



# L'AZIENDA/THE COMPANY

## PTSCLAS S.P.A

Partita Iva 09786990151

RIFERIRSI AI DOCUMENTI DI SISTEMA PER I DETTAGLI DEI REQUISITI NON APPLICABILI DELLA NORMA  
REFER TO SYSTEM DOCUMENTS FOR DETAILS OF NON-APPLICABLE REQUIREMENTS OF THE STANDARD

Sede Legale

Via Solferino, 40

20121 Milano

MILANO

Italy

NUMERO CERTIFICATO  
024E-PTS-125

Prima Emissione: Rev. 00 28.06.2024  
First issue

Rilasciato da: SI CERT Italy S.r.l.  
Issued by:

Emissione Corrente: Rev. 00 28.06.2024  
Current issue

Scadenza Ciclo: 27.06.2027  
Expiration cycle

Periodo di non validità del presente certificato: Dal: \*\*\*\*  
Certificate suspended time: Al: \*\*\*\*

Il mantenimento della certificazione è soggetto alla sorveglianza annuale e subordinato al rispetto dei requisiti contrattuali dell'Ente

Maintenance of certification is subject to annual surveillance and conditional on compliance with the organisation's contractual requirements.

HA OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE SECONDO LA NORMA  
IT IS CERTIFIED OF THE MANAGEMENT SYSTEM FOR GENDER EQUALITY ACCORDING TO

## UNI PdR 125:2022

Il presente Certificato non è da ritenersi valido se non accompagnato dal relativo allegato 1 composto da n. 1 pagine  
This Certificate shall not be valid unless accompanied by its Annex 1 consisting of 1 pages

PER I SEGUENTI CAMPI DI ATTIVITÀ SULLE MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO RELATIVO ALLE SEGUENTI ATTIVITÀ:

FOR THE FOLLOWING FIELDS OF ACTIVITY ON MEASURES TO ENSURE GENDER EQUALITY IN THE WORKING CONTEXT IN RELATION TO THE FOLLOWING ACTIVITIES:

**Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza, innovazione, finanza e comunicazione nei seguenti ambiti: trasporti e infrastrutture; energia e sostenibilità; capitale umano e mercato del lavoro; sport; cultura e turismo; telecomunicazioni e data intelligence; pubblica amministrazione; pmi e start-up**

Design and provision of consultancy, innovation, finance and communication services in the following areas: transport and infrastructure; energy and sustainability; human capital and labour market; sport; culture and tourism; telecommunications and data intelligence; public administration; SMEs and start-ups

L'Amministratore Unico  
Carmine Cerruti

SI Cert Italy S.r.l.  
Via S.S. 18, 119-121 - 84047 Capaccio - Paestum (SA)

Per avere informazioni certe sulla validità del certificato, vi chiediamo di inviare richiesta all'indirizzo [comitatocertificazione@sicert.ch](mailto:comitatocertificazione@sicert.ch).  
to have reliable information on the validity of the certificate, send request to [comitatocertificazione@sicert.ch](mailto:comitatocertificazione@sicert.ch).



N° 0162 MS

Membro di MLA EA per gli schemi di accreditamento SGQ, SGA, PRD, PRS, ISP, LAB e LAT, di MLA IAF per gli schemi di accreditamento SGA, SGA, SSI, FSM e PRD





## **ALLEGATO AL CERTIFICATO ATTACHED TO CERTIFICATE**

**NUMERO CERTIFICATO  
024E-PTS-125**

HA OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE SECONDO  
LA NORMA

IT IS CERTIFIED OF THE MANAGEMENT SYSTEM FOR GENDER EQUALITY ACCORDING TO

# **UNI PdR 125:2022**

**PER I SEGUENTI CAMPI DI ATTIVITÀ**

*FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES FIELDS*

**Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza, innovazione, finanza e comunicazione nei seguenti ambiti: trasporti e infrastrutture; energia e sostenibilità; capitale umano e mercato del lavoro; sport; cultura e turismo; telecomunicazioni e data intelligence; pubblica amministrazione; pmi e start-up**

