



UNI/Pdr 125:2022

POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE

versione n. 02

Funz. Emittente			
Redatto da	Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere		
Verificato da	Comitato Guida per la Parità di Genere		
Approvata da	Direzione Generale		
Versione	1	Data Versione:	10/11/2025
Descrizione modifiche			
Motivazioni	Gestione Parità di Genere		
Protocollo	14176/2025		

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Si tratta della seconda versione del documento

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE AL DOCUMENTO	3
1.1 Scopo e campo di applicazione	3
1.2 Livello di riservatezza	4
1.3 Riferimenti.....	4
1.4 Riferimenti normativi	5
1.5 Monitoraggio normativo.....	6
1.6 Termini e definizioni.....	6
2. POLITICA GLOBALE DELLA PARITÀ DI GENERE	7
2.1 Generalità.....	7
2.2 Indicatori di prestazione (KPI).....	9
2.3 Monitoraggio degli indicatori.....	9
2.4 Comunicazione interna ed esterna	10
2.5 Audit interni	10
2.6 Gestione delle non conformità	10

1. INTRODUZIONE AL DOCUMENTO

La presente Politica Globale per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione di APS Holding, in collaborazione con il Comitato Guida e ha lo scopo di definire i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che sanciscono l'impegno dell'azienda verso i temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

1.1 Scopo e campo di applicazione

Questo impegno dell'azienda si concretizza attraverso l'impostazione di un modello gestionale, che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati dall'organizzazione per il perseguimento della parità di genere e che promuova un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva.

APS Holding, pertanto, si impegna a:

- adottare un modello di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuova una cultura inclusiva e meritocratica, rispetti la parità di genere, favorisca il riconoscimento delle diversità e supporti l'empowerment femminile;
- implementare misure per garantire la parità effettiva tra uomini e donne nel mondo del lavoro, come: pari opportunità nell'accesso al lavoro, uguaglianza salariale, accesso equo alle opportunità di carriera e formazione e piena attuazione del congedo di paternità secondo le migliori pratiche europee;
- promuovere iniziative per creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e pronto ad ascoltare tutti i dipendenti, impegnandosi nel migliorare il benessere delle persone, sia sul luogo di lavoro che nella conciliazione tra vita professionale e privata, con l'obiettivo di attrarre, far crescere e mantenere talenti;
- valorizzare internamente ed esternamente l'impegno verso la parità di genere, promuovendo diversità e politiche inclusive attraverso attività di comunicazione, come post e pubblicazioni sui propri canali online e sui social media;
- ampliare l'impegno per la sostenibilità sociale, coinvolgendo attivamente gli stakeholders e diffondendo i principi di uguaglianza e inclusione, gestendo in modo etico e responsabile gli impatti sociali;
- rispettare le normative in materia di pari opportunità, diversità e inclusione di ogni genere;
- definire e aggiornare regolarmente il presente documento;
- realizzare audit e verifiche interne periodiche per monitorare il rispetto dei requisiti di parità, con l'obiettivo di identificare eventuali azioni correttive e migliorative, se necessario;
- misurare e monitorare i progressi nella realizzazione della parità di genere.

La volontà di APS Holding è quella di adottare una politica aziendale focalizzata sulla riduzione del divario di genere nelle aree più critiche: opportunità di crescita professionale, parità salariale,

gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. Inoltre, l'azienda si impegna a misurare, documentare e valutare i dati relativi alla diversità per colmare eventuali lacune, prevedendo un budget specifico per questi scopi.

La presente Politica Globale per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Il Sistema di Gestione si applica quindi a tutti gli ambiti organizzativi (Direzioni, Strutture, Unità Operative) e su tutte le sedi di APS Holding.

1.2 Livello di riservatezza

	Livello	Ambito di diffusione consentito
	Pubblico	Il documento può essere diffuso all'esterno dell'azienda.
X	Uso interno	Il documento può essere diffuso solo all'interno dell'azienda. È consentito darne comunicazione a terzi con clausola di non diffusione.
	Riservato	Il documento non può essere diffuso all'interno dell'azienda. La sua visibilità è limitata ad un gruppo ristretto di persone. L'indicazione "Riservato" DEVE essere riportata anche nel Piè-di-pagina del documento.

1.3 Riferimenti

Nel documento si riferenziano unicamente i processi utili al contesto.

