



La lucente spa®

Politica  
Gestione delle Carriere  
e Formazione Professionale

# Gestione delle carriere e formazione professionale

Il Consiglio di Amministrazione de La Lucente S.p.A. (“**Lucente**”), ritenendo che la crescita dell'Organizzazione sia indissolubilmente legata alla valorizzazione del capitale umano, definisce la presente Politica. Essa rappresenta il quadro di riferimento per garantire l'attrazione, lo sviluppo e la fidelizzazione dei talenti, attraverso percorsi di merito trasparenti e l'apprendimento continuo.

## Principi Guida

### 1. Meritocrazia, Trasparenza e Percorsi di Carriera

Lucente fonda la propria gestione delle risorse umane su criteri oggettivi ed equa opportunità, impegnandosi a:

- a. monitorare i tassi di mobilità interna rispetto alle assunzioni esterne, per verificare l'efficacia dei piani di successione interni;
- b. stabilire e formalizzare i percorsi di crescita di carriera e professionali;
- c. riesaminare periodicamente le "Job Description" e le mappe delle competenze per assicurare che i percorsi di carriera siano allineati all'evoluzione del mercato e dell'azienda.

### 2. Valutazione delle Prestazioni e Allineamento Strategico

Lucente promuove una cultura del feedback e della responsabilità condivisa, attraverso:

- a. l'assicurazione che il processo di valutazione delle performance coinvolga l'intera popolazione aziendale eleggibile, annualmente.

### 3. Apprendimento Continuo e Sviluppo delle Competenze

Lucente considera la formazione una leva strategica indispensabile, impegnandosi a:

- a. analizzare il gap tra le competenze possedute e quelle necessarie (Skill Gap Analysis) per definire le priorità formative dell'anno;
- b. verificare il completamento dei piani di formazione individuali e collettivi programmati;
- c. analizzare l'efficacia della formazione erogata (es. feedback di gradimento, test di apprendimento o miglioramento delle performance post-corso);
- d. incoraggiare la partecipazione proattiva dei dipendenti ad eventi esterni (workshop, webinar), valutandone l'attinenza con lo sviluppo del ruolo.

## Impegno della Direzione

La Direzione si impegna a diffondere la presente Politica a tutti i livelli dell'organizzazione, assicurando che sia compresa, condivisa e attuata, e a riesaminarla periodicamente per accertarne la continua idoneità.

## Ambito di applicazione

La Politica si applica a Lucente e a tutte le sue sedi operative e dipendenti ed è redatta dal team di sostenibilità interno. Una volta redatta è approvata dal

Consiglio di Amministrazione della Società ed applicata congiuntamente alle altre policy adottate dalla Società.

### 1. Sviluppo Carriera e Meritocrazia

Aspetto	Obiettivo	Indicatore di Performance (KPI)
<b>Turnover</b>	Favorire la crescita interna e trattenere le risorse chiave	% di posizioni vacanti coperte tramite mobilità interna/promozione Tasso di retention dei dipendenti "High Potential"
<b>Percorsi di carriera non definiti</b>	Garantire trasparenza sulle possibilità evolutive	% di ruoli aziendali dotati di Job Description percorsi di crescita di carriera e professionale formalizzati

### 2. Valutazione Performance

Aspetto	Obiettivo	Indicatore di Performance (KPI)
<b>Valutazione annuale delle performance</b>	Assicurare che ogni dipendente riceva un feedback formale annuale	% di dipendenti sottoposti a processo di Valutazione Performance annuale

### 3. Formazione e Competenze

Aspetto	Obiettivo	Indicatore di Performance (KPI)
<b>Obsolescenza competenze</b>	Garantire l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle soft/hard skills	Media ore di formazione pro-capite erogate
<b>Partecipazione eventi esterni</b>	Incoraggiare l'apertura verso l'esterno	N. di partecipazioni a conferenze/webinar/workshop finanziate o autorizzate dall'azienda



la lucente spa®

Policy  
Career Management  
and Professional Training

# Career Management and Professional Training

The Board of Directors of La Lucente S.p.A. ("Lucente"), believing that the growth of the Organisation is inextricably linked to the enhancement of human capital, has defined this Policy. It represents the framework for ensuring the attraction, development and retention of talent through transparent merit-based pathways and continuous learning.

## Guiding Principles

### 1. Meritocracy, Transparency and Career Paths

Lucente bases its human resources management on objective criteria and equal opportunities, committing itself to:

- a. monitoring internal mobility rates compared to external recruitment, in order to verify the effectiveness of internal succession plans;
- b. establishing and formalising career and professional growth paths;
- c. periodically reviewing job descriptions and skills maps to ensure that career paths are aligned with market and company developments.

### 2. Performance Evaluation and Strategic Alignment

Lucente promotes a culture of feedback and shared responsibility by:

- a. ensuring that the performance appraisal process involves the entire eligible company population on an annual basis.

### 3. Continuous Learning and Skills Development

Lucente considers training to be an indispensable strategic lever and is committed to:

- a. analysing the gap between existing and required skills (Skill Gap Analysis) to define training priorities for the year;
- b. verifying the completion of planned individual and collective training plans;
- c. analysing the effectiveness of the training provided (e.g. satisfaction feedback, learning tests or post-course performance improvement);
- d. encourage proactive participation by employees in external events (workshops, webinars), assessing their relevance to role development.

## Management Commitment

Management is committed to disseminating this Policy at all levels of the organisation, ensuring that it is understood, shared and implemented, and to reviewing it periodically to ensure its continued suitability.

## Scope

The Policy applies to Lucente and all its operating sites and employees and is drafted by the internal sustainability team. Once drafted, it is approved by the Company's Board of Directors and applied in conjunction with the other policies adopted by the Company.

## 1. Career Development and Meritocracy

Aspect	Objective	Key Performance Indicator (KPI)
<b>Turnover</b>	Promote internal growth and retain key resources	% of vacant positions filled through internal mobility/promotion Retention rate of high-potential employees
<b>Undefined career paths</b>	Ensuring transparency on development opportunities	% of company roles with job descriptions Formalised career and professional growth paths

## 2. Performance evaluation

Aspect	Objective	Key Performance Indicator (KPI)
<b>Annual performance appraisal</b>	Ensure that every employee receives formal annual feedback	% of employees undergoing the annual performance assessment process

## 3. Training and Skills

Aspect	Objective	Key Performance Indicator (KPI)
<b>Skills obsolescence</b>	Ensure continuous updating and development of soft/hard skills	Average hours of training per capita provided
<b>Participation in external events</b>	Encourage openness to the outside world	Number of participations in conferences/webinars/workshops funded or authorised by the company