Parità di Genere ed Equità

Policy per la parità di genere, l'inclusione e il contrasto alle discriminazioni

Rev.	*Data*	*Motivo della Revisione*	*Approvazione*
0	01.01.2026	1ª emissione	DIREZIONE

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

Sommario

Sommario 2

1. Premessa 3

2. Ambito di applicazione 3

3. Definizioni 3

4. Principi guida 4

1. Non discriminazione 4

2. Equità retributiva 5

3. Pari accesso a sviluppo e carriera 5

4. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro 5

5. Dignità e rispetto 6

6. Trasparenza e rendicontazione 6

5. Prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni 7

1. Comportamenti vietati 7

2. Canali di segnalazione 7

6. Governance e responsabilità 8

7. Formazione e sensibilizzazione 8

8. Monitoraggio, audit e rendicontazione 9

1. Raccolta dati 9

2. Raccolta dati 9

3. Rendicontazione 9

9. Percorso verso la certificazione della parità di genere 10

10. Violazioni e conseguenze disciplinari 12

11. Revisione e aggiornamento 12

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

1. Premessa

STM Industriale S.p.A. riconosce la parità di genere come un valore fondamentale e un obiettivo strategico, non riducibile al mero adempimento normativo. La presente Policy definisce principi, impegni e strumenti concreti per garantire equità di trattamento, pari opportunità di carriera e un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie.

2. Ambito di applicazione

La presente Policy si applica a:

- Tutto il personale dipendente, a qualsiasi livello gerarchico e con qualsiasi tipologia contrattuale;
- Collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati e interinali durante lo svolgimento di attività per conto dell'organizzazione;
- Organi di governance (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitati);
- Fornitori e partner commerciali strategici, nei limiti stabiliti nei contratti e nei codici di condotta della filiera;
- Candidati in fase di selezione.

L'applicazione riguarda tutti i processi organizzativi: reclutamento, selezione, assunzione, inquadramento, formazione, sviluppo professionale, progressione di carriera, retribuzione, benefit, tutela della genitorialità e gestione delle cessazioni.

3. Definizioni

Parità di genere: Uguale visibilità, potere, responsabilità e partecipazione di persone di ogni genere in tutte le sfere della vita pubblica e privata.
Equità: riconoscimento che persone in situazioni diverse necessitano di trattamenti differenziati per raggiungere risultati equi. Distinta dall'uguaglianza formale.
Discriminazione diretta: trattamento meno favorevole applicato a una persona in ragione del sesso rispetto a una persona di sesso diverso in situazione analoga (art. 25 D.lgs. 198/2006).

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

Discriminazione indiretta: Disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di svantaggio.
Molestia: Comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
Molestia sessuale: Comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di cui sopra.
Gender pay gap: Divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici, calcolabile come differenza percentuale tra retribuzione media tra lavoratori esercitanti la stessa mansione.
Glass ceiling: Barriera invisibile che limita la progressione verticale delle donne verso posizioni apicali, in assenza di espliciti divieti formali.
Gender mainstreaming: Integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutte le politiche, procedure e processi organizzativi.
Bias implicito: Atteggiamenti o stereotipi inconsapevoli che influenzano decisioni e comportamenti in modo automatico, senza consapevolezza del soggetto che li manifesta.
Certificazione UNI/PdR 125: Certificazione volontaria italiana che attesta l'adozione di politiche e processi idonei a ridurre il divario di genere nelle aree: cultura, governance, HR, opportunità di crescita, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione.

