



Bilancio di Genere

**2023**

**autostrade** // *per l'italia*

# Sommario

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. NOTA METODOLOGICA</b>	<b>6</b>
<b>3. CONTESTO NORMATIVO</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo</b>	<b>8</b>
3.1.2 Strategia europea per la parità di genere 2020-2025	10
<b>3.2 Quadro di riferimento nazionale</b>	<b>12</b>
3.2.1 Codice delle pari opportunità e gender mainstreaming	12
3.2.2 Programma Next Generation EU e PNRR	12
3.2.3 Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026	12
<b>4. EQUILIBRIO DI GENERE IN AUTOSTRADE PER L'ITALIA</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Composizione del personale e presenza femminile in Autostrade per l'Italia</b>	<b>15</b>
4.1.1 Glass Ceiling di Autostrade per l'Italia	16
4.1.2 Le azioni di Autostrade per l'Italia verso la parità di genere	17
<b>4.2 Governance per la parità di genere</b>	<b>18</b>
4.2.1 La Linea Guida Parità di genere e inclusione del Gruppo	20
4.2.2 Certificazioni: UNI/PdR 125:2022 e ISO:30415	21
4.2.3 Gender Equality: piano strategico DE&I e GEP	22
<b>5. PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI APICALI</b>	<b>25</b>
<b>5.1 Iniziative per aumentare la presenza femminile nelle posizioni apicali</b>	<b>25</b>
<b>5.2 I ruoli ricoperti dalle donne</b>	<b>26</b>
<b>5.3 Donne con responsabilità in Autostrade per l'Italia</b>	<b>28</b>
<b>5.4 Succession Plan e politiche di mobilità interna</b>	<b>29</b>
<b>6. GENDER PAY GAP</b>	<b>31</b>
6.1 Contesto normativo di riferimento	31
6.2 Dati retributivi in Autostrade per l'Italia	31

<b>7. EMPOWERMENT FEMMINILE</b>	<b>34</b>
<b>7.1 Collaborazioni di valore</b>	<b>34</b>
7.1.1 Adesione all'Associazione Valore D	35
7.1.2 Adesione alla Fondazione Libellula	36
7.1.3 Una partnership per il cambiamento: Stati Generali delle Donne	36
<b>7.2 Attività formative</b>	<b>37</b>
7.2.1 Competenze STEM	37
7.2.2 Percorsi formativi	38
<b>8. ARMONIA TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	<b>39</b>
8.1 Il sostegno alle famiglie di Autostrade per l'Italia	39
8.2 Flessibilità e smart working in Autostrade per l'Italia	42
8.3 La Banca ore Solidali	43
<b>9. UNA CULTURA INCLUSIVA</b>	<b>44</b>
9.1 La prevenzione di episodi di molestie e di discriminazione	44
9.2 Codice etico del Gruppo Autostrade	44
9.3 Protocollo di contrasto alla violenza	45
9.4 Normative di riferimento	45
9.5 Decalogo antimolestie, antiviolenze e discriminazioni	46
<b>10. I SERVIZI INCLUSIVI DI AUTOSTRADE PER L'ITALIA</b>	<b>47</b>
<b>11. RICONOSCIMENTI E PARTECIPAZIONI A EVENTI</b>	<b>48</b>
<b>CONCLUSIONI</b>	<b>50</b>



# 1. Introduzione

Il **bilancio di genere** (BdG), o gender budgeting, è il documento che analizza e valuta le decisioni strategiche e gli impegni economico-finanziari di un'azienda attraverso una prospettiva di genere. È uno strumento di rendicontazione utilizzato per garantire una **maggiore trasparenza** nell'applicazione dei principi di equità ed efficienza nelle politiche di valorizzazione dei talenti con particolare riferimento alla crescita del talento femminile.

Il Bilancio di Genere presentato nelle pagine successive è introdotto da elementi di contesto nazionale e internazionale, che hanno delineato nel tempo un framework di riferimento e indirizzamento per lo sviluppo di efficaci politiche aziendali a favore della parità di genere. Questa seconda pubblicazione del BdG di Autostrade per l'Italia (di seguito anche ASPI) offre una panoramica delle iniziative e programmi messi a punto dall'azienda e contestualmente presenta una lista di **Key Performance Indicators (KPI) analizzati secondo una prospettiva di genere**. Rappresenta la base per pianificare azioni volte al cambiamento strutturale e culturale del Gruppo e, al contempo, rappresenta un'occasione di verifica e monitoraggio di un percorso intrapreso per promuovere la parità di genere e un contesto lavorativo sempre più equo e inclusivo. Con questa seconda edizione, in cui **ASPI** rendiconta le sue politiche di empowerment volte a **contrastare il gender gap e il gender pay gap**, l'Azienda continua ad affermarsi come **una delle prime in Italia** a realizzare importanti azioni e iniziative innovative e strategiche per garantire pari opportunità di sviluppo, soprattutto ai talenti femminili, rinnovandosi e migliorando ogni anno.

Le informazioni contenute nel BdG, sia di carattere qualitativo che quantitativo, sono relative a 6 macroaree di attenzione considerate rilevanti ai fini del raggiungimento della parità di genere sia a livello nazionale che a livello aziendale, allineate agli standard e obiettivi indicati dalla certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 e dalla norma ISO 30415:2021.

Il perimetro delle informazioni riportate nel BdG fa riferimento esclusivamente a Autostrade per l'Italia, sebbene progetti e iniziative come anche le politiche aziendali siano state applicate a livello di Gruppo.

## Dichiarazione della Società

“Crediamo che l'uguaglianza di genere, ancora così difficile da conquistare, sia un principio imprescindibile di convivenza sociale per il nostro Gruppo così come per la società civile tutta. Abbiamo deciso di usare tutta la nostra energia per abbattere barriere e stereotipi per il raggiungimento della piena parità, con la profonda convinzione che ciò porterà enorme valore al nostro Gruppo. Il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro in cui il riconoscimento e la valorizzazione del talento abbia pari opportunità, attraverso una gestione inclusiva e trasparente delle nostre risorse e con l'ambizione di diventare un punto di riferimento nel panorama nazionale. Valori, nuova Vision nella gestione del Capitale Umano, investimento sulle Competenze come driver di crescita sostenibile, capacità di Ascolto diffuso, coinvolgimento degli stakeholder nella strategia di Diversity Equity & Inclusion equità e pari opportunità! Questi gli elementi alla base della strategia di crescita. Anche se i risultati finora raggiunti ci confortano, siamo consapevoli che essi rappresentano l'inizio di un percorso: dovremo affrontare molte altre sfide per migliorarci ulteriormente, con un framework che valorizzi unicità, talento, competenze, equità perché di questo abbiamo bisogno per diventare un leader europeo riconosciuto di mobilità sostenibile.

Pubblichiamo con orgoglio la Seconda Edizione del Bilancio di Genere, consci di essere tra le prime aziende private a rendere pubblica la composizione del proprio personale per genere con un documento di questo tipo. Ci auguriamo che si possa cogliere, attraverso la disamina delle tante azioni intraprese e l'impatto generato in questi ultimi anni, la profondità del nostro impegno e l'assoluta determinazione a rendere l'azienda sempre più inclusiva e capace di valorizzare tutti i talenti. Buona lettura!”

**Presidente**  
**Elisabetta Oliveri**

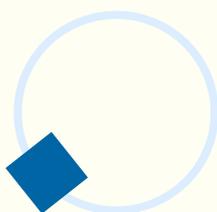
**Amministratore Delegato**  
**Roberto Tomasi**

## 2. Nota metodologica

La rendicontazione del Bilancio segue i principi del **Global Reporting Iniziative (GRI)**, lo standard di rendicontazione della performance sostenibile di aziende e organizzazioni, e in particolare il bilancio di genere di ASPI è stato redatto tenendo in considerazione i seguenti GRI:

- GRI 401 Occupazione
- GRI 404-1 Formazione e istruzione
- GRI 405-1 e 405-2 Diversità e pari opportunità

Sono inoltre stati inseriti nel Bilancio **indicatori chiave di performance (KPI)** che si basano sulla **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**, che fornisce linee guida e metriche standardizzate per la misurazione delle performance aziendali. Questi KPI permettono di monitorare in modo oggettivo e trasparente i progressi dell'azienda verso gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale, facilitando il confronto con benchmark di settore e il miglioramento continuo delle pratiche aziendali.





# 3. Contesto normativo

## 3.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'**introduzione della prospettiva di genere** nella redazione del Bilancio statale è volta a integrare le questioni di genere nelle politiche governative e a promuovere una **maggiore responsabilità e impegno dei governi** per l'uguaglianza, stanziando risorse di bilancio adeguate. Il Bilancio è considerato uno strumento per riflettere la distribuzione di potere nella società.

Nel corso degli anni le misure si sono ampliate per **promuovere un cambiamento sociale e colmare le disuguaglianze**. Si evidenziano di seguito le principali tappe evolutive a livello internazionale ed europeo per diffondere una sempre maggiore consapevolezza circa le politiche di genere per accelerare il progressivo annullamento del gender gap.

