

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Piano per la prevenzione ed il trattamento delle situazioni di molestie

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Motivo della Revisione</i>	<i>Approvazione</i>
0	16.02.2026	1 ^a emissione	DIREZIONE

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Sommario

Sommario.....	2
1. Oggetto e ambito di applicazione	3
2. Definizioni.....	3
3. Misure preventive.....	8
4. Procedura d'azione.....	9
4.1 Principi	9
4.2 Segnalazione, presa incarico, valutazione.....	9
5. Valutazione e sanzioni	13
6. Validità del piano, riesame e diffusione	14

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

1. Oggetto e ambito di applicazione

STM Industriale S.p.A. riconosce la dignità, il rispetto e l'integrità delle persone quali valori fondamentali della propria cultura organizzativa e considera inaccettabile qualsiasi forma di molestia, abuso, violenza o comportamento discriminatorio nei luoghi e nei rapporti di lavoro.

In coerenza con tali principi e con gli impegni assunti nell'ambito del proprio sistema per la parità di genere, STM Industriale S.p.A. adotta il presente Piano di prevenzione per prevenire le molestie sul luogo di lavoro e, qualora si verificassero, per garantire che siano messe in atto procedure adeguate ad affrontare il problema ed evitare che si ripeta. Le misure, infatti, mirano a garantire un ambiente di lavoro privo di molestie, in cui tutti rispettano la dignità dei colleghi, sia dal punto di vista professionale che personale.

2. Definizioni

a) Molestie morali (*mobbing*):

Si intende qualsiasi condotta abusiva o di violenza psicologica posta in essere per un periodo di tempo prolungato nei confronti di una persona sul luogo di lavoro, che si manifesta attraverso comportamenti, azioni, ordini o parole reiterati volti a screditare, disconoscere o isolare una persona con l'obiettivo di ottenere l'auto-abbandono del lavoro, producendo un danno progressivo e continuo alla sua dignità o integrità psicologica.

È considerata una circostanza aggravante se la persona che compie le molestie ha una qualche forma di autorità gerarchica nella struttura aziendale rispetto alla presunta vittima.

Il mobbing può assumere tre forme:

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE STM INDUSTRIALE S.p.A. Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

✓ *Discendente*, quando il molestatore si trova in una posizione più elevata rispetto alla presunta vittima di molestie.

✓ *Orizzontale*, quando si verifica tra persone dello stesso livello gerarchico, il molestatore cerca normalmente di ostacolare il lavoro della persona che lo subisce per danneggiarne l'immagine professionale e persino per attribuirsi meriti altrui.

✓ *Ascendente*, quando il molestatore è una persona che occupa una posizione inferiore nella gerarchia rispetto alla presunta vittima.

b) Molestie sessuali:

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali sul lavoro non devono necessariamente verificarsi per un periodo di tempo prolungato. Una singola azione, per la sua gravità, può costituire una molestia sessuale.

Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo di esempio, costituiscono molestie sessuali:

- Insinuazioni e commenti offensivi, umilianti, sessualmente espliciti o impliciti;
- Commenti osceni, battute, scherzi osceni o proposte di natura sessuale, dirette o indirette;
- Lettere, biglietti o mail a contenuto sessuale che propongono, incitano o fanno pressione per avere rapporti sessuali o che, senza perseguire tale obiettivo, si limitano a offendere o intimidire il destinatario;
- Insistenza su commenti sprezzanti o offensivi, di natura sessuale, sull'aspetto e l'immagine di qualsiasi persona;
- Palpeggiamenti, gesti osceni, sfioramenti non necessari;
- Qualsiasi tipo di violenza sessuale;

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE STM INDUSTRIALE S.p.A. Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

- Partecipazione alla creazione di un ambiente di lavoro che configura quelle che la giurisprudenza definisce "molestie sessuali ambientali", intese come comportamenti fisici o verbali che si manifestano con atti, gesti o parole, comportamenti che vengono percepiti come indesiderati e indesiderabili anche dalla persona a cui sono rivolti, e che, pur non essendo direttamente finalizzati alla richiesta di favori di natura sessuale, sono in grado di creare un'atmosfera odiosa e ingrata, ad esempio attraverso la ripetizione di commenti o battute libidinose o continui e inutili riferimenti alla sessualità;
- Il condizionamento di un diritto o dell'aspettativa di un diritto all'accettazione di una situazione che costituisce molestia sessuale.

c) Molestie discriminatorie:

