POLITICA INTEGRATA DI GESTIONE DELLE CARRIERE E REMUNERAZIONE

Prima emissione: 20 dicembre 2024
Ultimo aggiornamento: 20 dicembre 2024
Versione: 01

INDICE

CHI SIAMO E PREMESSA 1
1 FINALITÀ 1
2 GESTIONE DELLE CARRIERE 1
3 POLITICA DI REMUNERAZIONE 2
4 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE 3
5 CANALE DI SEGNALAZIONE 3
6 REVISIONE 3

CHI SIAMO E PREMESSA

ITC Group rappresenta la forte volontà di integrazione e di interazione fra le 3 Società costituenti: ITC Società Benefit SRL, ST1 Italia SRL e Orange Europe SB SRL.
ITC Group si propone principalmente di promuovere e favorire in ogni modo e forma lo sviluppo qualitativo ed efficiente delle attività svolte dalle aziende aderenti nel settore delle spedizioni.
L'istituzione di tale documento unitario per le società del Gruppo ha l'intento di promuovere i valori condivisi e guidare la crescita professionale dei dipendenti delle Società del Gruppo in coerenza con i principi di etica, integrità, trasparenza, inclusività e meritocrazia.
Il presente documento di ITC Group costituisce pertanto parte integrante delle singole Società appartenenti al Gruppo.

1 FINALITÀ

La presente Politica Integrata di Gestione delle Carriere e Remunerazione è progettata per garantire il benessere dei dipendenti delle Società appartenenti ad ITC Group e per garantire la creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.
ITC Group si impegna a promuovere la crescita professionale di tutti i collaboratori del team, contribuendo in tal modo al successo complessivo dell'organizzazione.
Tale politica si propone nello specifico di:

- Guidare la crescita professionale dei dipendenti e del proprio sviluppo professionale;
- Valorizzare il contributo individuale attraverso sistemi di sviluppo e riconoscimento;
- Promuovere una cultura meritocratica e inclusiva;
- Garantire una remunerazione equa, sostenibile e motivante.

2 GESTIONE DELLE CARRIERE

La presente politica di gestione delle carriere è progettata per supportare lo sviluppo professionale dei dipendenti delle Società appartenenti ad ITC Group attraverso percorsi di crescita personalizzati, formazione e mobilità interna. ITC Group si pone difatti il costante obiettivo di offrire opportunità di formazione e crescita professionale attraverso corsi interni e programmi di mobilità che consentano cambiamenti di ruolo e funzione aziendale.

Principi Guida
I principi guida dei processi di gestione delle carriere in ITC Group sono:

- Meritocrazia – Progressioni basate su competenze, impatto e potenziale;
- Inclusività – Parità di accesso alle opportunità per tutti;
- Trasparenza – Percorsi chiari, comunicati e condivisi;
- Responsabilità condivisa: Responsabili e dipendenti collaborano attivamente nel percorso di crescita.

Tipologie di percorso
Le tipologie di percorso carriera che vengono gestite in ITC Group consistono in:

- Verticale – Avanzamento verso ruoli con maggiori responsabilità;
- Orizzontale – Mobilità tra aree per arricchire il profilo professionale;
- Specialistico – Approfondimento in ambiti tecnici.

Strumenti di sviluppo

Gli strumenti di sviluppo che ITC Group mette a disposizione dei dipendenti delle proprie Società sono:

- Formazione – Programmi formativi, certificazioni, corsi specialistici;
- Piani individuali di sviluppo – Obiettivi definiti e monitorati annualmente;
- Mentoring e Coaching – Programmi di accompagnamento su misura.

Ruolo del management

Il management favorisce attivamente lo sviluppo del team attraverso precise azioni:

- Mappando le competenze dei dipendenti;
- Incentivando il confronto costruttivo;
- Collaborando con l'HR per gestire pianificazione e mobilità.

Processo di avanzamento

Il processo di avanzamento carriera all'interno delle Società appartenenti ad ITC Group consta in:

- Valutazione da parte del management (performance, competenze, motivazione);
- Definizione del percorso formativo;
- Monitoraggi e verifica annuale.

3 POLITICA DI REMUNERAZIONE

La presente politica di remunerazione è concepita per attrarre, motivare e fidelizzare i talenti, garantendo che i dipendenti ricevano una compensazione equa e competitiva. ITC Group prevede inoltre l'erogazione di incentivi, premi e benefici aggiuntivi quali riconoscimenti legati ai risultati e alle performance aziendali, al fine di contribuire al benessere dei dipendenti delle Società del Gruppo.

Principi Guida

I principi guida dei processi di gestione della remunerazione dei dipendenti delle Società di ITC Group sono:

- Equità interna – Coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità;
- Competitività esterna – Allineamento alle medie di mercato;
- Meritocrazia – Premialità legata ai risultati;
- Sostenibilità economica – Scelte compatibili con gli obiettivi aziendali.

Struttura della remunerazione

In ITC Group la remunerazione dei dipendenti è costituita dai seguenti elementi:

- Retribuzione fissa – Basata sul ruolo e sulle responsabilità di posizione;
- Retribuzione variabile – Bonus individuali o collettivi legati al raggiungimento degli obiettivi;
- Benefit – Welfare aziendale.

Criteri di definizione

I criteri di definizione della remunerazione dei dipendenti delle Società di ITC Group consistono in:

- Livello di responsabilità e impatto ruolo;
- Performance individuale e team;
- Analisi comparativa interna ed esterna;
- Progressione professionale e acquisizione nuove competenze.

Sistemi premi e riconoscimenti

La presente politica di remunerazione prevede anche un sistema di premi e riconoscimenti quali:

- Bonus performance – Bonus correlati a specifici KPI;
- Premi una tantum – Premi per risultati raggiunti di carattere eccezionale;
- Aumenti stipendiali – Connessi ad avanzamenti di ruolo o crescita tecnica.

Revisione e governance

La gestione della remunerazione dei dipendenti delle Società di ITC Group prevede un accurato sistema di revisione:

- Revisione annuale – Associata alle valutazioni di performance;
- Controllo HR – Monitoraggio dell'equità e allineamento al mercato;
- Approvazione Amministratori – Per scelte strategiche e incentivi speciali.

4 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Gruppo si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica anche tramite programmi formativi monitorandone l'applicazione effettiva. Per garantire coerenza comportamentale all'interno del Gruppo, ITC Group implementerà gradualmente strumenti adeguati (policy) nei vari contesti in cui opera. Questa Politica è accessibile a tutti gli stakeholder, disponibile sul sito internet ufficiale di ITC Group e sul portale di gestione del personale delle Società del Gruppo (Centropaghe).

5 CANALE DI SEGNALAZIONE

Chiunque desideri segnalare una presunta violazione della legge, è invitato a utilizzare il canale di segnalazione stabilito dalle 3 Società appartenenti al Gruppo, rivolgendosi all'HR di ITC Group per contribuire a mantenere un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutti.

HR ITC Group - risorseumane@itcgroup-vr.com

6 REVISIONE

Il Gruppo e le Società ad esso appartenenti intendono creare le condizioni necessarie affinché sia contrastata e gestita al meglio ogni forma di illecito riguardante la gestione delle carriere e della remunerazione. Il presente documento trova fondamento nel Codice Etico e di Condotta del Gruppo. La presente Politica sarà sottoposta a revisioni periodiche in concerto all'adeguamento del Codice stesso al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.

Per maggiori informazioni

Leggi il nostro Codice Etico e di Condotta