### 1957 - Parità salariale nel Trattato di Roma

Gli sforzi iniziali per costruire un approccio alla parità di genere sono stati motivati da esigenze economiche, con l'obiettivo del mercato unico europeo che ha posto al centro la questione della parità salariale, inserita nel Trattato di Roma del 1957 per incentivare lo sviluppo dei mercati.

### 1984 - Introduzione del Bilancio di Genere in Australia

L'Australia è il primo paese a introdurre il Bilancio di Genere a livello nazionale, aumentando la consapevolezza sugli impatti di genere sulle finanze pubbliche e sulle politiche economiche. Successivamente, altri paesi come Sudafrica, Canada, Gran Bretagna, Francia, Israele, Svizzera, Norvegia, Svezia e Danimarca adottano strumenti simili.

### 1995 - L'UE adotta le indicazioni della Conferenza di Pechino

L'Unione Europea, recependo le indicazioni della Conferenza di Pechino (Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'ONU), inizia a trattare il tema della parità di genere come uno dei suoi obiettivi principali.

## **2001 - Prima conferenza sul Gender Responsive Budgeting**

L'Unione Europea organizza la prima conferenza sul Gender Responsive Budgeting.

## **3 luglio 2003 - Viene riconosciuto il valore del Bilancio di Genere**

Nella risoluzione del Parlamento Europeo il Bilancio di Genere viene riconosciuto come uno strumento per affrontare la disparità di genere, con una valutazione e una revisione sensibile al genere della politica economica.

## **2006 - Fondazione dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)**

Viene fondato l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), un organismo autonomo che raccoglie, analizza e diffonde dati sull'uguaglianza di genere, diventando un centro di conoscenza europeo in materia.

## **2013 - Introduzione del Gender Equality Index**

L'EIGE introduce il Gender Equality Index per monitorare le disparità di genere in vari settori (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, violenza sulle donne).

## **15 gennaio 2019 - Invito all'attuazione del Bilancio di Genere**

La risoluzione del Parlamento Europeo sulla parità di genere e le politiche fiscali invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il Bilancio di Genere per identificare la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche di mobilitazione delle risorse e di assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.

## **5 marzo 2020 - Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025**

Presentazione della Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025, che delinea una serie di azioni fondamentali per raggiungere l'equilibrio di genere, applicando il gender mainstreaming ai vari strumenti finanziari e di bilancio dell'Unione Europea. La Commissione valuterà inoltre l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa per la parità di genere nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, per migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio.

## **21 gennaio 2021 - Conferma dell'approccio integrato per il Bilancio di Genere**

La risoluzione del Parlamento Europeo ribadisce che i programmi devono seguire un approccio integrato tra i principi della prospettiva di genere e il bilancio di genere, soprattutto nelle misure per la ripresa post-pandemia.

### 3.1.2 Strategia europea per la parità di genere 2020 - 2025

I principali punti della strategia per la parità di genere (2020-2025 dell'Unione Europea) riguardano l'attuazione di programmi, iniziative e politiche volte a:

- Liberare le donne e le ragazze dalla violenza e dalle molestie di genere

È indispensabile che tutti gli Stati Membri aderiscano alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Inoltre, è essenziale aumentare la nostra consapevolezza e raccogliere dati a livello dell'Unione Europea per comprendere appieno l'entità diffusa di violenza e molestie di genere.



Il **33%** delle donne nell'UE ha subito **violenze fisiche e/o sessuali**.



Il **22%** delle donne nell'UE ha subito **violenze ad opera del proprio partner**.



Il **55%** delle donne nell'UE ha subito **molestie sessuali**.

- Sensibilizzare le nuove generazioni per combattere gli stereotipi di genere

Combattere gli stereotipi di genere nella società è fondamentale per promuovere l'uguaglianza e il rispetto reciproco tra individui di ogni età. Educare giovani e giovanissimi attraverso campagne di sensibilizzazione è uno degli strumenti più efficaci per raggiungere questo obiettivo. Queste campagne possono includere programmi scolastici che insegnano l'importanza dell'uguaglianza di genere, l'organizzazione di workshop interattivi e laboratori creativi che sfidano le norme tradizionali di genere, e l'uso dei media per diffondere messaggi positivi e inclusivi.



Il **44%** degli europei ritiene che per una donna il compito principale sia **occuparsi della casa e della famiglia**.



Il **43%** ritiene che per un uomo il compito principale sia **guadagnare denaro**.

- **Garantire la parità salariale**

La parità salariale è un principio fondamentale per promuovere l'equità e la giustizia nel mondo del lavoro. Garantire che le donne e gli uomini siano parimenti retribuiti per lo stesso lavoro e per un lavoro di pari valore non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche di miglioramento della produttività e del benessere economico generale.

- **Promuovere il work-life balance**

Rendere operative le norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini garantendo che tutti gli Stati Membri recepiscano e applichino tali norme e promuovendo la parità nella fruizione di congedi familiari e di formule di lavoro flessibili. Promuovere il work-life balance è essenziale per migliorare la qualità della vita dei lavoratori e aumentare la produttività aziendale. Rendere operative le norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini richiede un impegno concreto affinché tutti gli Stati Membri recepiscano e applichino tali norme in modo efficace. Questo implica una serie di azioni specifiche.

- **Garantire un accesso equo ai servizi di assistenza**

L'accesso equo ai servizi di assistenza è fondamentale per garantire che tutti i cittadini possano beneficiare di supporti adeguati, indipendentemente dal loro background socioeconomico. Migliorare l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e ad altri servizi di assistenza di qualità elevata e a prezzi accessibili richiede investimenti pubblici e incentivi fiscali per aumentare la disponibilità di strutture per l'infanzia e altre forme di assistenza, specialmente nelle aree svantaggiate. È essenziale assicurare standard pedagogici e di cura elevati attraverso la formazione continua del personale, creando ambienti sicuri e stimolanti.

- **Promuovere la parità di genere nelle posizioni di leadership**

Migliorare l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni dirigenziali, incrementando la partecipazione femminile nei Consigli di Amministrazione e nella politica. Promuovere la parità di genere nelle posizioni di leadership è cruciale per una società equa e inclusiva, richiedendo misure concrete per migliorare l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni dirigenziali. È fondamentale sensibilizzare le organizzazioni sull'importanza della diversità di genere, dimostrando come questa possa migliorare le performance aziendali e la governance. Creare reti di supporto professionale e piattaforme di visibilità per le donne leader può facilitare la loro ascesa a ruoli di responsabilità. Infine, il sostegno legislativo e la collaborazione con organizzazioni non governative ed enti privati sono essenziali per promuovere cambiamenti culturali e strutturali che favoriscano la parità di genere nelle posizioni di leadership.

- **Incentivare una partecipazione equilibrata**

Incoraggiare una partecipazione più equilibrata delle donne e degli uomini a tutti i settori lavorativi per favorire una maggior diversità sul posto di lavoro.

## 3.2 Quadro di riferimento nazionale

A livello nazionale, in conformità con i **principi costituzionali (artt. 3, 37 e 51)**, le politiche per le pari opportunità sono state arricchite nel tempo da varie norme per **combattere le discriminazioni e promuovere l'uguaglianza**, in linea con la disciplina europea.

### 3.2.1 Codice delle Pari Opportunità e Gender Mainstreaming

Per razionalizzare il panorama legislativo, è stato adottato il **Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, che raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori politico, sociale ed economico**.

L'obiettivo del Codice è **introdurre il principio del gender mainstreaming**, che trova massima espressione nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e nella Strategia Nazionale per la Parità di Genere. Dal 2016 è iniziata una sperimentazione per la redazione del bilancio di genere dello Stato.

### 3.2.2 Programma Next Generation EU e PNRR

L'Unione Europea, attraverso il programma **Next Generation EU**, ha promosso l'attuazione di **Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR)** per mitigare gli effetti della crisi sanitaria. Il PNRR italiano è articolato in **sei missioni** che prevedono interventi per favorire la parità di genere:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. rivoluzione verde e transizione ecologica;
3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. istruzione e ricerca;
5. inclusione e coesione;
6. salute.

Ognuna di queste missioni prevede interventi che possono favorire la parità di genere. La parità di genere è una delle tre priorità trasversali del PNRR, insieme a Giovani e Mezzogiorno. Per promuoverla, il PNRR prevede interventi volti a **sostenere l'occupazione e l'imprenditorialità femminile**, potenziando i servizi sociali ed educativi per i bambini e incentivando così l'occupazione delle madri. Inoltre, si propongono interventi educativi per ridurre le asimmetrie di genere, garantendo l'accesso delle donne alle **competenze STEM, linguistiche e digitali**, e rafforzando le strutture assistenziali di prossimità.

### 3.2.3 Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

Il governo ha annunciato l'adozione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, un documento programmatico in linea con la Strategia europea per la parità

di genere 2020-2025. Gli obiettivi della strategia includono un incremento di cinque punti nell'Indice sull'uguaglianza di genere entro il 2026, concentrandosi su **cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere**. Queste priorità mirano a:

- riequilibrare le opportunità di carriera;
- migliorare la conciliazione vita-lavoro;
- stimolare l'imprenditorialità femminile;
- rimuovere le barriere culturali e gli stereotipi di genere;
- promuovere un'equa distribuzione di genere nei ruoli apicali e di leadership.