✓ Molestie discriminatorie basate sul sesso

Una situazione in cui si verifica un comportamento legato al genere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

✓ Molestie discriminatorie basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Vengono definiti i seguenti motivi di discriminazione:

- Orientamento sessuale: attrazione fisica, sessuale o affettiva verso una persona.
- Identità sessuale: l'esperienza interna e individuale del genere come ogni persona si sente e si definisce, che può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita.
- Espressione di genere: manifestazione dell'identità sessuale di ogni persona.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di comportamenti specifici che, soddisfacendo i requisiti di cui al punto precedente, potrebbero costituire molestie nei confronti di persone se si verificano ripetutamente, includendo espressamente - ma non solo - le persone transgender:

- Uso di un linguaggio avvilente e offensivo nei confronti dei lavoratori;
- Prese in giro o commenti che ridicolizzano i lavoratori;
- Ridicolizzare e sminuire le capacità, le competenze e il potenziale intellettuale dei lavoratori;
- Valutazione ingiusta o distorta del lavoro delle persone sulla base del loro orientamento sessuale, della loro identità di genere, della loro espressione di genere o delle loro caratteristiche sessuali.
- Assegnazione di compiti o mansioni al di sotto delle capacità o competenze professionali della persona sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali.
- In generale, un trattamento sfavorevole basato sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali

✓ Molestie per altri motivi discriminatori

Per molestie discriminatorie si intende qualsiasi comportamento messo in atto con lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, quando viene messo in atto per motivi di nascita, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, malattia o condizione di salute, stato sierologico e/o predisposizione genetica a soffrire di patologie e disturbi, lingua o condizione socio-economica, quando si verifica all'interno dell'ambiente aziendale, sia fisico che digitale.

Tra i comportamenti che costituiscono molestie per altri motivi discriminatori vi sono, in via non limitativa:

- Violenza di qualsiasi tipo nei confronti di persone in una delle circostanze sopra elencate;

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE STM INDUSTRIALE S.p.A. Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

- Comportamenti, condotte o pratiche assunte nelle circostanze di cui sopra, in modo esplicito o implicito, e che hanno un effetto sull'occupazione o sulle condizioni di lavoro;
- Ridicolizzare le persone perché i compiti che svolgono non sono conformi al ruolo o allo stereotipo culturalmente o socialmente imposto;
- Critiche, scherzi, prese in giro che ridicolizzano l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, la nazionalità, l'età o l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale;
- Sottovalutare il lavoro e le capacità intellettuali delle persone a causa delle circostanze sopra elencate.

d) Atti di violenza sul lavoro:

Sono vietati gli atti di violenza, sia fisica che psicologica o verbale.

Violenza fisica: per violenza fisica si intende un comportamento che presuppone un'aggressione fisica sul luogo di lavoro.

Violenza psicologica: comportamenti che generano aggressioni psicologiche tra lavoratori, generando ostilità, ecc. che possono minare la dignità e l'integrità morale della persona.

Di solito si produce in forma verbale o scritta, ma può anche manifestarsi attraverso semplici gesti di disprezzo o azioni di rifiuto sociale nelle relazioni tra pari (ignorare le domande rivolte a un collega, soprattutto in pubblico, limitare apertamente la comunicazione, ecc.)

I comportamenti di violenza psicologica, se si verificano in modo ricorrente o sistematico, possono costituire molestie (sia che si tratti di bullismo che di molestie basate su un motivo discriminatorio). Se questi atti di violenza psicologica sono compiuti sulla base di una qualsiasi delle cause di discriminazione vietate dalla legge, come il sesso, l'origine razziale o etnica, la religione, le convinzioni, ecc. diventerebbero anche atti discriminatori, un'aggravante che è considerata oggetto di trattamento anche in questo protocollo.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo esemplificativo, possono costituire atti di violenza con o senza il carattere discriminatorio:

- Urla o insulti da parte di un lavoratore all'altro, da solo o in gruppo;
- Noti gesti di disprezzo;
- Ignorare le domande di un/a collega, soprattutto in gruppo;
- Rivolgersi verbalmente o inviare e-mail o comunicazioni particolarmente scortesi o offensive, o che implicano intimidazione o aggressività nel contenuto o nel modo, o che contengono un tono libidinoso.

Quest'ultimo caso, a seconda della gravità o della reiterazione, può costituire una molestia sessuale.

