

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

Procedura gestione carriera

<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 RESPONSABILE PARITÀ DI GENERE	APPROVATA DA DIREZIONE Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 16/02/2026

Sommario

Sommario.....	2
1. Oggetto e ambito di applicazione	3
2. Principi generali	3
3. Responsabilità	4
4. Attività operative	4
4.1 Valutazione delle competenze, delle performance e rilevazione del fabbisogno	4
4.2 Individuazione dei percorsi di sviluppo	5
4.3 Pubblicazione delle opportunità di carriera	5
4.4 Successione e accesso alle posizioni manageriali	6
4.5 Monitoraggio dei percorsi di carriera.....	6

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

1. Oggetto e ambito di applicazione

Lo scopo della procedura di gestione della carriera è quello di promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'organizzazione:

- Garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;
- Vietando qualsiasi discriminazione basata sul genere, sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, e su qualsiasi altra caratteristica protetta, in tutti i livelli della gerarchia professionale;
- Il comma 3 dell'articolo 27 del Codice delle pari opportunità allarga tale scopo anche:
 - alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale;
 - ai tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso che i contenuti.

La procedura disciplina, inoltre, i criteri attraverso i quali STM Industriale S.p.A. identifica e gestisce le opportunità di sviluppo professionale e di progressione di carriera del personale, assicurando che tali processi siano fondati su criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le competenze, le performance, il potenziale professionale e le esigenze organizzative.

La gestione della carriera comprende:

- le attività di valutazione delle competenze e delle performance,
- individuazione dei fabbisogni di sviluppo,
- accesso alla formazione,
- mobilità interna,
- progressione professionale e individuazione dei possibili percorsi di successione verso posizioni di responsabilità e manageriali.

STM Industriale S.p.A. assicura che in ciascuna di tali fasi siano garantite pari opportunità indipendentemente dal genere e che la fruizione di congedi di maternità, paternità, parentali o di altri strumenti di conciliazione vita-lavoro non determini penalizzazioni nei percorsi di sviluppo e crescita professionale.

2. Principi generali

Trasparenza.

Le opportunità di mobilità interna sono pubblicizzate e rese accessibili a tutto il personale potenzialmente interessato.

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

Non discriminazione.

I criteri di selezione si basano esclusivamente su competenze, esperienza e potenziale, escludendo qualsiasi valutazione, diretta o indiretta, legata al genere, allo stato di gravidanza, maternità o paternità, all'età o alle responsabilità di cura.

Pari opportunità di candidatura.

La fruizione di congedi di maternità, paternità, parentali o per assistenza a familiari non costituisce motivo di esclusione o penalizzazione nella valutazione delle candidature.

Equilibrio di genere nei percorsi di crescita.

STM Industriale S.p.A. monitora la distribuzione per genere delle candidature e degli esiti dei processi di mobilità interna, con particolare attenzione all'accesso alle posizioni manageriali e di responsabilità.

Merito, competenze.

Le decisioni relative allo sviluppo e alla progressione professionale sono assunte sulla base di criteri oggettivi e coerenti con il ruolo, considerando le competenze possedute, le performance, l'esperienza professionale, il potenziale di sviluppo e, ove pertinente, la capacità di assumere responsabilità crescenti. Tali criteri sono applicati in modo uniforme, evitando che stereotipi o bias di genere possano influenzare le decisioni relative alla carriera.

3. Responsabilità

La Direzione assicura che i processi di sviluppo e progressione professionale siano coerenti con gli indirizzi aziendali in materia di parità di genere.

La Funzione Risorse Umane coordina operativamente il processo, assicura l'applicazione dei criteri previsti dalla presente procedura, supporta la valutazione delle candidature e provvede alla raccolta dei dati necessari al monitoraggio.

I Responsabili di funzione collaborano alla definizione dei requisiti delle posizioni, alla valutazione delle candidature e all'inserimento delle persone nei nuovi ruoli, assicurando l'applicazione dei principi di imparzialità, inclusione e non discriminazione.

4. Attività operative

4.1 Valutazione delle competenze, delle performance e rilevazione del fabbisogno

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, STM Industriale S.p.A. considera periodicamente le competenze, le performance e il potenziale professionale delle persone, al fine di individuare eventuali esigenze e opportunità di sviluppo.

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

La valutazione è effettuata sulla base di elementi pertinenti rispetto al ruolo ricoperto e alle possibili evoluzioni professionali e non può essere influenzata dal genere, dalla situazione familiare, dalla maternità o paternità, dalla fruizione di congedi o da altri elementi non pertinenti alla prestazione e alle competenze professionali.

Le risultanze possono essere utilizzate per individuare fabbisogni formativi, percorsi di sviluppo, opportunità di mobilità interna e possibili evoluzioni verso ruoli caratterizzati da maggiori responsabilità.

La Direzione e la Funzione Risorse Umane, in raccordo con il responsabile della funzione interessata, valutano il fabbisogno professionale e verificano preliminarmente la disponibilità di profili interni potenzialmente idonei prima di procedere alla ricerca di candidature esterne.