*Design and provision of consultancy, innovation, finance and communication services in the following areas: transport and infrastructure; energy and sustainability; human capital and labour market; sport; culture and tourism; telecommunications and data intelligence; public administration; SMEs and start-ups*

**La certificazione per le unità produttive  
sopra elencate è valida fino al  
27 Giugno 2027**

**Il presente allegato non è da ritenersi  
valido se non accompagnato dal  
certificato n° 024E-PTS-125**

Viale di Villa Massimo 29 – 00161 Roma

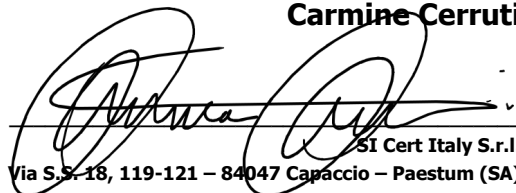
Via Ravenna 8 – 00161 Roma

Salita Santa Caterina, 4 - 16123 Genova

Via San Nicolò, 15 – 34121 Trieste

Via del Perlar, 2 – 37135 Verona

**L'Amministratore Unico  
Carminé Cerruti**

  
SI Cert Italy S.r.l.  
Via S.S. 18, 119-121 – 84047 Capaccio – Paestum (SA)



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

|                                                                                                        |                                  |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| <br>PROFIT TO SHARE | <b>POLITICA PARITA DI GENERE</b> |                         |
|                                                                                                        | <b>UNI/PdR 125</b>               |                         |
|                                                                                                        | <b>Revisione 01</b>              | <b>13 febbraio 2025</b> |

| Registro delle Revisioni |      |                                                                                              |
|--------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Data                     | Rev. | Oggetto Della Modifica                                                                       |
| 11/03/2024               | 00   | Implementazione PdR 125                                                                      |
| 13/02/2025               | 01   | 2.2 Gestione della carriera<br>2.4 Genitorialità e Cura<br>Normativa e prassi di riferimento |
|                          |      |                                                                                              |

La presente politica è stata elaborata dal Comitato Parità di Genere, funzione aziendale costituita per dare attuazione al processo di certificazione UNI/PdR 125:2022 e preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione. Il Comitato è costituito dal Diversity Manager, dall'HR Officer e dal Responsabile dei Sistemi Gestionali. Il documento è approvato dalla Direzione di PTSCLAS in data 11/03/2024

# Sommario

|          |                                                               |          |
|----------|---------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>LO SCOPO .....</b>                                         | <b>4</b> |
| <b>2</b> | <b>POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE .....</b>     | <b>5</b> |
| 2.1      | SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT) .....                   | 6        |
| 2.2      | GESTIONE DELLA CARRIERA .....                                 | 6        |
| 2.3      | EQUITÀ SALARIALE .....                                        | 7        |
| 2.4      | GENITORIALITÀ, CURA .....                                     | 8        |
| 2.5      | CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) ..... | 8        |
| 2.6      | PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE .....                            | 9        |
| <b>3</b> | <b>NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....</b>                         | <b>9</b> |
| 3.1      | NORMATIVA NAZIONALE .....                                     | 9        |
| 3.2      | PRASSI DI RIFERIMENTO E NORME TECNICHE .....                  | 10       |

# 1 LO SCOPO

PTSCLAS (di seguito anche solo PTS) cerca di contribuire attivamente alla creazione di un ambiente inclusivo, rispettoso e diversificato. Sia nella definizione della propria organizzazione interna sia nell'approccio al Cliente e nell'esecuzione delle attività professionali ha scelto di adottare, veicolare e condividere valori, approcci e linguaggi inclusivi e rispettosi della diversità.

La diversità inclusiva è per PTS fattore determinante per la crescita aziendale, intesa sia come crescita delle persone e del benessere organizzativo sia come scelta di posizionamento strategico nel mercato di riferimento nonché manifesto e affermazione pubblica della propria scala di valori.

