

G11 – ver. 3.0 del – settembre 2024

Adozione e concreta implementazione di una policy che disciplini lo svolgimento dei processi di selezione di dipendenti e collaboratori strutturati e improntati alla trasparenza e alla meritocrazia.

Il processo di selezione in LCG, sia dei professionisti, sia dei collaboratori, si basa su criteri di equità e di pari opportunità, oltre che su una valutazione il più possibile approfondita delle competenze e del potenziale della risorsa. Le posizioni aperte sono quindi sempre rivolte a tutti i candidati in possesso dei requisiti professionali richiesti.

COMUNICAZIONE

Le posizioni aperte sono sempre pubblicate sul sito di Studio (www.lexlecis.com) nella sezione “Lavora con noi” e comunicate attraverso la pagina LinkedIn di Studio ([\(10\) LCG Studio Legale Associato: La mia azienda | LinkedIn](#)); LCG inoltre, particolarmente attenta alla selezione dei giovani talenti, partecipa a varie iniziative rivolte ai giovani laureati in collaborazione con varie università (Career Day, Job Fair, simulazioni di colloquio e incontri con associazioni studentesche) e pubblica le ricerche di neolaureati sui portali universitari.

È sempre possibile inviare candidature spontanee tramite il form presente nell'apposita sezione “Lavora con noi” sul sito di Studio. Eventuali segnalazioni giunte ai soci o ai professionisti sono sempre indirizzate alla pagina del sito in modo che la candidatura segua il percorso corretto nel rispetto delle norme in materia di tutela dei dati personali.

Al termine del processo di selezione i candidati contattati sono sempre avvisati dell'esito, positivo o negativo, con la possibilità, ove richiesto, di avere un feedback approfondito.

SCREENING

Le candidature arrivate vengono esaminate periodicamente dall'HR. In caso di posizioni aperte vengono esaminate tutte le candidature giunte e viene fissato, ai candidati più in linea con il profilo che si sta cercando, un primo colloquio di conoscenza, di persona o in video call. Particolare attenzione viene posta ai profili più giovani, dato che lo Studio predilige l'inserimento di praticanti che possano poi avere un percorso di crescita interno allo Studio (V. percorsi di carriera).

Le candidature vengono conservate per un periodo non superiore ai 12 mesi.

SELEZIONE

Il percorso di selezione prosegue con colloqui approfonditi sia tecnici, sia motivazionali; in alcuni casi, in particolare nel caso di figure junior, viene organizzata una giornata di assessment.

Lo scopo di queste giornate è duplice: consentire ai candidati di esprimere al meglio le proprie potenzialità e assicurarsi che i candidati siano informati e il più consapevoli

possibile delle modalità di lavoro, delle materie affrontate, del clima interno, dei ritmi di lavoro e delle opportunità di crescita, basi per un percorso comune negli anni successivi.

I candidati finali sostengono quindi un colloquio conclusivo con uno o due soci, da cui deriva infine la scelta definitiva.

A tutti i candidati viene fornito quindi un feedback finale sull'esito della selezione.