Il ricorso diretto al mercato esterno può avvenire in presenza di motivate esigenze organizzative o qualora le competenze necessarie non risultino disponibili all'interno dell'organizzazione.

4.2 Individuazione dei percorsi di sviluppo

Sulla base delle esigenze organizzative, delle competenze disponibili e delle risultanze delle valutazioni, la Funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento dei Responsabili di funzione, individua eventuali esigenze e opportunità di sviluppo professionale.

Gli interventi di sviluppo possono comprendere attività formative, aggiornamento e riqualificazione professionale, affiancamento, ampliamento delle competenze, partecipazione a progetti, attribuzione progressiva di responsabilità e altre iniziative funzionali alla crescita professionale e alla preparazione verso ruoli di maggiore responsabilità.

L'accesso alle opportunità di formazione e sviluppo è assicurato secondo criteri coerenti con le esigenze professionali e organizzative e nel rispetto dei principi di parità di genere, inclusione e non discriminazione.

4.3 Pubblicazione delle opportunità di carriera

La posizione disponibile viene pubblicizzata attraverso i canali interni ufficiali utilizzati da STM Industriale S.p.A. La comunicazione contiene almeno la descrizione del ruolo, i requisiti richiesti, la sede di lavoro, le tempistiche per la presentazione della candidatura e le relative modalità di invio.

Ogni dipendente in possesso dei requisiti minimi previsti per la posizione può presentare la propria candidatura secondo le modalità e le tempistiche indicate nell'annuncio interno. La candidatura non può essere esclusa o penalizzata per ragioni connesse al genere o alla fruizione di congedi e strumenti di conciliazione vita-lavoro. La valutazione è effettuata dalla Funzione Risorse Umane con il coinvolgimento del responsabile della funzione interessata.

Le candidature sono valutate sulla base di criteri predefiniti, oggettivi e coerenti con i requisiti della posizione, formalizzati attraverso una scheda di valutazione.

La valutazione tiene conto, in relazione alla posizione interessata, delle competenze professionali e tecniche possedute, dell'esperienza maturata, delle competenze trasversali, del potenziale professionale e dell'adeguatezza rispetto alle responsabilità previste dal nuovo ruolo.

Le valutazioni devono essere effettuate secondo criteri uniformi, evitando che elementi non pertinenti rispetto alla posizione possano determinare condizioni di svantaggio diretto o indiretto. L'esito del processo viene comunicato ai

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

candidati. I candidati non selezionati possono richiedere un feedback sui criteri applicati e sugli elementi emersi dalla valutazione.

4.4 Successione e accesso alle posizioni manageriali

STM Industriale S.p.A. promuove una gestione strutturata e inclusiva dei percorsi di successione alle posizioni manageriali e di responsabilità, al fine di favorire la continuità organizzativa e valorizzare le competenze e il potenziale presenti all'interno dell'organizzazione.

Nell'individuazione delle persone potenzialmente idonee a ricoprire ruoli manageriali o di maggiore responsabilità sono considerati criteri oggettivi quali competenze professionali e manageriali, esperienza, performance, potenziale di sviluppo, capacità organizzative e relazionali e coerenza con i requisiti della posizione.

L'individuazione dei possibili successori non determina automaticamente il diritto all'attribuzione della posizione, ma costituisce uno strumento di pianificazione e sviluppo delle competenze necessarie alla continuità dei ruoli organizzativi.

Nella definizione dei percorsi di successione STM Industriale S.p.A. considera inoltre la composizione per genere delle persone potenzialmente idonee, al fine di verificare l'esistenza di eventuali squilibri e favorire, attraverso adeguate iniziative di sviluppo, una partecipazione equilibrata ai percorsi verso posizioni manageriali e di responsabilità.

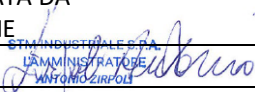
In caso di esito positivo viene definito, ove necessario, un percorso di inserimento e affiancamento nella nuova posizione, eventualmente accompagnato da specifiche attività formative erogate internamente e finalizzate a supportare l'assunzione delle nuove responsabilità.

4.5 Monitoraggio dei percorsi di carriera

STM Industriale S.p.A. monitora annualmente i processi di mobilità interna e progressione professionale attraverso dati disaggregati per genere:

- numero di posizioni oggetto di mobilità interna rispetto alle selezioni esterne;
- percentuale di promozione delle donne rispetto al totale delle donne in organico e percentuale di promozione degli uomini rispetto al totale degli uomini in organico, considerando, ove applicabile, i diversi livelli funzionali;
- partecipazione ai percorsi di formazione e sviluppo professionale per genere;
- presenza di donne e uomini nei percorsi individuati per la successione a posizioni manageriali;
- eventuali differenze significative negli esiti dei processi di progressione professionale.

Gli eventuali scostamenti significativi sono analizzati dalla Funzione Risorse Umane al fine di verificarne le cause e valutare, ove necessario, l'adozione di azioni di miglioramento. Il monitoraggio è utilizzato anche per verificare

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

l'effettiva applicazione dei principi di pari opportunità nei percorsi di carriera e per supportare il riesame degli obiettivi aziendali in materia di parità di genere.