Il monitoraggio degli obiettivi del programma avviene tramite **specifici indicatori di genere**, selezionati anche dal **Bilancio di genere dello Stato**. Questo bilancio, prodotto annualmente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, consente di **verificare l'impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini**, valutando se gli interventi adottati stiano producendo i risultati auspicati.

Il PNRR, insieme alla Strategia nazionale per la parità di genere e al Bilancio di genere, rappresenta un **impegno concreto del governo italiano per ridurre le disuguaglianze di genere** e promuovere una maggiore inclusione sociale ed economica delle donne, contribuendo così a una società più equa e sostenibile.

**Le società hanno un ruolo cruciale in questo contesto**, potendo influenzare significativamente l'efficacia delle politiche pubbliche e dei programmi governativi attraverso le loro pratiche aziendali. Implementando **politiche interne** che promuovono la parità di genere, le imprese possono **contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi del PNRR e della Strategia Nazionale per la Parità di Genere**.

Queste politiche possono includere:

- la promozione della diversità nei processi di assunzione;
- l'adozione di misure per facilitare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata;
- l'offerta di programmi di formazione che supportino lo sviluppo professionale delle donne.

Inoltre, le **aziende che aderiscono agli standard del Global Reporting Initiative (GRI)** e alla **Prassi di Riferimento UNI/PdR**, attraverso una rendicontazione trasparente e dettagliata delle loro performance in materia di occupazione, formazione e diversità, possono **fungere da esempio e stimolare altre organizzazioni a seguire pratiche simili**. Questo approccio integrato e collaborativo tra settore pubblico e privato è fondamentale per creare un ambiente lavorativo inclusivo e per ridurre le disuguaglianze di genere in modo sostenibile e duraturo. Autostrade per l'Italia, uno dei principali concessionari di autostrade a pedaggio in Europa con una rete gestita di circa 3.000 km in Italia, si impegna a seguire le linee guida strategiche proposte a livello europeo e nazionale per garantire la parità di genere, sia all'interno dell'azienda che all'esterno con una serie di iniziative a favore delle molteplici comunità con cui entra costantemente in contatto. **Autostrade per l'Italia è una delle prime società italiane a rendere pubblica la composizione del suo personale per genere**, evidenziando la situazione attuale all'interno di un documento specifico di rendicontazione per misurare il suo percorso di crescita verso sempre più sfidanti obiettivi di sviluppo sostenibile.



## 4. Equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia

L'equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia ha rappresentato un'importante sfida accolta con grande determinazione anche in risposta alla crescente sollecitazione politica e sociale, per garantire processi di accelerazione nella cultura dell'inclusione contrastando l'inerzia che vede ancora un gap a livello di sistema di 131 anni per raggiungere la parità!

Già nel novembre 2022, **Autostrade per l'Italia si è distinta** come una delle prime aziende nel comparto infrastrutture e trasporti ad adottare misure significative in questo ambito, ottenendo la **certificazione di parità di genere** solo pochi mesi dopo l'introduzione della normativa (UNI PdR 125:2022). Nello stesso anno, l'azienda ha ricevuto anche **l'asseverazione allo standard ISO 30415** (aprile 2022), a conferma dell'impegno della società nel garantire il riequilibrio di genere. Questo impegno si è concretizzato attraverso un percorso strutturato e continuativo di rinnovamento per ridurre il gender gap e il gender pay gap, adottando e attuando politiche, strategie e pratiche volte a garantire pari opportunità. L'azienda ha puntato sul **riconoscimento del merito e su percorsi di crescita professionale per rafforzare la presenza delle donne nei diversi ruoli dell'organizzazione**, in un settore, quello dell'ingegneria civile, in cui la presenza maschile è dominante.

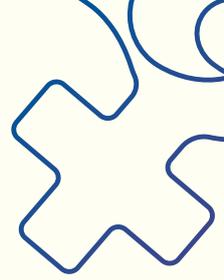
In base agli ultimi dati Istat disponibili sulle Forze di Lavoro (media anno 2021), si stima infatti che in Italia ci siano circa 277.000 donne in possesso di un titolo di laurea ingegneristico, pari al 26,6% dei laureati in questo campo. Di queste, il 62% è in possesso di un titolo di studio nell'ambito dell'Architettura e dell'Ingegneria Civile, settori dai quali il Gruppo attrae maggiormente talenti.

Negli ultimi anni l'Azienda ha rafforzato il proprio impegno verso l'equilibrio di genere, migliorando la capacità di attrarre talenti soprattutto femminili. Lo testimoniano i dati relativi alle nuove assunzioni pari, nel 2023, a 406 nuove unità con una componente femminile pari al 38%, un dato in forte crescita rispetto all'anno precedente quando le nuove assunzioni di donne rappresentavano il 15% del totale nuovi assunti.



Sustainable Development Goals  
Agenda ONU 2030

		2022	2023
KPI	Indice di femminilità	29%	32%
	% donne neoassunte su totale neoassunti	15%	38%
	With reference to GRI 401-1		



Oggi le donne in Autostrade per l'Italia rappresentano il 25% dell'intera workforce, un dato cresciuto di 2 punti percentuali rispetto al 2022 e di oltre 6 punti percentuali rispetto al 2019 quando la presenza di donne nell'organizzazione si attestava al 19%.

Anche l'indice di femminilità, relazione tra il numero di donne e di uomini in una popolazione (numero di donne ogni 100 uomini), pari al 32,5% nel 2023, risulta in crescita rispetto alla spaccatura di genere che la società presentava al 2022 con un indice di femminilità che si attestava al 29,3%.

Il 42% delle donne presenti nell'organizzazione possiede una laurea, dato in crescita di 10 punti percentuali dal 2019 quando la percentuale di laureate sul totale donne presenti in organico era del 32%, talenti che nell'organizzazione trovano sempre più opportunità per affermarsi.

Per contribuire a ridurre il divario di genere e creare **un ambiente di lavoro inclusivo, ASPI si impegna** a promuovere percorsi di **crescita professionale** basati sul **riconoscimento del merito con un approccio gender neutral** e con modelli di leadership capaci di garantire pari opportunità per l'espressione del pieno potenziale delle risorse e in particolare delle donne.

## 4.1 Composizione del personale e presenza femminile in Autostrade per l'Italia

### Distribuzione dipendenti per genere

	2022	2023
TOTALE ORGANICO	4.944	5.001
TOTALE DIPENDENTI DONNE	1.121	1.228
Rapporto donne su totale (in %)	23%	25%

### Nuove Assunzioni per Genere

2022		2023	
			
Nr. Donne <b>49</b> % Donne <b>15%</b>	Nr. Uomini <b>271</b> % Uomini <b>85%</b>	Nr. Donne <b>155</b> % Donne <b>38%</b>	Nr. Uomini <b>251</b> % Uomini <b>62%</b>

## 4.1.1 Glass Ceiling di Autostrade per l'Italia

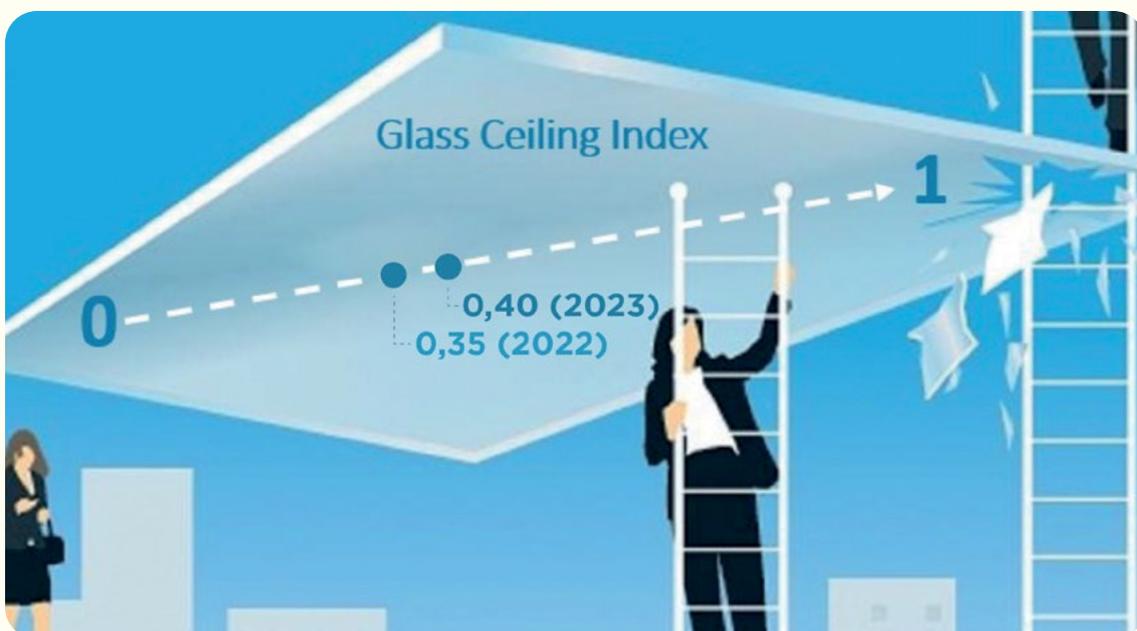
L'espressione **Glass Ceiling**, che significa letteralmente "soffitto di cristallo", viene usata per indicare una situazione in cui il **raggiungimento della parità dei diritti**, oppure l'avanzamento di carriera di una persona all'interno di un'organizzazione, sia essa lavorativa o **sociale, trova impedimento** per **barriere** legate prevalentemente a discriminazioni razziali o di genere. Queste barriere sono di entità tali da erigere ostacoli di natura psicologica, culturale e sociale, apparentemente invisibili, ma di fatto invalidanti. Da qui l'origine del nome dell'indice. Il Glass Ceiling Index indicato dal "The Economist" misura quali siano i Paesi in cui le donne ricevono un trattamento equo a livello lavorativo attraverso specifici parametri culturali, economici, psicologici, sociali, di ruolo e di influenza delle donne nel contesto lavorativo. Nel 2023 Autostrade per l'Italia misura per la seconda volta il proprio Glass Ceiling Index scegliendo di prendere in esame le seguenti variabili:

