

San Paolo di Jesi (AN), 20/03/2026

## POLITICA AZIENDALE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

### 1. Visione e Finalità

Joytek, leader nell'automazione industriale, riconosce che il proprio successo e la propria competitività sono indissolubilmente legati alla qualità e all'eccellenza tecnica delle persone che ne fanno parte. In un settore ad alta evoluzione tecnologica, la **competenza tecnica** non è solo un asset, ma il pilastro fondamentale della nostra identità aziendale. L'obiettivo di questa politica è creare un ambiente di lavoro stimolante dove ogni dipendente possa raggiungere il proprio massimo potenziale, garantendo al contempo la massima sicurezza e soddisfazione del cliente.

### 2. Obiettivi della Politica

Joytek si impegna a:

- **Valorizzare il capitale umano** come catalizzatore di innovazione e produttività.
- Fornire risorse per l'aggiornamento costante delle **hard skills** (robotica, PLC, software, visione artificiale) e delle **soft skills** (project management).
- Garantire che il personale sia costantemente adeguato alle esigenze dei nuovi carichi di lavoro e alle innovazioni tecnologiche del mercato.
- Promuovere una **cultura della sicurezza** attraverso una formazione rigorosa su Direttiva Macchine e sicurezza sul lavoro.
- Creare percorsi di carriera trasparenti basati sulla **meritocrazia** e sulla valutazione oggettiva delle prestazioni.

### 3. Principi Guida

La gestione delle risorse umane in Joytek si fonda su:

- **Meritocrazia e Trasparenza:** le opportunità di crescita sono basate su criteri oggettivi e sul monitoraggio delle prestazioni individuali.
- **Apprendimento Continuo:** la formazione è considerata una leva strategica indispensabile e non un obbligo burocratico.
- **Inclusione e Non Discriminazione:** Joytek garantisce pari opportunità di sviluppo per tutti, senza distinzioni di sesso, razza, religione o opinioni politiche.

- **Sicurezza e Salute:** la protezione dei lavoratori è garantita non solo da misure fisiche, ma da una formazione continua e capillare sulle norme di sicurezza e l'uso delle attrezzature (es. muletti e carrelli).

#### 4. Metodologia e Ambiti Formativi

La formazione in Joytek è multidimensionale e si articola in diverse modalità per massimizzare l'efficacia dell'apprendimento:

- **Formazione Tecnica Specialistica (In Aula e Laboratorio):** corsi intensivi condotti da esperti su robotica, sviluppo software, sistemi PLC e visione artificiale.
- **Formazione Normativa e Sicurezza:** programmi obbligatori e avanzati sulla sicurezza delle macchine, Direttiva Macchine e sicurezza generale sul lavoro.
- **On-the-job Training (Formazione sul Campo):** apprendimento pratico attraverso il lavoro diretto su progetti di automazione, permettendo l'acquisizione di competenze specifiche inerenti al ruolo.
- **Digital Learning:** accesso a piattaforme e-learning per aggiornamenti rapidi e acquisizione di nuove competenze digitali.
- **Abilitazioni Operative:** formazione specifica e certificata per la guida di muletti e carrelli elevatori.

#### 5. Ciclo di Sviluppo e Valutazione

Joytek adotta un approccio strutturato per garantire che la formazione crei valore aggiunto:

1. **Skill Gap Analysis:** Analisi periodica del divario tra le competenze possedute e quelle necessarie per affrontare le sfide tecnologiche future.
2. **Piani di Sviluppo Individuali:** Creati in collaborazione tra manager e dipendenti, basati sulle aspirazioni individuali e sulle necessità aziendali.
3. **Valutazione delle Performance:** Un processo annuale di feedback che coinvolge tutta la popolazione aziendale per identificare aree di miglioramento e successi.
4. **Verifica dell'Efficacia:** Analisi post-corso tramite test di apprendimento e monitoraggio del miglioramento delle performance lavorative.

#### 6. Indicatori di Performance (KPI)

Per monitorare l'efficacia di questa politica, Joytek utilizza i seguenti indicatori:

- **Media ore di formazione pro-capite:** per garantire un investimento costante nello sviluppo.
- **% di posizioni coperte internamente:** per misurare l'efficacia della crescita professionale e dei piani di successione.

- **Retention rate dei talenti "High Potential":** per assicurare che le competenze chiave rimangano all'interno dell'azienda.
- **Tasso di completamento dei piani formativi:** per verificare il rispetto dei programmi programmati.

## 7. Impegno della Direzione

La Direzione Senior di Joytek assume un ruolo strategico nell'attuazione di questa politica, assicurando che i valori di eccellenza tecnica e sicurezza siano condivisi e praticati a ogni livello dell'organizzazione. La politica sarà riesaminata periodicamente per garantirne l'idoneità rispetto all'evoluzione del mercato dell'automazione.

*David Baldarelli - Rappresentante Legale*

  
 **Joytek Srl**  
Via San Giuseppe 6, 60038  
San Paolo di Jesi (AN)  
P.IVA 02710390424