Il riferimento include tutti i documenti pubblicati nei processi:

[SITO] Sito AZIENDA: <https://www.apsholding.it/>

[UNI_PdR_125-2022] norma UNI/PDR 125:2022

[SOC] Documenti societari APS Holding disponibili c/o sede legale
Statuto; Regolamenti; Delibere e Verbali degli organi societari ivi compresi quelli del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza

[COM] Comunicazione Aziendale > Comunicazione interna > intranet aziendale

1.4 Riferimenti normativi

La normativa di legge applicabile è la seguente:

- D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2005);
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246 (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133);
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021);
- Art. 93, comma 7 e art. 95, comma 13 del D.Lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, comma 1, DL 36/2022 ;
- Decreto 29 aprile 2022 - Decreto della Presidenza del Consiglio Dipartimento Pari Opportunità del 29/04/22, cosiddetto "Bonetti" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022 recante i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere;
- Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023). Elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino;
- D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022 - 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;
- Legge 21 settembre 2022, n. 142 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali. Articolo 25bis Lavoro Agile;
- D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 Codice dei contratti pubblici;
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 9001 "Sistemi di gestione per la qualità";
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti;
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale;
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici";

- KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle “Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”
- CCNL per i dipendenti dei settori Commercio, Logistica e Trasporti e Autoferrotranvieri;
- Costituzione della Repubblica Italiana Rif. Artt. 3 – 29 – 37 – 51 – 117;
- D.Lgs. 151/2001 e smi Disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- Legge 81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- D.lgs 36/2023 e smi Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici;
- DM 23/3/2022 Modalità di redazione del rapporto biennale;
- DM 29/4/2022 Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- DM 20/10/2022 Criteri e modalità di concessione dell’esonero contributivo in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione;
- DM 2/7/2024 Proroga termine trasmissione rapporto biennale;
- Chiarimento su Rapporto Biennale Ministero del Lavoro su www.urponline.lavoro.gov.it
- Inps Messaggio n. 2844 del 13 agosto 2024;
- Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, recante misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

1.5 Monitoraggio normativo

Il monitoraggio normativo spetta al Comitato Guida che è anche responsabile dell’attuazione della presente Politica.

1.6 Termini e definizioni

In questa sezione si riportano termini e definizioni particolari e specifici del documento.

Termine	Descrizione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Si tratta dell’organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione. È composto da un minimo di 3 membri ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ha il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Organizzazione e Controllo e di curarne il suo aggiornamento in conformità a quanto previsto dalla normativa in ambito responsabilità amministrativa delle imprese (ex D.Lgs.

Termine	Descrizione
	231/01); è responsabile della definizione, aggiornamento e controllo di quanto definito sul Codice Etico. L'OdV svolge anche il ruolo di OIV.
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	È nominato dal Consiglio di Amministrazione, verifica l'efficace attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Programma per la Trasparenza e l'Integrità (L. 190/2012 e D.Lgs. 97/2016).
Parità di Genere	Trattamento equo tra persone di genere maschile e femminile sia sul versante della crescita professionale che su quello della formazione e politica retributiva.
Comitato Guida	Comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere.

2. POLITICA GLOBALE DELLA PARITÀ DI GENERE

2.1 Generalità

APS Holding misura il rispetto dei temi legati all'inclusività e alla parità di genere rispetto alle 6 aree tematiche previste dalla UNI/PDR 125:2022, quali:

1. Cultura e strategia (5.2);
2. Governance (5.3);
3. Processi HR (5.4);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
5. Equità remunerativa per genere (5.6);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Ad ogni area è associato uno specifico peso percentuale nella misurazione del livello di conformità di APS Holding.

Come espresso dalla normativa di riferimento, gli indicatori utilizzati sono condizionati dalla fascia di appartenenza per dimensione e dalla tipologia di attività svolta.

Si tratta di indicatori di natura:

- Qualitativa, valutati in termini di presenza o non presenza;
- Quantitativa, misurati in termini di delta % rispetto ad un valore aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).

Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni



FASCIA	CLUSTER	NOMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Classificazione ATECO delle organizzazioni



LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-R	12	Altri servizi collettivi e personali

APS Holding appartiene alla fascia 3 – Media Impresa e alla classificazione lettera R-12 Altri servizi collettivi e personali.