- quota donne sul totale popolazione aziendale;
- quota donne neoassunte sul totale dei neoassunti;
- quota donne in posizioni dirigenziali sul totale dirigenti;
- quota donne responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale dei dipendenti con ruolo di responsabilità;
- gender Pay Gap medio.

L'indice si pone l'obiettivo di analizzare lo spessore del soffitto di cristallo all'interno dell'azienda con una scala da 0 a 1, dove:

- 0 = maggiori ostacoli percepiti all'avanzamento delle donne, cioè lo spessore massimo del soffitto di cristallo;
- 1 = nessuna barriera all'avanzamento di carriera delle donne, cioè nessun soffitto di cristallo esistente.

Nel 2023, il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia risulta pari a **0,40**.



## 4.1.2 Le azioni di Autostrade per l'Italia verso la parità di genere

Autostrade per l'Italia promuove con passione e determinazione la parità di genere, adottando una serie di iniziative innovative e concrete che rendono l'Azienda un modello di inclusione. L'impegno dell'Azienda è volto al miglioramento continuo attraverso l'implementazione di iniziative e l'adozione di procedure e policies armonizzate al più ampio sistema di gestione integrato per assicurare un contesto di lavoro inclusivo, non discriminatorio nel rispetto della gender equality.

Tra le varie iniziative ASPI ha introdotto un set di nuove procedure e strumenti, coerenti con il **Dialogue for Company Value**, un sistema di valutazione avanzato progettato per:

- » **novità del sistema:** aggiornato nel 2022, il nuovo sistema di valutazione integra indicatori specifici sui comportamenti inclusivi. I dipendenti vengono ora valutati anche sulla loro capacità di promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo;
- » **feedback continuo:** il sistema incoraggia il feedback continuo tra manager e dipendenti, favorendo un miglioramento costante delle performance;
- » **monitoraggio e trasparenza:** grazie a strumenti avanzati di monitoraggio, le performance vengono tracciate in modo trasparente, consentendo una valutazione precisa e tempestiva.

L'implementazione di Dialogue for Company Value rappresenta un significativo passo avanti per ASPI, non solo nel miglioramento delle performance aziendali, ma anche nella promozione di una cultura inclusiva e collaborativa.

Nel corso del 2023 sono state inoltre poste in essere alcune **specifiche azioni di ascolto e comunicazione finalizzate a rilevare la percezione dei dipendenti** sulle pari opportunità in particolare e sui temi di inclusione in generale, e a condividere e sensibilizzare l'intera popolazione aziendale su questi temi. Le iniziative riguardano in particolare:

- **la realizzazione di un Road Show sul territorio** con l'obiettivo di illustrare il piano industriale, il nuovo assetto societario, condividere valori e politiche DE&I, e restituire i risultati di una survey DE&I. Questi incontri si sono tenuti con tutte le Direzioni territoriali di ASPI e con tutte le società controllate del Gruppo, alla presenza della Presidente, dell'AD e del Direttore Human Capital Organization del Gruppo.  
Con particolare riferimento ai temi DE&I, la survey condotta nel 2022 ha permesso di indagare le tematiche di clima e benessere aziendale, valori e inclusione, e il feeling della popolazione aziendale. La survey ha registrato un tasso di risposta superiore al 40% e ha esplorato aspetti come il rispetto, il linguaggio e gli stili di leadership inclusiva, la conoscenza dei canali di segnalazione e delle procedure relative a molestie e discriminazioni, e la libertà di espressione.  
La survey rappresenta uno strumento di analisi e monitoraggio e, per questo motivo, verrà riproposta con cadenza biennale alla popolazione aziendale, nell'ottica del miglioramento continuo;
- **la somministrazione della Engagement Survey "Il cambiamento è nelle nostre mani"**, finalizzata a indagare le tematiche di engagement, etica e valori, benessere, sicurezza e innovazione. L'obiettivo era comprendere come i valori del piano di

trasformazione siano stati assimilati dai dipendenti e misurare il grado di soddisfazione percepita dall'organizzazione in relazione ai modelli di leadership e alla capacità del management di stimolare adeguata collaborazione. La survey mirava a far emergere aree di forza e di opportunità su cui concentrare i piani di azione per innescare un miglioramento continuo.

La survey, alla quale ha aderito circa il 70% della popolazione aziendale di Gruppo (oltre 9.000 dipendenti ingaggiati) ha fornito utili spunti di riflessione che uniti ai risultati dei focus group attivati nel mese di giugno 2024 hanno consentito di pianificare una serie di azioni di miglioramento i cui risultati potranno apprezzarsi in un orizzonte temporale di medio termine.

## 4.2 Governance per la parità di genere

L'impegno sui temi della DE&I è condiviso e partecipato da tutte le persone di Autostrade per l'Italia attraverso un **modello di governance** che attribuisce a **tre attori fondamentali** l'indirizzamento della strategia, la definizione e l'applicazione dei piani di azione.

- 1. Comitato Guida DE&I:** i vertici aziendali riuniti in questo comitato indirizzano la strategia e definiscono i piani di azione. Il sottocomitato DE&I, parte del Comitato Manageriale di Sostenibilità ESG, ha un ruolo chiave nella creazione di piani di ascolto mirati per diversi segmenti aziendali, stabilendo indicatori chiave di performance (KPI) per monitorare il progresso dei progetti DE&I.
- 2. Comitato Bilaterale per la Tutela e l'Inclusione delle Diversità:** istituito subito dopo l'apertura del dialogo con le organizzazioni sindacali, questo comitato è composto da lavoratrici e lavoratori della società insieme alle rappresentanti femminili di tutte le forze sindacali. Creato nel 2021, vede la partecipazione di cinque sigle sindacali ed è focalizzato sul monitoraggio dell'occupazione femminile in azienda. Si dedica a contrastare il divario retributivo tra uomini e donne, assicurando una progressione di carriera equa, promuovendo iniziative per migliorare il benessere aziendale, supportare la bigenitorialità, contrastare la violenza e la discriminazione, e tutelare la fragilità e le politiche di integrazione.  
L'azienda rendiconta l'andamento del programma annuale al Sottocomitato DE&I e al Comitato Bilaterale per garantire il monitoraggio delle iniziative DE&I e dei relativi KPI finalizzati al miglioramento continuo. La misurazione dei KPI è garantita dalla Dashboard DE&I, integrata con i principali software gestionali per misurare il livello di maturità aziendale nella diffusione di una cultura dell'inclusione e della crescita delle carriere femminili.  
La Dashboard consente il monitoraggio di oltre 85 KPI.
- 3. Gruppi ERG (Employee Resource Groups):** una community di volontari attivisti sui temi della diversità e inclusione. I Gruppi ERG, costituiti nel 2022, rappresentano una componente fondamentale della Governance DE&I del Gruppo. Questi gruppi, formati

da dipendenti volontari, si concentrano su tematiche intersezionali e contribuiscono attivamente a rendere l'ambiente organizzativo più inclusivo. Alla fine del 2023, questa community contava circa 120 aderenti volontari. Ogni gruppo ha un direttivo con rappresentanti scelti dal gruppo stesso, che fungono da guida e trait d'union con l'unità DE&I del Gruppo. I gruppi sono supportati da sponsor appartenenti alla C-Level suite e regolati da uno statuto dal 2024.