4. Principi guida

1. Non discriminazione

Nessuna decisione organizzativa può essere fondata sul genere della persona, né su caratteristiche ad esso correlate (gravidanza, maternità, paternità, congedi parentali, stato civile, orientamento sessuale, identità di genere). Il divieto si applica a tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo.
Il principio di non discriminazione costituisce un riferimento trasversale per tutte le scelte e i comportamenti dell'organizzazione. STM Industriale S.p.A. promuove condizioni di pari trattamento e pari opportunità, affinché ciascuna persona possa essere valutata sulla base delle competenze, dell'esperienza, delle responsabilità e del contributo professionale, evitando che stereotipi, pregiudizi o bias, anche inconsapevoli, possano determinare situazioni di svantaggio.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

L'impegno riguarda non soltanto le decisioni formalmente assunte, ma anche la cultura organizzativa, le relazioni professionali e le modalità attraverso le quali vengono comunicate e rese accessibili le opportunità aziendali.

2. Equità retributiva

A parità di mansioni, responsabilità e performance, la retribuzione non può presentare differenziali ingiustificati di genere. L'organizzazione conduce audit retributivi periodici e corregge eventuali divari strutturali identificati.
STM Industriale S.p.A. considera l'equità retributiva un elemento essenziale per rendere effettivo il principio di parità. L'organizzazione persegue criteri coerenti e trasparenti nella definizione e nell'evoluzione dei trattamenti economici, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle responsabilità attribuite, delle competenze, dell'esperienza e delle performance. Il monitoraggio dei dati retributivi è orientato a individuare eventuali differenziali non giustificati e a favorire, ove necessario, l'adozione di interventi coerenti con gli obiettivi di equità e con il principio di pari trattamento.

3. Pari accesso a sviluppo e carriera

Tutti i percorsi di formazione, mentoring, sponsorship e accesso a posizioni di responsabilità devono essere strutturati in modo da eliminare i meccanismi di discriminazione sistematica, anche inconsapevole. Le decisioni di promozione si basano su criteri misurabili, trasparenti e predefiniti.
La valorizzazione delle competenze e del potenziale individuale rappresenta uno dei presupposti della crescita sostenibile dell'organizzazione. STM Industriale S.p.A. promuove pari possibilità di partecipazione alle iniziative di formazione, sviluppo e crescita professionale, favorendo l'accessibilità delle opportunità e la conoscenza dei criteri utilizzati nelle decisioni relative ai percorsi di carriera. Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione di condizioni che possano produrre effetti indirettamente penalizzanti per uno specifico genere e al superamento di eventuali barriere, anche culturali, che possano limitare l'accesso ai ruoli di maggiore responsabilità.

4. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Gravidanza, maternità, paternità e congedi parentali non devono incidere negativamente su carriera, retribuzione e status professionale. L'organizzazione promuove l'utilizzo del congedo di paternità e strumenti di flessibilità accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

La tutela della genitorialità è considerata parte integrante dell'impegno aziendale per le pari opportunità. STM Industriale S.p.A. promuove una cultura organizzativa nella quale maternità, paternità e responsabilità di cura siano riconosciute senza che il loro esercizio determini penalizzazioni o condizioni di svantaggio professionale. L'attenzione alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa è orientata a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, condizioni che consentano alle persone di mantenere continuità nel proprio percorso professionale e di partecipare alle opportunità di crescita e sviluppo anche durante le diverse fasi della vita personale e familiare.

5. Dignità e rispetto

Ogni forma di molestia - fisica, verbale, digitale - è vietata e perseguita disciplinarmente. L'organizzazione garantisce canali di segnalazione sicuri, riservati e senza ritorsioni.
STM Industriale S.p.A. considera la dignità della persona e il rispetto reciproco condizioni imprescindibili per la qualità dell'ambiente di lavoro. L'organizzazione promuove relazioni professionali improntate a correttezza, ascolto e rispetto delle differenze e contrasta comportamenti offensivi, intimidatori, degradanti o comunque suscettibili di compromettere il benessere e la libertà delle persone. L'impegno riguarda anche le modalità di comunicazione e interazione attraverso strumenti digitali e si accompagna alla tutela di chi segnala in buona fede situazioni non coerenti con i principi della presente Policy.