- Mostrare fotografie di una persona ad altri colleghi, rivelando aspetti della sua immagine o della sua privacy che creano una situazione di disagio per la persona stessa;
- Risposte verbali che secondo gli standard sociali risultano maleducate, hanno toni sprezzanti o contenuti inappropriati, scortesi o sgradevoli.

3. Misure preventive

Le misure preventive contro le molestie sono le seguenti:

- Rispettare il principio di non tolleranza di tali comportamenti, ricorrendo, se necessario, alle misure disciplinari previste dalla legislazione del lavoro applicabile;
- Stabilire il principio di corresponsabilità di tutti i lavoratori nel monitoraggio dei comportamenti legati al lavoro;
- Definire programmi di comunicazione che favoriscano la comunicazione e la vicinanza a tutti i livelli dell'organizzazione.

In tale prospettiva, STM Industriale S.p.A. ha inoltre adottato specifici strumenti organizzativi volti a rendere concretamente accessibili i canali di segnalazione e a favorirne la conoscenza da parte del personale.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

4. Procedura d'azione

4.1 Principi

In caso di segnalazione di molestie dev'essere attivata la procedura descritta di seguito.

I seguenti principi regolano la procedura e devono essere osservati in ogni momento:

- ✓ Garanzia di riservatezza e protezione della privacy e della dignità delle persone coinvolte, assicurando in ogni caso la tutela dell'identità e delle condizioni personali del segnalante.
- ✓ Gestione prioritaria e urgente.
- ✓ Indagini approfondite sui fatti e, se necessario, condotte da professionisti specializzati.
- ✓ Garanzia di azione adottando le misure necessarie, comprese, se del caso, quelle di natura disciplinare, nei confronti della persona o delle persone di cui è stata provata la condotta molesta, nonché nei confronti di chiunque formuli una falsa accusa o segnalazione in mala fede.
- ✓ Indennità contro le ritorsioni, che garantisce che non si verificherà alcun trattamento sfavorevole o effetto negativo su un individuo a causa della sua segnalazione o manifestazione in buona fede in qualsiasi modo volta a prevenire le molestie e ad avviare tali procedimenti (fatte salve le azioni disciplinari che possono essere intraprese in situazioni di segnalazione palesemente falsa).
- ✓ Garantire che la presunta vittima possa continuare a svolgere il proprio lavoro alle stesse condizioni, se lo desidera.

4.2 Segnalazione, presa incarico, valutazione

La segnalazione di casi di abusi e molestie può essere effettuata utilizzando la seguente casella di posta dedicata: risorse@stm.group

La persona designata per accedere alla casella di posta è: Davide Sangiacomo.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Al fine di ampliare le modalità attraverso le quali il personale può effettuare una segnalazione, STM Industriale S.p.A. ha inoltre messo a disposizione una cassetta fisica dedicata alla raccolta delle segnalazioni, collocata in un'area accessibile al personale e utilizzabile anche da coloro che preferiscano non ricorrere al canale di posta elettronica.

La gestione delle segnalazioni ricevute attraverso tale modalità avviene nel rispetto dei principi di riservatezza, tutela della dignità delle persone coinvolte e protezione da eventuali comportamenti ritorsivi previsti dal presente Piano.

STM Industriale S.p.A. sta inoltre implementando una piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni whistleblowing. Tale strumento è destinato a rafforzare ulteriormente il sistema aziendale di segnalazione, consentendo la gestione delle comunicazioni attraverso un canale strutturato e idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni e dell'identità dei soggetti coinvolti, secondo le modalità e le condizioni previste dalla disciplina applicabile.

STM Industriale S.p.A. assicura che le segnalazioni relative a presunti episodi di abuso, molestia, violenza o discriminazione siano prese in carico e valutate nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, tutela della dignità delle persone coinvolte e divieto di ritorsione.

La segnalazione è presa in carico dal soggetto aziendale individuato per la gestione del relativo canale, che effettua una prima valutazione degli elementi rappresentati, al fine di determinarne la rilevanza e individuare le modalità più appropriate di approfondimento.

Qualora, in relazione alla natura, alla complessità o alla gravità dei fatti segnalati, risulti necessario procedere a ulteriori approfondimenti, possono essere coinvolte le funzioni aziendali competenti e, ove opportuno, professionisti esterni dotati delle necessarie competenze, assicurando in ogni caso l'assenza di situazioni di conflitto di interesse.

