

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

Procedura conciliazione vita - lavoro

<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		PGC
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

1. Oggetto e ambito di applicazione

Lo scopo della presente procedura è promuovere un adeguato equilibrio tra vita privata e vita lavorativa del personale, favorendo il benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori e tenendo conto, al contempo, delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

A tal fine, l'organizzazione promuove l'adozione di misure di conciliazione vita-lavoro, quali il lavoro a tempo parziale, la flessibilità degli orari e il lavoro agile (smart working), valutandone l'applicabilità in funzione delle caratteristiche delle mansioni svolte, delle necessità operative e delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

L'accesso a tali misure è improntato a principi di equità, inclusione e non discriminazione, garantendo criteri di valutazione omogenei e trasparenti, nel rispetto dei diritti riconosciuti al personale dalla normativa e dal CCNL applicato.

L'organizzazione intende così favorire, ove possibile, una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di vita e di lavoro, senza compromettere la continuità e l'efficacia delle attività aziendali.

2. Riferimenti della procedura

- Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”.
- D.Lgs. 151/2001: testo Unico sulla Paternità e Maternità: raccoglie e regola le norme italiane per la protezione dei genitori lavoratori (tutela maternità/paternità e congedi)
- L. 81/2017 (art.18-23): definisce il lavoro agile (smart working) come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo, con un'organizzazione per fasi, cicli o obiettivi e il possibile supporto di strumenti tecnologici.
- UNI PdR 125:2022. Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

3. Analisi e fattori di processo

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di work-life balance

Tra i rischi possiamo annoverare:

Burnout: la mancanza di equilibrio tra vita e lavoro può portare a un sovraccarico di stress e fatica, che può aumentare il rischio di burnout tra i dipendenti. Il Burnout è una sindrome psicologica caratterizzata da una combinazione di

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

esaurimento emotivo, ridotta realizzazione personale e cambiamenti negativi nell'atteggiamento verso il lavoro. È una condizione di stress lavoro-correlato che può essere causata dalla percezione di uno sforzo eccessivo e continuo, dalla mancanza di supporto e di riconoscimento e dall'incapacità di gestire efficacemente le aspettative e le richieste del lavoro;

Produttività in calo: i dipendenti che non riescono a gestire efficacemente il proprio tempo possono avere difficoltà a concentrarsi sul lavoro, il che può portare a una riduzione della produttività;

Turnover: l'insoddisfazione dei dipendenti per le condizioni di lavoro può portare a una maggiore probabilità di abbandono del posto di lavoro, aumentando i costi per l'organizzazione;

Reputazione danneggiata: una mancata gestione della work-life balance può danneggiare la reputazione dell'organizzazione, sia all'interno che all'esterno, come luogo di lavoro non attraente per i potenziali dipendenti;

Problemi di salute mentale e fisica: i dipendenti che non riescono a gestire efficacemente il proprio tempo possono sviluppare problemi di salute mentale e fisica, aumentando i costi per l'organizzazione in termini di assenteismo e malattie;

Accesso non uniforme agli strumenti di conciliazione: la mancata definizione di criteri chiari e omogenei per l'accesso alle misure di conciliazione vita-lavoro, quali flessibilità oraria, permessi, congedi e altre forme di organizzazione flessibile del lavoro, può determinare disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori. Tale rischio può manifestarsi quando richieste analoghe vengono valutate in maniera differente dai responsabili aziendali oppure quando le opportunità disponibili non vengono comunicate in modo uniforme a tutto il personale.

Possibile penalizzazione delle opportunità di crescita per chi usufruisce di congedi o flessibilità: il ricorso a strumenti di conciliazione vita-lavoro, quali congedi parentali, permessi per esigenze familiari, riduzioni dell'orario di lavoro o altre misure di flessibilità, potrebbe determinare, anche indirettamente, una riduzione delle opportunità di sviluppo e valorizzazione professionale. Tale rischio può manifestarsi qualora l'utilizzo di queste misure venga associato a una minore disponibilità o al minore coinvolgimento nelle attività aziendali.

