

POLITICA SULLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

1. Premessa:

La presente Politica della Formazione ha l'obiettivo di fornire un riferimento chiaro per la gestione, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività formative all'interno di Biesse. La formazione rappresenta un elemento centrale per lo sviluppo continuo delle competenze professionali dei dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

L'azienda riconosce la formazione come uno strumento fondamentale per sostenere la crescita professionale di ciascun collaboratore, garantendo l'accesso a opportunità formative coerenti con le esigenze individuali e con il ruolo ricoperto. Attraverso percorsi di apprendimento mirati, Biesse intende rafforzare conoscenze, competenze e capacità, favorendo il miglioramento delle prestazioni sia individuali sia collettive.

Un ulteriore obiettivo della Politica è assicurare l'allineamento delle attività formative con le strategie aziendali e con le sfide del mercato. Investire nello sviluppo delle competenze interne consente all'azienda di mantenere elevati livelli di competitività e di affrontare con efficacia i cambiamenti del contesto in cui opera.

Biesse promuove inoltre una cultura orientata all'apprendimento continuo, incoraggiando i dipendenti ad aggiornare costantemente le proprie competenze in risposta all'evoluzione tecnologica, organizzativa e normativa. La formazione diventa così un'opportunità di crescita personale e professionale, capace di stimolare l'innovazione, migliorare la qualità del lavoro e rafforzare il coinvolgimento delle persone.

In questo quadro, la formazione contribuisce anche ad aumentare la produttività e l'efficienza complessiva dell'azienda, favorendo una gestione più efficace delle risorse e creando un ambiente di lavoro in grado di valorizzare i talenti, incrementare la motivazione e sostenere lo sviluppo delle carriere.

2. Ambito di applicazione:

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti di Biesse, indipendentemente dal ruolo o dal livello organizzativo. La formazione è intesa come un processo continuo e personalizzato, volto a rispondere sia alle esigenze di sviluppo professionale dei singoli sia alle necessità operative e strategiche dell'azienda.

Un aspetto fondamentale riguarda la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente, in particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di disposizioni di settore applicabili. La partecipazione a tali attività formative è essenziale per garantire la conformità alle disposizioni di legge, tutelare il benessere dei lavoratori e ridurre i rischi aziendali.

Accanto alla formazione obbligatoria, l'azienda favorisce l'accesso a percorsi formativi aggiuntivi, legati all'evoluzione delle mansioni e allo sviluppo delle competenze tecniche necessarie allo svolgimento del ruolo. Tali percorsi possono essere proposti dall'azienda o richiesti dai dipendenti stessi.

Biesse promuove inoltre la partecipazione a corsi finalizzati allo sviluppo delle competenze trasversali, come l'apprendimento di lingue straniere o l'utilizzo di strumenti informatici e software utili alle attività lavorative quotidiane. Queste competenze contribuiscono a migliorare l'efficacia operativa e la crescita professionale complessiva.

Per i dipendenti che ricoprono, o aspirano a ricoprire, ruoli di responsabilità, l'azienda sostiene percorsi di formazione manageriale e di leadership, orientati allo sviluppo delle capacità di gestione delle persone, organizzazione del lavoro, delega, motivazione dei team e gestione del cambiamento.

3. Pianificazione e budget:

La pianificazione delle attività formative in Biesse avviene con cadenza annuale e si basa sull'analisi dei fabbisogni formativi dell'azienda e dei singoli dipendenti. Tale analisi tiene conto delle priorità strategiche, dei cambiamenti organizzativi e normativi e dei feedback raccolti attraverso colloqui periodici e momenti di confronto interni.

Il piano formativo definisce le tipologie di intervento, i destinatari, le modalità di erogazione – come formazione in presenza, online, webinar o affiancamento sul lavoro – e le tempistiche di realizzazione.

Il budget destinato alla formazione viene definito in fase di programmazione e approvato dalla Direzione, tenendo conto delle risorse disponibili e degli obiettivi aziendali. È previsto un adeguato grado di flessibilità per consentire la partecipazione a opportunità formative non pianificate o per rispondere a esigenze formative emergenti nel corso dell'anno.

Tutti gli interventi formativi devono essere coerenti con la strategia aziendale e sostenibili dal punto di vista economico, garantendo un investimento efficace e mirato sul capitale umano.

4. Conclusione:

L'efficacia delle attività formative viene monitorata e riesaminata periodicamente, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento e ottimizzare i futuri piani di formazione. I risultati di tali valutazioni contribuiscono a rendere il percorso formativo sempre più mirato, continuo e in linea con l'evoluzione dell'organizzazione.

Per Biesse, la formazione rappresenta un investimento strategico sulle persone e un fattore chiave per una crescita sostenibile, innovativa e competitiva nel lungo periodo.