PTS, al fine di attuare concretamente nell'organizzazione tutto ciò, già nel settembre 2022 ha nominato un Diversity Manager con l'obiettivo di difendere e valorizzare la diversità nel contesto aziendale. Nei primi mesi del 2024 PTS ha ottenuto la certificazione SA8000:2014, standard internazionale che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta socialmente responsabile, adottando comportamenti e linguaggi aziendali corretti da un punto di vista etico e sociale.

Ulteriore e fondamentale azione che completa questo percorso volto alla valorizzazione della diversità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e all'adozione di modelli di crescita inclusivi è la scelta della società di certificarsi secondo la norma UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

La Direzione di PTSCLAS S.p.A. ha scelto di formalizzare, pertanto, nel presente documento la Politica Aziendale per la Parità di Genere, parte integrante del piano strategico per l'inclusività, nel pieno rispetto dei requisiti della norma UNI/ PdR 125:2022.

PTS, come ha stabilito nello scopo del Sistema di Gestione, intende assicurare nella propria organizzazione la parità di genere, le pari opportunità, la crescita delle donne nell'organizzazione.

Per questi motivi PTS intende impegnarsi per:

- contrastare e prevenire qualsiasi forma di discriminazione, intolleranza, molestia, bullismo, violenza di genere;
- costruire un ambiente lavorativo rispettoso della diversità e valorizzante per le persone;
- difendere l'equità;
- assicurare le pari opportunità;
- colmare il divario di genere.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone, indipendentemente dal sesso, dall'età, dalle scelte di vita, possano realizzarsi professionalmente ed esprimersi; un contesto in cui la diversità sia patrimonio e valore.

PTS, oltre ad assicurare la parità di genere all'interno della propria organizzazione, intende anche diffondere e comunicare i propri valori all'esterno coinvolgendo nel proprio piano, quando possibile, i Clienti e gli stakeholder sulle tematiche dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

PTS sostiene e promuove, sia mediante l'adesione e la partecipazione attiva ad eventi istituzionali pubblici e privati, sia mediante la realizzazione di iniziative proprie, manifestazioni, eventi, convegni, attività formative o di team building sui temi della parità di genere e dell'inclusione; PTS è consapevole che anche in questo modo si possa sviluppare e favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

Tutte le iniziative pubbliche, private o proprie sono promosse e diffuse da PTS sui canali di comunicazione aziendali (sito web, social media, mailing list interna etc.). al fine di coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori e stakeholders nonché sensibilizzare e attirare l'attenzione rispetto a determinate tematiche e cause.

PTS, per raggiungere e mantenere lo scopo enunciato, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree strategiche predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia.
2. Governance.
3. Processi HR.
4. Opportunità.
5. Equità remunerativa.
6. Genitorialità.

PTS intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento per le persone presenti nell'organizzazione, specialmente per le donne, che sono le parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'obiettivo è quindi quello di porre attenzione sugli aspetti cruciali che impattano sull'intero "ciclo di vita" dei lavoratori, dalla selezione alla carriera e intervenire con scelte e politiche volte a tutelare i principi sopra enunciati.

- Selezione ed assunzione (recruitment).
- Gestione della carriera.
- Equità salariale.
- Genitorialità, cura.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).
- Prevenzione abusi e molestie.

La presente Politica è rivolta a tutti i lavoratori di PTS ed è pubblicata sul sito aziendale nonché condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e Clienti.

***N.B.** Nella redazione della presente Politica, PTSCLAS ha tenuto in debita considerazione le questioni legate alla sensibilità di genere. Per mere finalità di chiarezza, semplicità, precisione e coerenza del linguaggio, si applica il c.d. "falso neutro" a articoli, pronomi, sostantivi e aggettivi riferiti a gruppi di persone o categorie appartenenti a entrambi i generi.*

## 2 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

PTSCLAS ha stabilito, in base ai propri obiettivi aziendali e strategici e nel rispetto della norma UNI/PdR 125:2022, i principi cardine da rispettare.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022.

- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Sono di seguito definire le politiche specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico aziendale per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

- 1. Selezione ed assunzione
- 2. Gestione della carriera
- 3. Equità salariale
- 4. Genitorialità, cura
- 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- 6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel Manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

## **2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

“Selezione ed Assunzione” è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere, dall'età o dalle scelte di vita personale.

PTS nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari né questi aspetti devono incidere sui processi di valutazione dei candidati.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere.

## **2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA**

“Gestione della Carriera” è la politica volta ad assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi. PTS è consapevole che i risultati economici raggiunti in una organizzazione dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito



della persona a prescindere dal genere. I percorsi di crescita e di carriera del personale interno devono, pertanto, rispettare i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolti a tutti, indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- Si garantisce una rappresentanza equa di genere in tutti gli eventi istituzionali e non, pubblici e privati, a cui PTS partecipa o è invitata. E' garantita equa rappresentanza e partecipazione tra i relatori di panel, tavole rotonde, convegni ed eventi scientifici, sia esterni sia organizzati da PTS stessa, assicurando che tutti – indipendentemente dal genere o dall'età - abbiano le stesse opportunità di condividere o accrescere le proprie competenze.
- Si garantisce l'equilibrio di genere. L'ufficio HR provvede trimestralmente ad analizzare il turnover aziendale in base al genere al fine di intercettare eventuali gap e colmare i divari.

Nel quadro dell'impegno dell'azienda verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, vengono definiti specifici obiettivi legati alla parità di genere, da integrare nella strategia aziendale e nei sistemi di gestione delle risorse umane.

Tali obiettivi includono:

- Aumento della rappresentanza femminile nei ruoli manageriali e nei livelli decisionali;
- Progressiva riduzione del divario retributivo di genere a parità di ruolo e responsabilità;
- Promozione dell'accesso equo a percorsi di sviluppo professionale, formazione e avanzamento di carriera.

Questi obiettivi saranno formalmente assegnati al top management e ai responsabili di funzione, e rappresenteranno un elemento qualificante nelle valutazioni legate alla capacità di gestione del proprio team, alla valorizzazione delle persone e alla costruzione di contesti lavorativi inclusivi e orientati al benessere organizzativo.

Il monitoraggio dell'avanzamento sarà effettuato su base periodica tramite KPI specifici, come ad esempio:

- % di donne in posizioni manageriali;
- gender pay gap medio per categoria professionale;
- % di partecipazione femminile ai programmi di formazione leadership.

Il presidio strategico e operativo degli obiettivi sarà affidato al Comitato Parità di Genere, che riferirà periodicamente all'Ufficio Risorse Umane e, ove previsto, al Consiglio di amministrazione

## 2.3 EQUITÀ SALARIALE

“Equità salariale” è la politica volta a garantire pratiche di remunerazione eque. PTS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere rispettando i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati.
- Ad inizio anno ogni Divisione e/o Business Unit aziendale e funzione di staff presenta alla Direzione e all'ufficio HR l'accantonamento per premi relativi all'andamento dell'anno precedente, destinati a tutto il team indipendentemente dal genere, ruolo o anzianità di servizio.
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

## 2.4 GENITORIALITÀ, CURA

“Genitorialità e Cura” è la politica volta a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni previste per la cura dei figli o dei familiari. PTS garantisce la protezione del posto di lavoro al rientro dalla maternità e/o paternità, assicurando continuità di trattamento retributivo, di livello e di ruolo.