I Gruppi ERG, supportati dall'azienda con percorsi di formazione, sono impegnati su diverse tematiche per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. Gli ambiti di attenzione includono:

- » Parità di Genere - Gruppo Ipazia, Sponsor: Presidente Elisabetta Oliveri
- » LGBTQ+ - Gruppo GuidiAmo, Sponsor: Direttore IT e Digital Transformation Danilo Gismondi
- » Disabilità - Gruppo Aucuba, Sponsor: Direttore Economic Regulation Francesco Sapio
- » Intergenerazionalità - GenZero, Sponsor: Amministratrice Delegata Elgea Laura Onnis



## Gruppo Ipazia

Il Gruppo Ipazia si distingue in particolare per il suo impegno nella sensibilizzazione della popolazione aziendale sulle tematiche della parità di genere e del cambiamento a partire dal linguaggio fino ad arrivare al comportamento. Negli ultimi due anni, ha realizzato numerose attività di informazione e sensibilizzazione, promuovendo una cultura aziendale attenta alla parità di genere e al linguaggio inclusivo. Grazie al loro lavoro, l'azienda sta facendo significativi progressi verso un ambiente più equo e inclusivo.

Il nome è stato ispirato dalla figura di Ipazia d'Alessandria, la prima donna matematica, astronoma e filosofa greca vissuta tra il 350 e 415 d.C. La sua cultura e la grande conoscenza scientifica, tramandata da suo padre, e che lei stessa trasmetteva anche ai profani, sono state causa della sua morte da parte di un gruppo estremista cristiano. Ipazia sapeva che solo la conoscenza rende le persone libere.

In occasione dell'Inclusion week di ASPI, il Gruppo ha promosso la raccolta anonima di tutte le testimonianze non inclusive che le colleghe e i colleghi hanno subito in prima persona oppure a cui hanno assistito nel corso della loro vita aziendale.

In una sola settimana le 80 frasi raccolte, trasformate in un copione teatrale, sono state messe in scena dagli Ambassador nell'evento della giornata dedicata alla parità di genere, provocando un forte eco di sensibilizzazione tra i colleghi.

Le stesse testimonianze hanno ispirato la creazione di un video, diffuso anche sui canali social ufficiali, in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

## 4.2.1 La Linea Guida Parità di genere e inclusione del Gruppo

La **Linea Guida Parità e Inclusione di Gruppo**, pubblicata nel 2023 dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione avvenuta nel mese di Aprile (CDA del 6-4-2023), si basa sui **principi di uguaglianza, equità e rispetto** e rappresenta una guida per tutte le aziende controllate del Gruppo.

Introdotta per rispondere alla sempre crescente attenzione al tema della parità di genere in linea con la **prassi UNI/PDR 125:2022** e con il tema materiale **ESG 2023 Inclusione, Valorizzazione, sviluppo delle risorse umane** si pone i seguenti obiettivi:

- **adottare politiche per assicurare la parità di genere** e riconoscere la diversità, trattando tutte le persone con dignità e rispetto in ogni momento;
- **agire in modo responsabile ed etico**, promuovendo una condotta che rifletta l'inclusione durante le funzioni lavorative all'interno o all'esterno dei luoghi di lavoro e in tutti gli altri eventi e programmi promossi dall'azienda;
- **sostenere e difendere la parità di genere e l'inclusione** attraverso programmi di formazione continui per migliorare le proprie conoscenze e favorire l'evoluzione culturale dell'organizzazione, pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholders inclusive.

Integrata nel Sistema di Gestione di Gruppo, per tragaruarne in modo olistico gli obiettivi, ha altresì comportato l'aggiornamento della Policy Integrata e del Manuale di sistema dei diversi standard presenti quali:

- qualità;
- sicurezza della circolazione stradale;
- ambiente;
- sicurezza sul lavoro;
- sicurezza delle informazioni;
- protezione dei dati personali e cloud;
- anticorruzione;
- risk management, business continuity;
- energia;
- parità di genere e inclusione.

Infine il Sistema di gestione della Parità e Inclusione è caratterizzato da un Sistema di Controllo che comprende l'analisi dei rischi che prevede l'implementazione in ciascuna società del Gruppo di un **processo di Enterprise Risk Management sistematico e strutturato** per assicurare che i principali rischi risultino correttamente identificati, valutati e costantemente monitorati, anche **avvalendosi di analytics ad hoc**. È inoltre previsto un sistema di monitoraggio attraverso un set di indicatori chiave (KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi, anche **in coerenza al processo di Dialogue for Company Value**, per il monitoraggio

periodico delle performance rispetto agli obiettivi prefissati e **in caso di violazione** dei Principi e delle disposizioni contenute all'interno della Linea Guida, è prevista l'adozione di provvedimenti disciplinari per i propri dipendenti parametrati alla gravità delle violazioni e alle valutazioni effettuate dalle strutture competenti.

Il sistema sanzionatorio si compone di:

- **sanzioni disciplinari;**
- **rimedi contrattuali.**

## 4.2.2 Certificazioni: UNI/PdR 125:2022 e ISO:30415

Nel 2023, Autostrade per l'Italia rinnova l'asseverazione allo standard ISO 30415 (ottenuta il 31 maggio 2022), uno standard internazionale che fornisce linee guida per promuovere i principi di diversità e inclusione all'interno delle organizzazioni, integrandoli nel proprio sistema di gestione aziendale. Autostrade per l'Italia è stata pioniera nell'adozione di queste certificazioni, dimostrando un impegno concreto nel creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo in cui le differenze di genere sono rispettate e valorizzate. Questo riconoscimento attesta l'impegno dell'azienda nel ridurre le disparità di genere, favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti e costruire una cultura aziendale più equa.

E sempre nel 2023, ASPI ha mantenuto la certificazione per la Parità di Genere secondo lo standard UNI/PdR 125:2022, introdotto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nel dettaglio, nel mese di novembre 2023, la sorveglianza per la certificazione di Parità ha confermato il punteggio ottenuto da ASPI già in fase di primo rilascio (novembre 2022), senza alcun rilievo (non sono state riscontrate "non conformità" allo schema). Questo risultato testimonia l'impegno costante di ASPI nel promuovere l'equilibrio di genere e riflette il successo progressivo del programma di Diversity Equity & Inclusion, denominato "**fareDI+ Diversità e Inclusione: un valore per tutti**".

**La prassi UNI/PdR 125:2022** fornisce le linee guida per un sistema di gestione orientato alla parità di genere, e un sistema di monitoraggio basato su un insieme di indicatori chiave di performance (KPI) quali/quantitativi relativi alle politiche di genere all'interno delle organizzazioni. Lo schema si articola in **sei macroaree di intervento**, ciascuna caratterizzata da un peso percentuale, e prevede un accesso al processo di certificazione solo se, a valle di un preventivo assessment, l'organizzazione dimostra di avere superato un punteggio maggiore o uguale al 60%.

Di seguito si evidenziano le sei macroaree:

1. **cultura e strategia:** implementazione di politiche aziendali che promuovono la diversità e l'inclusione a tutti i livelli organizzativi;
2. **governance:** strutturazione di un sistema di governance che garantisca la parità di genere nei processi decisionali;
3. **processi HR:** revisione delle pratiche di reclutamento, selezione, sviluppo e gestione delle risorse umane per assicurare l'equità di genere;
4. **opportunità di carriera e inclusione:** creazione di percorsi di crescita professionale equi e inclusivi, con particolare attenzione alla rappresentanza femminile in ruoli chiave;

5. **parità retributiva:** monitoraggio e riduzione del divario retributivo di genere, garantendo equità salariale per ruoli e responsabilità equivalenti;
6. **tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** adozione di politiche che supportano la conciliazione tra vita professionale e personale, includendo misure di supporto alla genitorialità.



Autostrade per l'Italia nel 2021, nella fase di pianificazione del proprio programma per rafforzare il suo impegno verso un'equità duratura e uno sviluppo professionale paritario, **ha sottoscritto i Women's Empowerment Principles (WEPs) promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women.**

Si tratta di 7 principi finalizzati a promuovere la parità di condizioni per le donne, nel contesto lavorativo e nelle relazioni con gli stakeholder ai quali l'azienda ispira le proprie politiche HR nella valorizzazione delle diversità di genere al proprio interno.

## Women Empowerment principles (WEP's)



Stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere.



1 2



Trattare equamente donne e uomini sul lavoro, rispettare e sostenere i diritti umani e non la discriminazione.

Garantire la salute, la sicurezza di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.



3 4



Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne.

Implementare sviluppo di impresa, catena di approvvigionamento e pratiche di marketing che diano potere alle donne.



5 6



Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e patrocinio.



Misurare e riferire pubblicamente i progressi compiuti verso il conseguimento della parità di genere.

### 4.2.3 Gender Equality: piano strategico DE&I e GEP

Autostrade per l'Italia rendiconta il proprio programma sia attraverso il Bilancio di Genere, documento quali-quantitativo per illustrare il suo impegno nella crescita delle carriere femminili, ma anche attraverso l'introduzione del **Gender Equality Plan (GEP)**, uno strumento strategico e dinamico rivolto all'intera popolazione aziendale che comprende un insieme di azioni e misure specifiche volte a promuovere la parità di genere all'interno di Autostrade per l'Italia. Il Piano si compone di **6 aree** all'interno delle quali sono stati individuati **obiettivi** collegati

a uno o più **SDGs dell'Agenda 2030** dell'ONU, che Autostrade per l'Italia intende contribuire a promuovere.

