

SIDERA ICTease Srl

Società Benefit

POLITICA PER LA GESTIONE DELLE CARRIERE E DELLA FORMAZIONE INTERNA



Validità: 2025-2027

Perimetro: Globale – tutte le sedi e modalità smart working

Approvata da: Amministratore Delegato

Revisione: Biennale

1. SCOPO E IMPEGNO STRATEGICO

SIDERA ICTease riconosce che la crescita sostenibile dell'azienda è strettamente legata allo sviluppo professionale, alle competenze e alla motivazione dei propri collaboratori. La gestione delle carriere e la formazione interna rappresentano pertanto strumenti strategici per attrarre, trattenere e valorizzare i talenti, favorendo un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e meritocratico.

La formazione non è intesa come un semplice adempimento normativo, ma come leva per favorire l'innovazione, sviluppare leadership responsabile e accrescere la capacità dell'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di mercato. In questo senso, la politica si inserisce pienamente nel modello di business Benefit, adottato dall'impresa.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di SIDERA ICTease, indipendentemente dal ruolo, dal livello di esperienza o dal contratto di lavoro, comprese le risorse impegnate in modalità smart working.

Essa si estende ai percorsi di onboarding per i neoassunti, alle valutazioni periodiche delle competenze e delle performance, nonché alla pianificazione dei programmi di formazione e sviluppo professionale, garantendo la coerenza con le strategie aziendali e la necessità di aggiornamento continuo delle competenze in un settore tecnologico/informatico in rapida evoluzione.

3. GOVERNANCE

La gestione delle carriere e della formazione interna in SIDERA ICTease è presidiata dalla Direzione Generale, che definisce l'indirizzo strategico in materia di sviluppo del capitale umano e garantisce l'allocazione delle risorse economiche necessarie. La Direzione identifica i fabbisogni formativi coerenti con l'evoluzione tecnologica del settore ICT e garantisce la coerenza tra performance, crescita professionale e sistemi di incentivazione.

La referente Risorse Umane coordina operativamente le necessità formative, monitora l'equità dei processi di valutazione e avanzamento e assicura la tracciabilità delle competenze acquisite.

Il sistema prevede una revisione annuale con analisi dei principali indicatori quantitativi e qualitativi e inserimento delle performance nella documentazione ESG aziendale (Report d'Impatto e Bilancio di Sostenibilità).

Questo modello di governance consente di collegare lo sviluppo delle competenze alla sostenibilità di lungo periodo dell'impresa, riducendo il rischio di calo delle professionalità e rafforzando la retention dei talenti.

4. PRINCIPI

SIDERA ICTease fonda la gestione delle carriere e della formazione interna su principi chiari di equità, trasparenza e meritocrazia, che guidano ogni decisione relativa allo sviluppo del capitale umano.

La trasparenza si traduce nella comunicazione aperta dei criteri di avanzamento e delle competenze richieste per ciascun livello, così come nelle modalità di selezione per incarichi di responsabilità, progetti speciali o partecipazione a programmi di mentoring.

L'equità viene garantita assicurando che ogni collaboratore abbia pari opportunità di accesso a percorsi di formazione, aggiornamento tecnico e sviluppo delle soft skills, senza discriminazioni di genere, età, origine o altro.

La meritocrazia viene applicata in tutte le valutazioni di performance e nelle decisioni di promozione, premiando le competenze acquisite, i risultati raggiunti e l'impegno nella crescita personale e aziendale.

Questi principi non solo sostengono la motivazione e la fidelizzazione dei talenti, ma contribuiscono a creare un contesto organizzativo inclusivo e responsabile, coerente con le finalità di beneficio comune di SIDERA ICTease.

5. STRATEGIA DI PREVENZIONE

I programmi di formazione e sviluppo professionale sono definiti attraverso un processo che considera le esigenze individuali e aziendali, le evoluzioni tecnologiche del settore e gli obiettivi strategici di SIDERA ICTease.

