURE

Contattare i/le potenziali candidati/e e condurre un colloquio di approfondimento al fine selezionare una rosa da sottoporre alla organizzazione che ha aperto la vacancy, approfondendo la posizione ricercata e rilevando l'effettiva disponibilità delle persone candidate, in un'ottica di equità ed inclusività (es: non ricorrendo a descrittivi che potrebbero scoraggiare candidati/e, rimarcando la richiesta della bella presenza, facendo riferimento al tema della maternità oppure riferendosi ad una presunta inadeguatezza a ricoprire ruoli sfidanti o di potere sulla base di principi discriminatori e stereotipati, eCc.)

Grado di complessità 2

2.2 SCREENING DEI CURRICULUM VITAE

Effettuare uno screening dei curriculum vitae ricercando sia fra le autocandidature giunte per una specifica posizione che nella banca dati degli/le utenti eventualmente richiedendo l'invio di un CV aggiornato e selezionando un set di candidati/e con profili formativi e professionali affini a quelli ricercati nelle vacancy e con esigenze (mobilità e orari) compatibili con quelli richiesti, evitando che eventuali stereotipi condizionino la scelta (es: analizzare i curricula privi di indicazione dell'età, del genere o/e privi di foto)

Grado di complessità 1

2.1 RACCOLTA AUTOCANDIDATURE

Raccogliere e verificare la completezza delle informazioni e la corrispondenza delle autocandidature giunte con i requisiti espressi nella specifica vacancy e aggiornare la banca dati

3 - SUPPORTO ALLA SELEZIONE DELLE CANDIDATURE

Grado di complessità 3

3.3 SUPPORTO DURANTE LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Supportare la azienda nella conduzione della selezione e nella valutazione e registrazione degli esiti che porteranno alla scelta del/la candidato/a, adottando un linguaggio e modalità operative e di giudizio esenti da bias cognitivi e stereotipi (es. utilizzare o solo il maschile o solo il femminile nella descrizione della figura professionale, adottare criteri di valutazione personali e stereotipati quali

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

ritenere che determinate etnie siano più adatte a ricoprire specifiche posizioni oppure disincentivare le donne o i disabili nelle posizioni di carriera)

Grado di complessità 2

3.2 SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DELLE PROVE DI SELEZIONE

Supportare l'organizzazione nella progettazione dell'assessment ovvero nella definizione della tipologia di prove da somministrare (es. osservazioni, interviste, colloqui conoscitivi e tecnici, role-play per le communication skills, test psicometrici cognitivi e non cognitivi,) e degli item e le variabili da osservare e valutare secondo principi di equità, inclusione e non discriminazione, favorendo l'accesso a utenti con disabilità o con esigenze di conciliazione di vita e di lavoro (es. neo genitori, presenza di disabili in famiglia ecc.)

Grado di complessità 1

3.1 PRESENTAZIONE DELLA ROSA DI CANDIDATURE

Presentare all'organizzazione la rosa dei candidati, eventualmente proponendo soluzioni personalizzate relativamente alle modalità di inserimento, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, inserimento di soggetti con disabilità, assunzione attraverso contratti misti di formazione/lavoro ecc.

4 - SUPPORTO ALL'INSERIMENTO DELLE CANDIDATURE

Grado di complessità 2

4.2 SUPPORTO ALL'INSERIMENTO DEGLI/LE ASSUNTI/E NELL'ORGANIZZAZIONE

Accompagnare l'utente nell'inserimento nell'organizzazione fornendo informazioni relativamente al contratto di lavoro, ai diritti ed ai doveri del lavoratore, nonché illustrando le policy e le pratiche interne atte a favorire l'equità, l'inclusione e la non discriminazione (es: la politica di Inclusione e Diversità, il codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, pratiche e progetti di contrasto a stereotipi e discriminazioni in base al sesso, all'età, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale, alla disabilità)

Grado di complessità 1

4.1 SUPPORTO ALLA FORMALIZZAZIONE DELLA ASSUNZIONE

Supportare l'organizzazione nell'espletamento delle procedure atte alla formalizzazione della assunzione (es. comunicazione ai/candidati/e selezionati/e per la firma del contratto, invio della comunicazione obbligatoria)

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 2

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Principi e norme per l'equità, l'inclusione e la non discriminazione
- Sistemi di incentivi, norme e contratti per l'inserimento lavorativo
- Standard formativi e professionali per la descrizione dei processi di lavoro, delle attività e delle competenze
- Posizioni da ricoprire
- Tipologie di canali di reclutamento (canali digitali: p.e. portale aziendale, social network; canali tradizionali: riviste specializzate, centri per l'Impiego, agenzie per il lavoro, headhunter)
- Database interni dedicati
- C.V. in banca dati e inviati per l'autocandidatura

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Metodi e tecniche per l'analisi dei fabbisogni professionali
- Metodi e tecniche di ricerca e reclutamento

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Annunci di lavoro redatti e pubblicati
- Creazione di una Rosa di candidati/e

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme dei metodi e delle tecniche di analisi dei fabbisogni per la redazione di vacancy
2. L'insieme dei metodi e delle tecniche di ricerca e reclutamento

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base delle indicazioni fornite, redazione di un annuncio di lavoro, finalizzato alla pubblicazione su canale tradizionale e su canale digitale
2. Colloquio tecnico relativo alle modalità di svolgimento della preselezione dei CV

ADA.18.01.20 - SERVIZI DI PLACEMENT

FONTI

- SERVIZI PER L'IMPIEGO E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO - Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale - Pier Giovanni Bresciani , Pier Antonio Varesi, 2017
- Linee guida per lo sviluppo e il rafforzamento dei Career service. ANPAL SERVIZI. Marco Montefalcone .2017
- '- I modelli organizzativi dei servizi di orientamento e placement. Spunti per la discussione.: Italia Lavoro. Marco Montefalcone .2016
- Relazione delle Attività di Placement Università di Aldo Moro di Bari - 2018 -
<https://www.uniba.it/studenti/placement/relazioni-attivita-placement/relazione-delle-attivita-dellagenzia-per-i-l-placement-anno-2018>
- Counseling rivista internazionale di ricerca e applicazioni : Volume 12, Numero 2, Giugno 2019 -
https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-12-n-2/pokret_im_article-12862/
- CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198 - (GU n. 123 del 31 maggio 2006 - SO n. 133. Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in vigore dal 20 febbraio 2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. (GU n. 29 del 5 febbraio 2010) - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.
- Standard Minimo Europeo sulle Competenze di genere per i/le professionisti/e che operano nelle fasi di transizione
- XX Congresso Nazionale SIO Cultura e orientamento: traiettorie per sconfiggere le diseguglianze e prevenire l'esclusione scolastica e lavorativa 8-9 Ottobre 2020 - PREATTI
- Family Audit: la certificazione familiare aziendale. Analisi di impatto. A cura di Luciano Malfer, Caterina Cittadino, Mariangela Franch, Riccardo Prandini 2014 Franco Angeli Editori

SITOGRAFIA

- https://www.sodalitas.it/public/allegati/Bussola-PMI_2016713143025304.pdf
- https://www.sodalitas.it/public/allegati/Human_Rights_Blueprint_201641110347350.pdf
- <https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro?language=it>
- http://www.getupproject.eu/wp-content/uploads/2018/01/EMSC_rev02_EN_2017-09-26.pdf