Il GEP si inserisce nel contesto di due iniziative di grande rilievo:

- **il programma Horizon Europe:** il principale programma di finanziamento della ricerca e dell'innovazione dell'UE, pone una forte enfasi sulla parità di genere come elemento chiave per il progresso scientifico e sociale;
- **il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia:** nato in risposta alla crisi causata dalla pandemia di COVID-19, include tra i suoi obiettivi strategici il miglioramento dell'uguaglianza di genere e la promozione di un'equa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e nella ricerca.

Questi due strumenti operano in sinergia per sostenere iniziative volte a rimuovere le barriere strutturali alla parità di genere, promuovendo un ambiente inclusivo e valorizzando la diversità come risorsa fondamentale per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile.

Il Gender Equality Plan rappresenta **un impegno concreto verso la parità di genere**, mira a garantire che le organizzazioni beneficiarie adottino politiche efficaci per la promozione dell'uguaglianza di genere, favorendo così una maggiore equità e inclusività nel settore della ricerca e dell'innovazione.

Il GEP e i piani strategici di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), la cui formalizzazione è prevista dallo schema UNI Pdr 125:2022, svolgono un ruolo fondamentale nel creare ambienti di lavoro e di ricerca più inclusivi. Questi piani strategici non solo promuovono la parità di genere, ma **si estendono anche ad altri ambiti di diversità**, tra cui etnia, orientamento sessuale, disabilità, per sostenere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

Attraverso l'implementazione di politiche DE&I, le organizzazioni possono assicurare una **rappresentanza più equa e valorizzare le diverse prospettive**, migliorando così la creatività, l'innovazione e la resilienza complessiva. I piani DE&I, insieme al GEP, rappresentano quindi strumenti essenziali per orientare la strategia di sviluppo sostenibile di medio lungo termine del Gruppo.

In questo contesto, Autostrade per l'Italia, per promuovere uno sviluppo inclusivo nell'ambiente di lavoro, ha formalizzato le seguenti azioni:

- **Piano Strategico Diversity Equity & Inclusion (DE&I):** questo documento mira a contrastare il divario di genere e i suoi punti salienti sono stati inseriti nel **Manifesto Diversity, Equity & Inclusion** che delinea i 5 punti cardine della strategia di Autostrade per l'Italia su Diversity Equity & Inclusion in termini di:
  - » promozione della "diversità";
  - » equilibrio tra sfera professionale e sfera privata;
  - » valorizzazione delle iniziative di welfare per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
  - » equità nelle assunzioni e nelle retribuzioni;
  - » coinvolgimento degli stakeholder nella strategia DE&I.

- **Gender Equality Plan (GEP):** un piano strategico che comprende una serie di azioni e misure volte a promuovere la parità di genere sviluppato sulla base dello schema Horizon e le sei aree della UNI Pdr 125:2022. Il piano si sviluppa in sei aree, ciascuna delle quali include obiettivi collegati all'Agenda 2030 dell'ONU. Autostrade per l'Italia intende realizzare questi obiettivi con un aggiornamento triennale. Il GEP è suddiviso nelle seguenti sei aree:

- » equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- » equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- » uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- » integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze;
- » integrazioni della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali;
- » contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali.

Ogni obiettivo previsto nel GEP ha una o più strategie d'azione da implementare, con target che possono essere:

- diretti, per i destinatari interni di Autostrade per l'Italia;
- indiretti, destinati anche a figure esterne rispetto alla popolazione aziendale.

Il Gender Equality Plan è consultabile e accessibile a chiunque ne abbia interesse, dal sito di Autostrade.

Illustrazione di Giulia Coppola



# TI RISPETTO, TI RICONOSCO



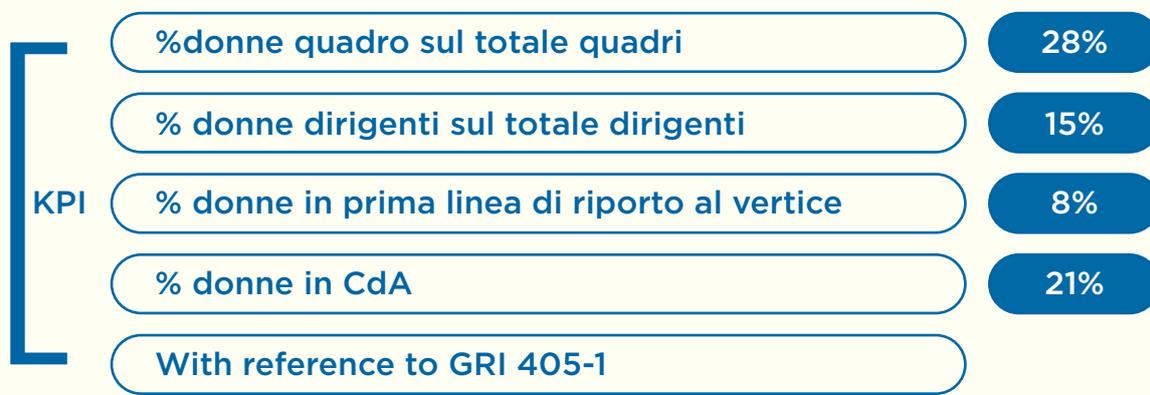
# 5. Parità di genere nelle posizioni apicali

## 5.1 Iniziative per aumentare la presenza femminile nelle posizioni apicali

### Parità di genere nelle posizioni apicali

I ruoli ricoperti dalle donne

Sustainable  
Development Goals  
Agenda ONU 2030

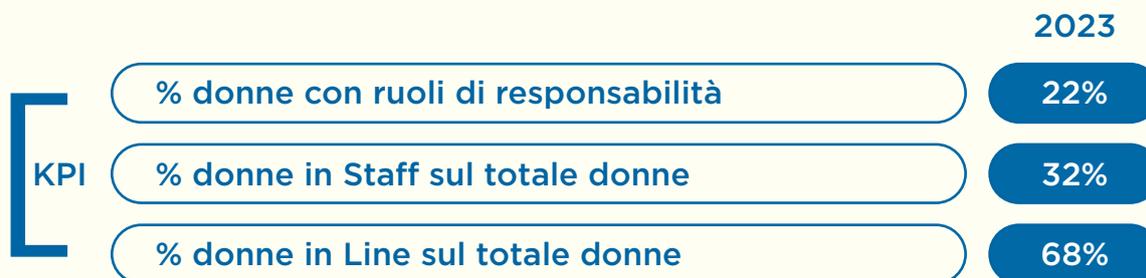


Per aumentare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sono state introdotte diverse iniziative e azioni con l'ambizione di accelerare il percorso di crescita:

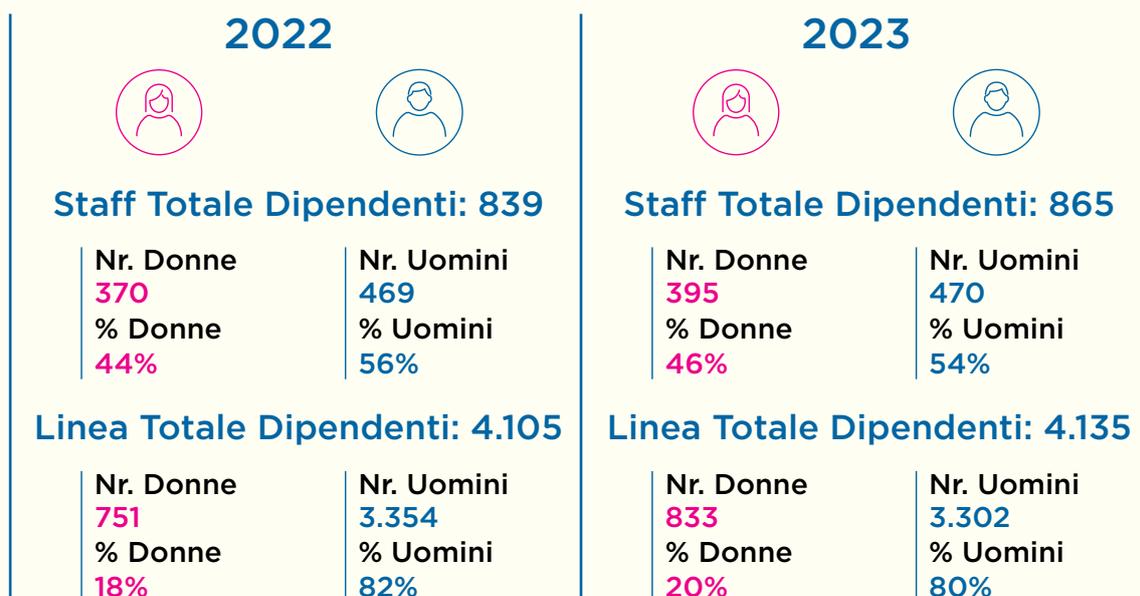
- **promozione dell'equilibrio di genere nei percorsi di sviluppo professionale:** la garanzia di equilibrio di genere in tutte le iniziative e in tutti i percorsi di sviluppo professionale per creare i nuovi leader;
- **sviluppo delle competenze manageriali:** la promozione e il miglioramento continuo delle competenze necessarie allo sviluppo manageriale (soft-trasversali/hard-tecniche) con particolare attenzione a incrementare il numero di donne nei percorsi di alta formazione;
- **rafforzamento delle politiche meritocratiche:** il rafforzamento delle politiche meritocratiche a supporto dello sviluppo del talento femminile;
- **piani di sviluppo:** la programmazione di un piano di sviluppo dedicato alla valorizzazione dei talenti con particolare attenzione alla diffusione di una cultura inclusiva attraverso una formazione mirata sulla Leadership inclusiva;
- **selezione esterna con short list di candidati equilibrata:** l'implementazione di processi di selezione esterna che prevedono, coerentemente con il mercato di riferimento, la presentazione di short list costituite da almeno una donna su tre candidati;
- **employer branding:** l'attivazione di iniziative di Employer Branding presso i principali Politecnici italiani per attrarre talenti femminili con laurea STEM;
- **succession plan:** la garanzia di equilibrio di genere nelle tavole di successione per la copertura delle posizioni chiave implementando un Modello Succession Plan per posizioni N-1, N-2 con almeno una donna per tavola di successione.