Gli approfondimenti sono condotti secondo criteri di riservatezza, imparzialità e proporzionalità, acquisendo esclusivamente le informazioni e le evidenze necessarie alla valutazione dei fatti segnalati.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

All'esito della valutazione, STM Industriale S.p.A. adotta, ove necessario, le misure ritenute appropriate in relazione alla natura e alla gravità dei fatti accertati, nel rispetto della normativa applicabile e delle disposizioni aziendali.

a) Gestione informale

Ove la natura e la gravità dei fatti segnalati lo consentano e la persona interessata manifesti la propria disponibilità, la segnalazione può essere gestita attraverso modalità informali, finalizzate a favorire il chiarimento della situazione e a prevenire il protrarsi o il ripetersi dei comportamenti segnalati.

La gestione informale è condotta dal soggetto incaricato della presa in carico della segnalazione o, ove opportuno, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, assicurando riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte.

Nell'ambito di tale gestione possono essere acquisiti gli elementi ritenuti necessari e possono essere ascoltate, separatamente o secondo modalità ritenute appropriate, le persone interessate.

La gestione informale può concludersi con il chiarimento della situazione, con l'individuazione condivisa di misure idonee a prevenire il ripetersi dei comportamenti segnalati oppure, qualora non risulti possibile pervenire a una soluzione adeguata, con il passaggio ad ulteriori approfondimenti.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di procedere direttamente secondo modalità formali quando la natura o la gravità dei fatti segnalati lo renda opportuno.

b) Gestione formale e approfondimento

Qualora la gestione informale non risulti appropriata o non consenta di pervenire ad una soluzione adeguata, ovvero quando la natura, la gravità o la complessità dei fatti segnalati richiedano specifici approfondimenti, la segnalazione è sottoposta ad una valutazione formale.

La gestione formale è coordinata dal soggetto incaricato della gestione della segnalazione, che può coinvolgere, in relazione alle caratteristiche del caso, le funzioni aziendali competenti e, ove necessario, professionisti esterni dotati di adeguate competenze, assicurando l'assenza di situazioni di conflitto di interesse.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Nel corso dell'approfondimento possono essere acquisite dichiarazioni, documenti e ogni altro elemento ritenuto pertinente e necessario alla valutazione dei fatti. Le persone interessate possono essere ascoltate nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, dignità e diritto di essere informate in merito ai fatti che le riguardano.

Gli approfondimenti devono essere condotti con tempestività e secondo criteri di proporzionalità rispetto alla natura e alla complessità della segnalazione, limitando l'acquisizione e la circolazione delle informazioni a quanto strettamente necessario.

Al termine degli approfondimenti viene formalizzato l'esito della valutazione e, qualora siano accertati comportamenti non conformi ai principi aziendali o alle disposizioni applicabili, STM Industriale S.p.A. individua le misure ritenute appropriate in relazione alla natura e alla gravità dei fatti.

Qualora non emergano elementi sufficienti a confermare i fatti segnalati, la segnalazione viene chiusa, ferma restando la conservazione delle informazioni secondo le modalità previste dall'organizzazione.

c) Misure di tutela

Durante la gestione della segnalazione, STM Industriale S.p.A. può adottare misure organizzative o precauzionali finalizzate a tutelare le persone coinvolte e a prevenire il protrarsi o il ripetersi di situazioni potenzialmente pregiudizievoli.

Tali misure sono individuate secondo criteri di proporzionalità e adeguatezza rispetto alla situazione concreta e non devono determinare indebite penalizzazioni nei confronti della persona che ha effettuato la segnalazione o delle altre persone coinvolte.

d) Assistenza delle parti

Durante la gestione della segnalazione, le persone interessate possono essere assistite da una persona di fiducia, nel rispetto delle esigenze di riservatezza connesse alla gestione del caso.

La persona di fiducia è tenuta a mantenere riservate le informazioni di cui venga a conoscenza nell'ambito della propria partecipazione.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

e) Esito e chiusura della segnalazione

Al termine degli approfondimenti, viene formalizzato l'esito della valutazione sulla base degli elementi acquisiti.

Qualora emergano comportamenti non conformi ai principi aziendali, alle disposizioni del presente Piano o alla normativa applicabile, STM Industriale S.p.A. adotta le misure ritenute appropriate in relazione alla natura e alla gravità dei fatti accertati.

Le eventuali misure disciplinari sono adottate dai soggetti aziendali competenti, nel rispetto della normativa applicabile, del contratto collettivo e delle disposizioni aziendali.