Codici ATECO 2025 per le attività svolte

CODICE	DESCRIZIONE	ATTIVITA'
52.21.50	Gestione parcheggi e autorimesse	prevalente
64.21.00	Attività delle società di partecipazione (Holding)	secondaria
68.20.0	Affitto e gestione di beni immobili propri o in locazione	secondaria
73.12.00	Attività di concessionarie pubblicitarie	secondaria
81.10.00	Attività di servizi integrati a edifici	secondaria
42.11.00	Costruzione di strade e autostrade	secondaria
77.11.00	Noleggio e leasing operativo di automobili e autoveicoli leggeri	secondaria

2.2 Indicatori di prestazione (KPI)

Gli indicatori di performance sono specifici di ogni area tematica analizzata.

1. Area cultura e strategia - peso 15% - 5 indicatori

È un'area volta al miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.

2. Area Governance - peso 15% - 5 indicatori

È un'area volta a valutare se il modello di governance della società sia in grado di definire adeguati presidi organizzativi, nonché la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo e la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

3. Area Processi HR - peso 10% - 6 indicatori

L'area misura l'attuazione dei processi in ambito HR relativi alle diverse fasi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

4. Area Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda - peso 20% - 7 indicatori

Misura il grado di maturità dell'organizzazione nel favorire uguali opportunità, ad entrambi i generi, di accedere ai percorsi di carriera e di crescita interni e alla relativa accelerazione.

5. Area Equità remunerativa per genere - peso 20% - 3 indicatori

Misura il grado di maturità aziendale rispetto al differenziale retributivo secondo la logica del "total reward", ovvero comprendendo anche compensi non monetari (come il sistema di welfare e di well-being).

6. Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro - peso 10% - 5 indicatori

È volta a misurare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e quindi di procedure atte a facilitare e supportare la conciliazione vita-lavoro del personale.

APS Holding, definisce gli obiettivi legati alle 6 aree tematiche sopra indicate dettagliandoli nel Piano Strategico.

2.3 Monitoraggio degli indicatori

Almeno annualmente il Comitato Guida per la Parità di Genere esegue l'aggiornamento degli indicatori - generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico - monitorando il loro andamento.



APS Holding, inoltre, si impegna a valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e ad attuare azioni di correzione a fronte di eventuali defezioni.

2.4 Comunicazione interna ed esterna

APS Holding predispone e diffonde agli stakeholders un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Le comunicazioni interna ed esterna sono allineate ai valori e alla cultura aziendale e sono basate sui principi della responsabilità.

2.5 Audit interni

Gli Audit Interni sono attività pianificate dal Comitato Guida e vengono programmate ed effettuate con cadenza minima annuale con lo scopo di verificare la reale ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere e delle direttive aziendali sulla parità di genere.

Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema (es. corso UNI EN ISO 19011, esperienza minima in azienda, formazione sulla presente UNI/PdR e sul sistema di gestione aziendale). Gli auditor devono garantire e assicurare l'obiettività e l'imparzialità del processo di audit.

APS Holding pianifica, stabilisce, attua e mantiene un programma di audit comprensivi di frequenza, metodi, responsabilità, requisiti di pianificazione e reporting, che devono tenere in considerazione l'importanza dei processi coinvolti, i cambiamenti che influiscono sull'operatività, e i risultati degli audit precedenti. Inoltre, definisce i criteri e il campo di applicazione per ciascun audit.

I risultati degli audit vengono riportati al pertinente livello direzionale e vengono adottate correzioni e azioni correttive appropriate senza indebito ritardo.

APS Holding conserva informazioni documentate quale evidenza dell'attuazione del programma di audit e dei risultati di audit.

2.6 Gestione delle non conformità

APS Holding conserva informazioni documentate quale evidenza:

a) della natura delle non conformità e di ogni successiva azione intrapresa;



b) dei risultati di ogni azione correttiva.
tramite i sistemi informativi, la modulistica e i processi a supporto.

Per questo scopo, APS Holding si è dotata di una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi (procedura “Pr_04_Non Conformità e Azioni Correttive-01”) che comprende tutte le modalità di raccolta dei KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI/PdR 125:2022, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche), dando evidenza delle azioni intraprese per risolvere le cause delle non conformità.