## 5.2 I ruoli ricoperti dalle donne

Donne responsabili in Autostrade per l'Italia



Distribuzione dipendenti tra Staff e Linea  
(limitata alla società ASPI)



Con riferimento alla **presenza di genere femminile nella prima linea di riporto al vertice (N-1, N-2)**, la numerosità di donne si mantiene allineata ai valori del 2022: in particolare nel 2023 riscontriamo una donna su un totale di 12 risorse, situazione analoga al 2022 dove le risorse in totale in prima linea erano 13.

### 2022 - Numero manager prima linea



Nr. Donne  
**1**



Nr. Uomini  
**12**

### 2023 - Numero manager prima linea



Nr. Donne  
**1**



Nr. Uomini  
**11**



## Ruoli ricoperti dalle donne in CdA

Di seguito si riporta il dettaglio della composizione del Consiglio di Amministrazione di Autostrade per l'Italia, per genere e fascia d'età relativo all'anno 2023.

Numero di persone	Al 31 dicembre 2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	4	7	11
Donne	-	1	2	3
Totale	-	5	9	14

Il numero assoluto delle quote di genere rispetta i requisiti normativi di riferimento, essendo pari almeno a un terzo della composizione totale del Consiglio di Amministrazione.

## 5.3 Donne con responsabilità in Autostrade per l'Italia

### Ruoli di responsabilità ricoperti dalle donne

N. PERSONE	2023	2022
Totale Posizioni di Responsabilità	628	595
Posizioni responsabilità in capo a donne	139	130
PERCENTUALE DONNE RESPONSABILI sul totale posizioni di responsabilità	22,1%	21,8%

Autostrade per l'Italia riconosce che l'empowerment femminile è fondamentale per garantire uno sviluppo sostenibile ed equo. Per questo motivo, l'azienda si dedica con impegno a monitorare e valutare attraverso una serie di Key Performance Indicators (KPI) non solo il numero di posizioni di responsabilità ricoperte dalle donne, ma anche **l'importanza e l'influenza di tali ruoli all'interno dell'organizzazione**. Questo approccio permette di assicurare che il contributo femminile sia adeguatamente valorizzato e riconosciuto, promuovendo un ambiente lavorativo inclusivo ed equo. Inoltre, attraverso **l'analisi del "peso organizzativo" dei ruoli femminili**, Autostrade per l'Italia mira a garantire che le donne non solo accedano a posizioni di rilievo, ma che queste posizioni abbiano un **impatto significativo sulle decisioni strategiche e operative dell'azienda**. Tale impegno riflette la convinzione che una maggiore diversità di genere nei livelli dirigenziali contribuisca a una gestione più efficace e innovativa, favorendo un **progresso sostenibile** che tenga conto delle esigenze di tutta la comunità aziendale e della società in generale.

**In particolare le donne di Autostrade per l'Italia che ricoprono ruoli di responsabilità, nel 2023, rappresentano il 22,1% del totale delle risorse** (139 donne su un totale di 628 posizioni di responsabilità), un indicatore identificato nel 2023 da ASPI per rappresentare la presenza femminile all'interno della organizzazione in linea con i principi della certificazione. **L'indicatore "Donne in posizioni di Responsabilità"**, definito come il rapporto tra il numero di posizioni organizzative coperte da donne e il totale delle posizioni organizzative è stato altresì inserito nei target di sostenibilità per il triennio 2024-2026 con l'obiettivo di pervenire, al 2026, a un valore che superi l'attuale presenza di donne nel totale organico

## 5.4 Succession Plan e politiche di mobilità interna

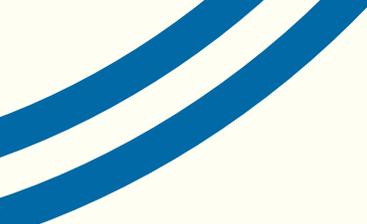
Nell'ambito delle politiche di mobilità interna e successione su posizioni manageriali, obiettivo di Autostrade per l'Italia rimane quello di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, orientato a valorizzare la persona e il riconoscimento del merito.

Per assicurare a tutti i candidati pari opportunità, Autostrade per l'Italia garantisce un **approccio gender neutral nei processi di selezione interna** e si impegna ad implementare un **Modello Succession Plan** per posizioni N-1, N-2 con almeno **una donna per tavola di successione**.

I processi sono infatti strutturati in modo da prendere decisioni che siano le più consapevoli possibile e che siano orientate a preservare e garantire innanzitutto la valorizzazione del merito, delle performance e delle competenze, a prescindere dal genere.

A tal fine gli elementi alla base delle scelte sono oggettivi:

- tavole di successione;
- storia professionale;
- bandi di selezione interna;
- valutazione delle performance;
- valutazione delle competenze;
- posizionamenti a matrice;
- assessment esterni.



Nello specifico gli istituti utilizzati per gestire in maniera equa e trasparente la mobilità interna dei dipendenti sono:

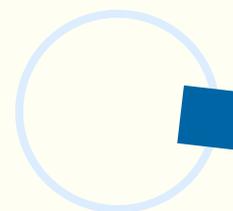
- **selezione interna:** finalizzata al perseguimento di uno sviluppo di carriera, implica movimenti di personale che comportino contrattualmente una variazione di livello inquadramentale;
- **Change4Value:** è uno strumento rivolto ad Autostrade per l'Italia e a tutti i dipendenti delle società del Gruppo, volto ad ampliare e diversificare le conoscenze e le esperienze professionali di ciascuno. Tale strumento intende favorire la mobilità del personale dipendente permettendo la candidatura autonoma a posizioni in linea e/o equiparabili con quella della posizione vacante.

L'attivazione del processo di selezione esterna avviene quando sia stata riscontrata l'impossibilità di coprire le posizioni vacanti ricorrendo ai processi di mobilità interna orizzontale o verticale. Il processo potrà variare in funzione della seniority e della tipologia del profilo ricercato, anche attraverso il ricorso a strumenti di valutazione diversificati e/o affidati ad enti esterni (es. test, assessment center, colloqui individuali con figure aziendali specifiche diverse rispetto a quanto indicato nel processo standard).

Per ogni selezione esterna, vengono comunque rispettati e garantiti i principi riportati nella Linea Guida Parità di Genere & Inclusione del Gruppo Autostrade per l'Italia per quanto concerne un approccio gender neutral, al fine di assicurare pari opportunità a tutti i candidati e candidate.



# 6. Gender pay gap



## 6.1 Contesto normativo di riferimento

L'impianto normativo nazionale volto a combattere la discriminazione di genere, si è di recente arricchito con la cosiddetta **Direttiva sulla trasparenza** che disciplina il gender pay gap, ovvero il divario salariale per genere.

L'obiettivo del diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore viene rafforzato dalla **Direttiva 2023/970** che si affida alla trasparenza per **combattere la disparità di genere in tema di retribuzioni**.

La Direttiva impone **obblighi di trasparenza** in capo alle aziende sia prima dell'assunzione sia nel corso di svolgimento dell'attività lavorativa. Le recenti disposizioni introducono obblighi di reporting che variano a seconda delle dimensioni aziendali.

Entro il **7 giugno 2027**, e poi con cadenza annuale, **le aziende con più di 250 dipendenti** saranno tenute a **comunicare** all'autorità nazionale competente **il divario retributivo di genere all'interno dell'organizzazione**. Se dalla comunicazione emergerà un divario retributivo superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri, le aziende saranno tenute ad adottare misure correttive di tale situazione, da condividere in sede di esame congiunto con le organizzazioni sindacali.

In Autostrade per l'Italia il gender pay gap è contenuto nella soglia di tolleranza del +/- 5% richiesta dalla UNI PdR 125:2022 a qualunque livello organizzativo, ed è costantemente monitorato per garantire il mantenimento di tale obiettivo. Il monitoraggio è garantito da un **Comitato Paritetico Azienda Sindacato** (comitato bilaterale per l'inclusione delle diversità) deputato tra l'altro a contrastare il divario retributivo, garantendo parità nella progressione di carriera tra uomini e donne. Al fine di neutralizzare in termini retributivi i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice è riconosciuto un contributo datoriale del 20% per integrare fino al 100% la retribuzione mensile; la retribuzione variabile non è intaccata dai periodi di astensione.