6. Trasparenza e rendicontazione

I dati disaggregati per genere sono oggetto di rilevazione, monitoraggio e rendicontazione periodica, interna ed esterna.
La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per verificare l'effettiva applicazione degli impegni assunti e sostenere il miglioramento continuo. STM Industriale S.p.A. promuove la disponibilità di informazioni adeguate a comprendere l'andamento dei principali fenomeni connessi alla parità di genere, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.
La rilevazione e l'analisi periodica delle informazioni consentono di valutare i risultati raggiunti, individuare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi e supportare le decisioni della Direzione e degli organismi aziendali competenti.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

5. Prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni

1. Comportamenti vietati

Sono espressamente vietati e puniti disciplinarmente:

- Molestie sessuali, fisiche, verbali, non verbali e digitali;
- Comportamenti discriminatori fondati su genere, identità di genere, orientamento sessuale, gravidanza o maternità/paternità;
- Ritorsioni verso chi ha presentato una segnalazione in buona fede;
- Comportamenti intimidatori o ostruzionistici nei confronti di testimoni o di chi partecipa a un'indagine.

STM Industriale S.p.A. considera tali comportamenti incompatibili con i valori di dignità, equità e inclusione posti alla base della presente Policy. Il divieto riguarda i comportamenti posti in essere nei luoghi di lavoro e, più in generale, in ogni contesto connesso all'attività professionale, comprese le occasioni formative, le trasferte, gli eventi aziendali e le interazioni realizzate attraverso strumenti di comunicazione digitale. Particolare attenzione è rivolta anche a condotte che, pur non manifestandosi in forma esplicita, possano determinare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, ovvero produrre effetti discriminatori nei confronti delle persone.
L'organizzazione promuove la responsabilità individuale e collettiva nella prevenzione di tali fenomeni e richiede a tutte le persone che operano per o con STM Industriale S.p.A. comportamenti coerenti con i principi di rispetto reciproco. Nessuna posizione gerarchica, esigenza organizzativa o relazione professionale può giustificare condotte discriminatorie, moleste, ritorsive o lesive della dignità personale.

2. Canali di segnalazione

L'organizzazione mette a disposizione i seguenti canali, garantendo riservatezza e assenza di ritorsioni:

- Canale di whistleblowing interno (ai sensi del D.lgs. 24/2023 — recepimento Direttiva UE 2019/1937), accessibile anche in forma anonima
- Ufficio HR interno
- Indirizzo e-mail dedicato riservato: *risorse@stm.group*

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

- STM Industriale S.p.A. considera la possibilità di segnalare situazioni non coerenti con i principi della presente Policy un elemento essenziale del proprio sistema di tutela. I canali messi a disposizione sono finalizzati a favorire l'emersione tempestiva di comportamenti discriminatori, molestie, ritorsioni o altre situazioni suscettibili di compromettere la dignità, la parità di trattamento e il rispetto delle persone.
- L'organizzazione assicura che le segnalazioni siano trattate secondo principi di riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte, evitando qualsiasi forma di penalizzazione o ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede o contribuisce all'accertamento dei fatti. La disponibilità dei canali di segnalazione è accompagnata da adeguate attività di informazione e sensibilizzazione, affinché il personale ne conosca l'esistenza e possa utilizzarli con consapevolezza. Le modalità operative di ricezione, valutazione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dagli specifici strumenti aziendali applicabili.

6. Governance e responsabilità

CdA: Approvazione della Policy; definizione degli obiettivi strategici di genere; supervisione della rendicontazione ESG
Direzione: Attuazione della Policy; assegnazione delle risorse; accountability sui KPI
Comitato per la Parità di Genere: Monitoraggio degli obiettivi; proposta di azioni correttive; supervisione degli audit retributivi
Ufficio HR: Gestione operativa dei processi; formazione; raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere
Responsabili di funzione / Manager: Applicazione concreta della Policy nella gestione del team; partecipazione alla formazione; segnalazione di criticità
Tutto il personale: Rispetto dei principi; partecipazione alla cultura inclusiva; utilizzo dei canali di segnalazione