La pianificazione annuale prevede:

- l'analisi delle competenze esistenti
- l'identificazione dei gap rispetto alle esigenze future
- la definizione di interventi formativi mirati

In aggiunta, l'azienda monitora costantemente l'efficacia della formazione erogata, raccogliendo feedback dai partecipanti in modo da adattare i programmi alle nuove esigenze e assicurare un miglioramento continuo.

6. KPI CON BASELINE NUMERICA

Per definire i propri indicatori di performance, SIDERA ICTease ha considerato benchmark presenti in diversi documenti (tra cui *Eurostat Continuing Vocational Training Survey 2021–22*) relativi a PMI europee del settore ICT con dimensioni comprese tra 30 e 50 dipendenti e fatturato tra 10 e 30 milioni di euro.

Le evidenze di settore mostrano che nelle PMI ICT europee l'investimento medio in formazione si colloca tra l'1,5% e il 3% del costo del personale annuo, con un numero medio di ore di formazione pro capite compreso tra 15 e 25 ore annue.

La percentuale di personale coinvolto in programmi strutturati di sviluppo delle competenze si attesta mediamente tra il 60% e l'80%, mentre il tasso di turnover volontario nelle imprese tecnologiche di dimensioni comparabili varia tra l'8% e il 15% annuo.

La percentuale di ruoli coperti tramite promozione interna è generalmente compresa tra il 30% e il 45%.

7. OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2027

L'azienda si propone di mantenere l'investimento in formazione al 0,1% del fatturato entro il 2027.

Le ore medie di formazione pro-capite dovranno raggiungere almeno 40 ore annue entro il 2027, con particolare attenzione alle competenze tecnologiche emergenti, alla cybersecurity, alla gestione di progetto e alle soft skills manageriali.

La copertura dei programmi formativi dovrà essere estesa al 100% del personale tecnico, manageriale e commerciale entro il 2027.

Il tasso di turnover volontario dovrà essere mantenuto stabilmente al di sotto 2 % annuo.

Attraverso tali obiettivi, SIDERA ICTease intende consolidare un modello organizzativo basato sull'apprendimento continuo, sulla meritocrazia e sulla crescita sostenibile.

8. MONITORAGGIO KPI E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Per garantire la trasparenza e l'efficacia delle iniziative di sviluppo professionale, SIDERA ICTease monitora una serie di indicatori, tra cui:

- la percentuale di dipendenti coinvolti in attività formative
- la frequenza dei corsi completati
- la partecipazione a programmi di mentoring e coaching
- l'avanzamento nei percorsi di carriera rispetto alle competenze acquisite

Questi indicatori vengono confrontati con dati di baseline, raccolti annualmente, per valutare i progressi nel tempo e identificare eventuali aree di miglioramento.

Il monitoraggio costante consente all'azienda di verificare l'impatto reale delle attività di formazione e sviluppo sulle performance individuali e collettive, di integrare i risultati nel reporting ESG e di dimostrare agli stakeholder il proprio impegno verso la crescita e il benessere professionale dei collaboratori.

9. COMUNICAZIONE, COINVOLGIMENTO E TRASPARENZA

SIDERA ICTease si impegna a comunicare in modo chiaro e accessibile le opportunità di formazione a tutti i collaboratori, promuovendo la partecipazione attiva.

L'azienda favorisce un clima inclusivo, in cui il merito, l'impegno e le competenze vengono riconosciuti e valorizzati, e promuove il miglioramento continuo attraverso:

- revisione periodica dei piani formativi,
- valutazioni di soddisfazione dei partecipanti
- aggiornamento dei programmi sulla base delle evoluzioni del mercato e delle esigenze tecnologiche.

Questo approccio consente di mantenere elevati standard di eccellenza, rafforza la motivazione e il coinvolgimento dei collaboratori e contribuisce al consolidamento della cultura aziendale orientata allo sviluppo responsabile delle persone.

10. APPROVAZIONE

La Direzione di SIDERA ICTease conferma il proprio impegno a garantire le risorse necessarie per l'attuazione della presente Policy.

Data: 02/03/2026

Nome CEO: Dott. Sandro Graiff

Firma:


sidera
technology and passion.