Qualora non emergano elementi sufficienti a confermare i fatti segnalati, la segnalazione viene chiusa senza l'adozione di misure nei confronti delle persone coinvolte.

Resta ferma la possibilità di adottare le misure previste dalla normativa e dalle disposizioni aziendali nei confronti di segnalazioni effettuate con dolo o comprovata mala fede.

5. Valutazione e sanzioni

L'accertamento di comportamenti riconducibili a molestie, abusi, violenze o condotte discriminatorie, secondo quanto previsto dal presente Piano, comporta la valutazione da parte di STM Industriale S.p.A. delle misure conseguenti da adottare, nel rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e delle disposizioni aziendali.

L'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari è effettuata dai soggetti aziendali competenti, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Nella determinazione delle misure da adottare sono considerate, in particolare, la natura e la gravità del comportamento accertato, le circostanze nelle quali si è verificato, l'eventuale reiterazione della condotta, le conseguenze prodotte e ogni altro elemento rilevante ai fini della valutazione del caso concreto.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Le misure adottate devono essere proporzionate alla gravità dei fatti accertati e possono comprendere, ove ne ricorrano i presupposti, i provvedimenti disciplinari previsti dal sistema aziendale e dalla contrattazione collettiva applicabile, ferme restando le ulteriori conseguenze eventualmente previste dalla legge.

STM Industriale S.p.A. considera particolarmente rilevanti le condotte caratterizzate da violenza, minaccia, reiterazione, abuso della posizione gerarchica o organizzativa, comportamento discriminatorio o ritorsivo, nonché quelle suscettibili di determinare una grave lesione della dignità e dell'integrità della persona.

L'adozione di eventuali provvedimenti nei confronti dell'autore della condotta non preclude l'individuazione di ulteriori misure organizzative, preventive o formative ritenute necessarie per evitare il ripetersi di situazioni analoghe e per rafforzare la tutela delle persone e il rispetto dei principi di inclusione, dignità e parità di genere promossi da STM Industriale S.p.A.

Resta fermo il principio secondo cui nessuna conseguenza sfavorevole può derivare dalla presentazione in buona fede di una segnalazione, anche qualora gli approfondimenti effettuati non consentano di confermare i fatti segnalati. Eventuali misure nei confronti del segnalante possono essere considerate esclusivamente nei casi in cui sia accertato il carattere dolosamente falso o la comprovata mala fede della segnalazione, secondo quanto previsto dalla normativa e dalle disposizioni aziendali.

6. Validità del piano, riesame e diffusione

Il presente Piano entra in vigore a decorrere dal 16.02.2026 e trova applicazione nell'ambito di STM Industriale S.p.A. quale strumento aziendale di prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza e discriminazione nei luoghi e nei rapporti di lavoro.

Il Piano è sottoposto a riesame periodico al fine di verificarne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza rispetto alle caratteristiche dell'organizzazione e agli obiettivi aziendali in materia di parità di genere, inclusione, tutela della dignità e rispetto delle persone.

	Piano per la prevenzione di abusi e molestie		PPAM
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Il riesame tiene conto, ove pertinenti, delle risultanze derivanti dal monitoraggio delle segnalazioni, delle eventuali criticità emerse, delle azioni di miglioramento intraprese, delle evoluzioni organizzative e dei cambiamenti del contesto normativo e contrattuale applicabile.

Il Piano può inoltre essere aggiornato ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative, normative o operative che ne rendano opportuna la revisione, nonché qualora dall'esperienza applicativa emerga la necessità di rafforzare o adeguare le misure di prevenzione e tutela adottate da STM Industriale S.p.A.

Particolare attenzione è dedicata all'aggiornamento dei canali e delle modalità di segnalazione, anche in relazione all'evoluzione degli strumenti messi a disposizione dall'azienda e all'implementazione della piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni whistleblowing.

STM Industriale S.p.A. assicura un'adeguata diffusione e conoscenza del Piano da parte del personale attraverso i canali di comunicazione aziendali ritenuti più appropriati.

I contenuti del Piano sono inoltre richiamati nell'ambito delle attività di informazione, formazione e sensibilizzazione promosse dall'organizzazione in materia di parità di genere, prevenzione delle discriminazioni e contrasto alle molestie.

Le eventuali revisioni del Piano sono comunicate alle persone interessate secondo le modalità adottate dall'organizzazione.