7. Formazione e sensibilizzazione

Tutto il personale: Principi della Policy; definizioni di discriminazione e molestia; canali di segnalazione;
Manager e responsabili: Bias implicito nella gestione delle performance; leadership inclusiva; gestione dei congedi; comunicazione non discriminatoria;

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

Ufficio HR: Selezione inclusiva; linguaggio neutro nelle job description; audit retributivo; conduzioni indagini retributive;
CdA e governance: Strategia di parità; rischi reputazionali e legali negli incontri annuali;

8. Monitoraggio, audit e rendicontazione

1. Raccolta dati

Con cadenza almeno annuale, l'organizzazione raccoglie e analizza dati per genere relativi a:

- Composizione della forza lavoro per livello, funzione e inquadramento
- Retribuzione fissa, variabile e totale per livello e funzione
- Tasso di promozione e progressione per genere
- Partecipazione a programmi di formazione e sviluppo
- Utilizzo dei congedi parentali (maternità, paternità, facoltativo)
- Tasso di turnover per genere e livello
- Numero e tipologia di segnalazioni ricevute e gestite

2. Raccolta dati

L'organizzazione adotta un sistema di obiettivi quantitativi, rivisti con cadenza biennale:
Gender pay gap tra lavoratori delle stesse mansioni e con stessa seniority : < 5%
% donne in percorsi di sviluppo/talent pipeline: ≥ 50%
Ore di formazione media annua - divario tra generi: < 5%
Tasso di rientro dal congedo parentale: ≥ 95%
Tasso di permanenza a 12 mesi dal rientro dal congedo: ≥ 90%
N. segnalazioni molestie gestite entro i tempi previsti: 100%
N. audit retributivi completati per anno: ≥ 1 per anno

3. Rendicontazione

- Report annuale interno con analisi degli indicatori e scostamenti rispetto ai target

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

- Comunicazione al CdA del riepilogo annuale con annesso report
- Report per la certificazione UNI/PdR 125:2022 (se perseguita)

9. Percorso verso la certificazione della parità di genere

L'organizzazione valuta / ha avviato / ha ottenuto il percorso di certificazione secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022, che prevede la valutazione di sei aree:

Cultura e strategia: Impegno esplicito del vertice; Policy; obiettivi misurabili

In tale area STM Industriale S.p.A. promuove l'integrazione della parità di genere nella cultura aziendale e negli indirizzi strategici, affinché i principi di equità, inclusione e non discriminazione costituiscano un riferimento stabile nelle decisioni e nei comportamenti organizzativi. L'impegno del vertice si traduce nella diffusione della Policy, nella sensibilizzazione del personale e nella definizione di obiettivi coerenti con il percorso di miglioramento intrapreso, favorendo una progressiva consapevolezza del valore della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Governance: Ruoli e responsabilità; struttura di presidio; reporting

L'area della governance è orientata ad assicurare che gli impegni assunti in materia di parità di genere siano sostenuti da responsabilità chiaramente individuate e da un adeguato presidio organizzativo. La Direzione, il Comitato per la Parità di Genere, la funzione Risorse Umane e i responsabili aziendali concorrono, secondo le rispettive competenze, al monitoraggio degli obiettivi, alla valutazione dei risultati e alla promozione delle eventuali azioni di miglioramento, assicurando il coinvolgimento del vertice e la periodica rendicontazione delle performance.