PTS intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Pertanto, sono previsti:

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- È possibile richiedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale a tempo indeterminato.
- Durante i periodi di congedo, sono messi a disposizione dall'azienda corsi di formazione trasversale (es. corsi di lingua straniera, corsi avanzati relativi all'utilizzo di programmi o software, etc.) o specifici (es: corsi di aggiornamento su normativa specifica, corsi tematici) per consentire un aggiornamento continuo. Tali corsi sono attivabili su richiesta volontaria del dipendente.
- L'Ufficio Risorse Umane si rende disponibile, su richiesta volontaria della risorsa, per incontri individuali di accompagnamento rivolti alla futura mamma o al futuro papà. Tali colloqui si svolgeranno **prima, durante e dopo** il periodo di maternità o paternità, con l'obiettivo di fornire un supporto informativo e pratico su tutti gli aspetti amministrativi e normativi legati ai congedi e permessi, nonché un'illustrazione chiara delle policy aziendali in materia di genitorialità e delle possibilità offerte dall'organizzazione (smart working, benefit dedicati, ecc.). Questo servizio ha lo scopo di garantire un'esperienza di transizione serena e consapevole, favorendo il benessere della persona e la continuità del rapporto professionale.
- Viene concesso un ulteriore giorno di smart working a settimana per le neomamme, fino al compimento del 3° anno di età del bambino/a

## 2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

“Conciliazione dei tempi vita-lavoro” è la politica che tutela il work life balance. PTS intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere

psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- È possibile utilizzare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- È possibile utilizzare il collegamento telematico per attività lavorative, la partecipazione alle riunioni ed alla formazione.

## **2.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

“Prevenzione abusi e molestie” è la politica volta alla prevenzione, al contrasto e alla gestione di ogni forma di violenza di genere all'interno dell'organizzazione. PTS ripudia ogni forma di abuso e molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere, con specifico riferimento alla normativa vigente, al CCNL applicato e al proprio Codice Etico.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle condizioni imprescindibili all'interno di PTS e le molestie sessuali, il bullismo, la violenza sono in ogni caso inaccettabili.

La prevenzione e il contrasto avvengono attraverso azioni concrete quali:

- Individuazione tempestiva di eventuali rischi relativi ad abusi.
- La possibilità per tutti di segnalare mediante la messa a disposizione di più strumenti e appositi canali sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie.
- L'assoluta tutela del segnalante o di chi subisce eventuali molestie da successive eventuali ritorsioni.
- La tempestiva analisi di eventuali episodi di abusi e molestie.
- Lo sviluppo di una comunicazione aziendale gentile e neutrale rispetto al genere.
- La creazione di un canale dedicato per le segnalazioni;
- Istituzione della funzione aziendale del “Comitato Guida per la Parità di Genere” preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

## **3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

### **3.1 NORMATIVA NAZIONALE**

## Riferimento normativo Descrizione sintetica

|                                                |                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Legge 11 aprile 2006, n. 198</b>            | Istituzione del <i>Codice delle pari opportunità tra uomo e donna</i> , quadro normativo fondamentale per la promozione della parità in ambito lavorativo e sociale. |
| <b>Legge 162/2021</b>                          | Introduzione della <b>certificazione della parità di genere</b> , come strumento volontario per attestare l'impegno dell'azienda nel ridurre il divario di genere.   |
| <b>Legge 3 luglio 2023, n. 87</b>              | Conversione del Decreto-legge n. 57/2023. Introduce l'obbligo della certificazione della parità di genere per l'accesso ad agevolazioni nei contratti pubblici.      |
| <b>D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36</b>             | Nuovo <i>Codice dei contratti pubblici</i> , che ha previsto l'autocertificazione della parità di genere, poi integrata dalla Legge 87/2023.                         |
| <b>Legge 7 aprile 2022, n. 32 – Family Act</b> | Deleghe al Governo per promuovere la genitorialità, conciliazione vita-lavoro e sostegno al lavoro femminile.                                                        |

## 3.2 PRASSI DI RIFERIMENTO E NORME TECNICHE

| Riferimento tecnico       | Descrizione                                                                                                                                        |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>UNI/PdR 125:2022</b>   | <i>Prassi di Riferimento</i> per l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Definisce indicatori e obiettivi misurabili. |
| <b>UNI ISO 30415:2021</b> | Norma internazionale sulla gestione delle risorse umane, con focus su <b>diversità e inclusione</b> nei luoghi di lavoro.                          |