

POLITICA DI SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

CEG Elettronica Industriale S.p.A., in coerenza con i propri valori aziendali, con la normativa vigente e con i principi di inclusione, equità e non discriminazione, comunica formalmente la propria Policy in materia di parità di genere da applicarsi al processo di recruiting.

PRINCIPI GENERALI

Tutti gli annunci di lavoro riferiti a CEG dovranno essere redatti e diffusi nel pieno rispetto del principio di pari opportunità, senza alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su genere e identità di genere, età, origine etnica o nazionale, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità, stato civile, gravidanza o responsabilità familiari.

Nessun costo o spesa di assunzione deve essere posto, totalmente o parzialmente, a carico dei lavoratori.

Indicazioni operative per la pubblicazione degli annunci:

- il linguaggio utilizzato deve neutro e inclusivo, evitando formulazioni che possano suggerire una preferenza di genere;
- eventuali riferimenti al genere devono essere espressi in forma inclusiva (es. "la risorsa", "la figura ricercata", "il/la candidato/a" o formulazioni equivalenti);
- i requisiti richiesti devono essere esclusivamente connessi alle competenze, all'esperienza e alle capacità necessarie allo svolgimento della mansione;
- non vengano inserite indicazioni non pertinenti (es. età, genere, stato familiare);
- Gli annunci devono contenere sempre la dichiarazione di pari opportunità come di seguito individuata "CEG S.p.A. promuove e persegue politiche di inclusione sociale, tutela della diversità e dell'equità, con un impegno costante verso la valorizzazione del proprio capitale umano e della cultura aziendale, contro ogni forma di discriminazione anche di genere. CEG garantisce un approccio equo, meritocratico e trasparente al fine di creare un'organizzazione che ponga al centro la persona, valorizzando i differenti background, esperienze e competenze di ciascun individuo, attuando processi di selezione obiettivi ed imparziali ed offrendo piani di sviluppo professionale tesi alla valorizzazione delle competenze e delle capacità personali."

Nel caso in cui l'annuncio viene pubblicato da una agenzia del lavoro deve essere specificato nella dichiarazione di pari opportunità: "La società nostra cliente...".

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente policy si ispira e si conforma al D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, D.Lgs. 216/2003 – Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, Direttiva Europea UE 2023/970, principi ESG e best practice in materia di Diversity & Inclusion e UNI/PdR 125:2022.

RICEZIONE E VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

- I curriculum devono essere valutati in base a competenze, esperienze e requisiti professionali, evitando pregiudizi impliciti (bias) legati al genere o ad altri fattori personali;
- Gli annunci e le fasi pre-assuntive devono indicare la retribuzione iniziale o il relativo range, il CCNL applicabile e il livello di inquadramento previsto;
- Nella valutazione delle candidature devono essere evitati bias o pregiudizi legati al genere o ad altri fattori personali.

COLLOQUI DI SELEZIONE

- Comporre il panel di selezione al fine di garantire per quanto possibile la rappresentazione di entrambi i generi;
- Colloquiare, per quanto possibile un numero omogeneo di candidati e candidate in base al genere;
- Evitare domande personali non pertinenti (es. su figli, matrimonio, orientamento sessuale, convinzioni religiose o politiche);
- Formulare le domande in modo neutro, evitando stereotipi di genere o pregiudizi impliciti;



- Garantire la parità di trattamento tra i candidati, assicurando che tutti ricevano le stesse informazioni e opportunità di esprimersi
- È vietato richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione attuale o pregressa;
- I candidati devono poter conoscere i criteri di determinazione della retribuzione e dell'eventuale progressione economica.

VALUTAZIONE FINALE

- La valutazione finale deve essere basata esclusivamente sui criteri oggettivi definiti nella fase iniziale del processo.

Le agenzie del lavoro che forniscono servizi a CEG devono recepire integralmente la presente politica e applicare tali principi in tutte le attività di pubblicazione, diffusione e promozione degli annunci relativi alla nostra società, impegnandosi a segnalare tempestivamente eventuali criticità o dubbi interpretativi. La Direzione di CEG si riserva di monitorare periodicamente le attività svolte dalle Agenzie per il Lavoro al fine di verificare il rispetto dei principi sopra indicati.

Bibbiena, 10-Apr-2026

Uberto Canaccini



President & CEO