Processi HR: Reclutamento, retribuzione, carriera, formazione senza discriminazioni

STM Industriale S.p.A. considera i processi di gestione delle risorse umane un ambito centrale per l'effettiva applicazione dei principi di parità. L'organizzazione persegue criteri di equità e non discriminazione nelle diverse fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione e dall'inserimento fino alla valutazione, alla formazione, allo sviluppo professionale, alla retribuzione e alla progressione di carriera. Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione di stereotipi e bias che possano determinare, anche indirettamente, disparità di trattamento o limitazioni delle opportunità professionali.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

Opportunità di crescita e inclusione: Programmi di sviluppo; mentoring; sponsorship; talent pipeline bilanciata

L'organizzazione promuove condizioni che consentano a tutte le persone di accedere alle opportunità di sviluppo e crescita professionale sulla base delle competenze, delle capacità, delle esperienze e del potenziale. I percorsi di formazione e sviluppo sono considerati strumenti attraverso i quali favorire una partecipazione equilibrata e contrastare eventuali ostacoli alla progressione professionale. STM Industriale S.p.A. presta inoltre attenzione alla presenza dei diversi generi nei percorsi di crescita e nelle posizioni di responsabilità, in coerenza con gli obiettivi di inclusione definiti dalla Policy.

Equità retributiva e trasparenza: Audit retributivo; griglia trasparente; politica di pay equity

STM Industriale S.p.A. riconosce l'equità retributiva quale elemento essenziale della parità di trattamento e si impegna a prevenire differenziali economici non giustificati dal ruolo, dalle responsabilità, dalle competenze o dalle performance. Il monitoraggio dei dati retributivi consente di rilevare eventuali scostamenti tra i generi e di valutarne le cause, supportando l'adozione delle opportune misure di miglioramento. La trasparenza dei criteri utilizzati per l'inquadramento, la valorizzazione professionale e l'attribuzione delle componenti retributive contribuisce a rafforzare l'oggettività e l'equità delle decisioni.

Genitorialità e conciliazione: Congedi; flessibilità; rientro assistito; supporto alla cura

La tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata costituiscono elementi rilevanti per garantire pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo. STM Industriale S.p.A. promuove una cultura nella quale maternità, paternità, congedi parentali e responsabilità di cura non determinino penalizzazioni nella carriera, nella retribuzione o nelle opportunità di sviluppo. L'organizzazione sostiene inoltre, compatibilmente con le esigenze aziendali, strumenti di flessibilità e iniziative volte a favorire il rientro e la piena partecipazione alla vita professionale dopo i periodi di assenza connessi alla genitorialità.

La certificazione comporta, oltre al valore reputazionale, vantaggi nell'accesso a gare pubbliche (art. 46-bis D.lgs. 198/2006, come modificato dalla L. 162/2021) e potenziali benefici contributivi.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**

10. Violazioni e conseguenze disciplinari

La violazione della presente Policy - incluse le condotte discriminatorie, le molestie e le ritorsioni verso i segnalanti - costituisce illecito disciplinare e dà luogo all'applicazione delle sanzioni previste dal Codice Comportamentale aziendale e dal CCNL applicabile, fino al licenziamento per giusta causa nei casi più gravi, fermo restando ogni ulteriore responsabilità civile e penale ai sensi della normativa vigente.

La graduazione della sanzione tiene conto della gravità del comportamento, della reiterazione, della posizione gerarchica del responsabile e dell'impatto sulla persona coinvolta.

11. Revisione e aggiornamento

La presente Policy è soggetta a revisione con cadenza biennale ovvero in anticipo qualora intervengano:

- Modifiche normative rilevanti a livello europeo o nazionale
- Variazioni significative nella struttura organizzativa
- Risultati degli audit che evidenzino necessità di intervento strutturale
- Richieste motivate degli organi di governance o del Comitato per la Parità di Genere

Le revisioni sono approvate dalla Direzione Generale / CdA e comunicate a tutto il personale tramite i canali di comunicazione interna.

STM Industriale S.p.A.
Sede legale: Viale Antonio Gramsci, 5 – 80122 – Napoli (NA) – Italy - CF e P.IVA: 02060780760
Sede operativa: Zona Industriale snc - 85050 - Tito Scalo (PZ) - Italy
T. +39 0971 485073 - F. +39 0971 485086 - **www.stm.group**