Le opportunità sono:

Flessibilità: offrire opzioni di lavoro flessibili, come il part-time, e la flessibilità degli orari, per aiutare i dipendenti a conciliare i loro impegni lavorativi e personali;

Comunicazione: comunicare chiaramente le politiche e le procedure di gestione del tempo e incoraggiare un dialogo aperto sui problemi e le sfide che i dipendenti possono incontrare nella gestione dei loro impegni lavorativi e personali.

I Vantaggi per le parti interessate sono:

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

Maggiore parità di genere: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare lavoratori e lavoratrici a conciliare meglio i loro impegni lavorativi e familiari, il che può contribuire a ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro;

Migliore qualità della vita: un equilibrio migliore tra vita lavorativa e personale può aiutare le donne a gestire meglio lo stress e a migliorare la loro qualità della vita;

Maggiore soddisfazione professionale: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono sentirsi più soddisfatte della loro carriera e della loro vita in generale;

Maggiore produttività: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttive e più efficienti sul lavoro;

Minore turnover: le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere meno propense a lasciare il loro lavoro, il che può ridurre i costi legati al turnover.

I Vantaggi per l'organizzazione sono:

Riduzione del turnover: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti;

Aumento della produttività: i dipendenti che sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi e più efficienti sul lavoro;

Maggiore attrattiva per i dipendenti: le opzioni di lavoro flessibili possono aiutare l'organizzazione a attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà all'organizzazione.

4. Attività operative

La gestione della conciliazione dei tempi vita-lavoro è regolata attraverso i seguenti aspetti:

ATTIVITA'	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Analizzare le esigenze di bilanciamento	Condurre un'analisi delle esigenze dei dipendenti in termini di	Sviluppare diverse opzioni per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, come:	Resp. Risorse Umane	Informativa allegata al Contratto di lavoro

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

	conciliazione dei tempi di vita-lavoro	Part-time Flessibilità degli orari Smart working L'azienda prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile (in casi eccezionali) per il personale che svolge attività di ufficio, previa valutazione e autorizzazione da parte del Responsabile di Area, tenendo conto della compatibilità delle mansioni, delle esigenze Tale limitazione, di natura tecnico- organizzativa, potrà essere riesaminata qualora intervengano modifiche nelle dotazioni tecnologiche o nell'organizzazione del lavoro. Congedi parentali L'organizzazione trasmette l'informativa sui congedi parentali, che possono essere ad ore o a giornata, per malattia dei figli. Sono adottati congedi per allattamento e al		
--	---	---	--	--

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

		rientro post-maternità può essere concordato il part-time. NOTA: Eventuali urgenze possono essere richieste in qualsiasi momento a risorse@stm.group mettendo in Cc il Responsabile di Area per approvazione. Attualmente, tale possibilità non è estesa al personale dell'Ufficio Tecnico, in considerazione della mancata disponibilità di dotazioni informatiche aziendali portatili idonee a consentire lo svolgimento delle attività lavorative da remoto.		
Sviluppare le opzioni di bilanciamento	Sviluppare diverse opzioni per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro		Alta direzione	Informativa allegata al Contratto di lavoro
Comunicare le opzioni	Comunicare le opzioni disponibili per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro ai dipendenti, fornendo loro informazioni dettagliate su come richiedere tali opzioni.	Tali opzioni devono già essere disciplinate a riguardo del ruolo a cui sono destinate e in relazione al contratto di lavoro. Relativamente alla richiesta di permessi, ferie o altri strumenti di	Alta direzione	Informativa allegata al Contratto di lavoro

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

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

		flessibilità la comunicazione da parte del dipendente viene effettuata scrivendo a risorse@stm.group mettendo in CC il Responsabile di Area per approvazione. La valutazione è svolta sulla base di esigenze organizzative.		
--	--	---	--	--

Il Resp. RU, verifica periodicamente, indicativamente con frequenza annuale, l'adeguatezza delle misure di conciliazione vita-lavoro adottate dall'organizzazione, tenendo conto delle esigenze organizzative, delle eventuali criticità emerse nella gestione delle richieste e delle opportunità di miglioramento. La verifica viene condotta sulla base delle informazioni già disponibili presso la funzione Risorse Umane e delle eventuali segnalazioni pervenute dal personale nel rispetto della riservatezza delle informazioni personali.

Gli esiti della valutazione possono essere considerati nell'ambito delle attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, senza necessità di introdurre specifici strumenti di registrazione aggiuntivi.