## 6.2 Dati retributivi in Autostrade per l'Italia

KPI	Gender Pay Gap	-2%
	% donne con remunerazione variabile	7%
	% uomini con remunerazione variabile	9%

La **Politica di Remunerazione** adottata da Autostrade per l'Italia è improntata al principio di equità di trattamento e parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione. Il Gruppo **monitora il gender pay gap** (indicatore richiesto dalla Prassi di Riferimento UNI:PdR 125) per ridurre le differenze retributive tra donne e uomini con l'obiettivo di azzerarle, applicando retribuzioni uguali per genere a parità di livello organizzativo e posizione. Dall'analisi del gender pay gap svolta, anche per l'anno 2023 è emerso che la differenza retributiva tra uomini e donne non rappresenta un fenomeno critico nella realtà di Autostrade per l'Italia.

La valutazione della retribuzione per categorie contrattuali evidenzia infatti un sostanziale allineamento tra quanto mediamente percepito da donne e uomini a parità di ruolo ricoperto nell'organizzazione, con un differenziale minimo tra retribuzione annua femminile rapportata a quella maschile, considerando la media dei diversi livelli professionali, e pari al -2%, incluso nell'intervallo di tolleranza (+/- 5%) previsto dalla prassi UNI Pdr 125:2022.



Si conferma anche nel 2023 un sostanziale allineamento ai livelli del 2022 della percentuale di dipendenti donne e uomini con remunerazione variabile, come evidenziato nella tabella:

Percentuale di dipendenti con remunerazione variabile per genere		
Anni	2022	2023
Donne	7%	7%
Uomini	9%	9%

Coerentemente con la Politica e la strategia aziendale, la Politica di Remunerazione è improntata ai principi di sostenibilità.

Il Gruppo valorizza le competenze ed esperienze garantendo una remunerazione commisurata al ruolo, all'impegno richiesto e alle connesse responsabilità, con il fine di **premiare e trattenere le eccellenze e favorire la motivazione e il coinvolgimento** delle risorse del Gruppo nella creazione di valore sostenibile nel tempo. Inoltre, la retribuzione è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

Allo scopo di diffondere la cultura della sostenibilità e farne parte integrante del sistema di remunerazione e incentivazione, il Gruppo prevede la presenza di **obiettivi con indicatori ESG** in tutte le componenti variabili della remunerazione.



## 7. Empowerment femminile

In Autostrade per l'Italia, i talenti femminili rappresentano una risorsa fondamentale per l'innovazione e il successo dell'azienda. L'organizzazione si impegna a valorizzare le competenze e le capacità delle donne, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e meritocratico. Attraverso programmi di sviluppo professionale, pari opportunità di carriera, Autostrade per l'Italia si impegna a **sostenere e amplificare il contributo delle donne in tutti i settori dell'azienda**, riconoscendo il loro **ruolo cruciale nel guidare il cambiamento e il progresso**.

L'azienda pone al centro delle sue politiche la valorizzazione delle competenze individuali, abbracciando un approccio meritocratico che riconosce e premia il talento senza distinzioni di genere per permettere a ogni persona di esprimere il proprio potenziale e di crescere professionalmente.

### 7.1 Collaborazioni di valore

Il piano di trasformazione del Gruppo ASPI ha richiesto un ampliamento del perimetro di intervento per realizzare un programma sostenibile di potenziamento e sviluppo della rete. Questo processo, basato su competenze integrate di filiera, ha mobilitato risorse economiche e know-how ingegneristico, mettendo la digitalizzazione degli asset e il capitale umano al centro delle operazioni.

Il Gruppo ha intrapreso questa trasformazione con **investimenti e interventi allineati alle linee guida del PNRR**, con un focus su un futuro sostenibile per i giovani, coinvolti attivamente. Negli ultimi quattro anni, sono state assunte circa 3.000 persone altamente specializzate, distribuite in tutti i settori professionali attuali ed emergenti. Queste nuove risorse lavorano su soluzioni digitali e infrastrutturali sostenibili e integrate, per una mobilità centrata sul viaggiatore e sulle sue esigenze.

Questo processo ha comportato anche l'integrazione di un **solido piano di trasformazione culturale e generazionale** nella politica industriale del Gruppo, promuovendo nuovi valori e politiche di diversità e inclusione. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo dove i talenti possano esprimersi liberamente, con particolare attenzione alle donne.

In questo contesto si inseriscono i **percorsi di alta formazione tecnica specialistica** con cui ASPI attrae e forma giovani con una presenza femminile sempre più determinante. Ne sono un esempio il **Master di secondo livello** in apprendistato di alta formazione e di ricerca

"Ingegneria e gestione integrata delle reti autostradali", un progetto formativo nato dalla collaborazione tra **ASPI** e tre principali eccellenze italiane (**POLITO, POLIMI Graduate School of Management POLIMI**) con l'obiettivo di **formare talenti** che sappiano distinguersi nella ricerca e nell'attuazione di soluzioni innovative nell'ambito della gestione e del monitoraggio delle reti autostradali, accompagnando l'azienda nel percorso di **Digital Transformation** prevista dal Piano industriale di Autostrade per l'Italia.

Va nella stessa direzione la collaborazione tra **ASPI, Tecne e l'Università Federico II di Napoli per la Smart Infrastructure and Construction Academy**, un progetto formativo custom per attrarre nuovi talenti e per favorire l'upskilling di competenze tecniche a personale del Gruppo, inserito nell'ambito di alcuni moduli formativi ospitati presso il Polo Universitario di San Giovanni a Teduccio.

In questi due percorsi formativi appena descritti, la **presenza femminile** si attesta al **35%**. La collaborazione con il contesto universitario, strategica per arricchire le competenze e favorire la diffusione di best practice, ha portato Autostrade per l'Italia a **collaborare con diverse università nel 2023**. Questo ha permesso di arricchire i progetti di studio di giovani studenti al termine del loro percorso universitario triennale o magistrale, che hanno deciso di rappresentare nei loro progetti di tesi il programma di empowerment femminile portato avanti da Autostrade per l'Italia. Le collaborazioni includono l'**Università LUISS** per una tesi triennale sull'analisi della leadership femminile, l'**Università Roma Tre** per una tesi magistrale sulla certificazione di Parità, e l'**Università Aldo Moro di Bari** per una tesi magistrale sulla valorizzazione delle diversità con focus sulla disabilità, occasione che ci ha permesso di valorizzare l'innovativo progetto **Ability Garden** sperimentato da ASPI dal 2022. Queste iniziative sottolineano l'impegno di Autostrade per l'Italia nella **promozione della ricerca accademica e della parità di genere**.

## 7.1.1 Adesione all'Associazione Valore D

Con l'adesione all'Associazione Valore D, avvenuta già dal 2021 come **socio sostenitore**, l'azienda ha sottoscritto il **Manifesto per l'Occupazione Femminile**, nato per sostenere le politiche di sviluppo del talento femminile e ha introdotto nuovi comportamenti orientati alla cultura del rispetto della diversità e dell'inclusione.

**Valore D** rappresenta **un'Associazione di oltre 300 aziende** di diverse dimensioni dedicata alla promozione della parità di genere e all'inclusione all'interno delle organizzazioni. L'associazione a Valore D dimostra l'impegno dell'azienda per creare un ambiente lavorativo equo e inclusivo, in cui uomini e donne possano godere delle stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale. Questa partnership rappresenta un'opportunità per collaborare con altre organizzazioni che condividono gli stessi valori, consentendo lo **scambio di conoscenze e migliori pratiche** per promuovere una cultura aziendale che rispetti e valorizzi la diversità di genere. Autostrade per l'Italia collabora con Valore D per **costruire un futuro in cui la parità di genere** sia una realtà concreta in ogni ambito delle proprie attività.

Inoltre, l'adesione all'associazione consente di beneficiare di **percorsi formativi e di sensibilizzazione** per tutta la popolazione aziendale, con un'attenzione particolare per alcune risorse selezionate dei gruppi ERG (appartenenti al Direttivo). L'obiettivo è promuovere,

soprattutto nelle scuole, iniziative di sensibilizzazione su temi come la cultura del rispetto, il linguaggio inclusivo, le discriminazioni di genere e percorsi di orientamento vocazionale per la scelta di indirizzi formativi di natura STEM. Ne sono un esempio i programmi **Inspiring Girls e Wanters** dedicati alle scuole medie e superiori che vedono dal 2024 attori di tali interventi anche personale di Autostrade per l'Italia opportunamente formato al bisogno.

## 7.1.2 Adesione alla Fondazione Libellula

L'adesione alla Fondazione Libellula, avvenuta nell'ultimo trimestre dell'anno 2023, ha rafforzato l'impegno di ASPI nel contrastare qualunque forma di violenza. Fondazione Libellula è infatti impegnata **nel prevenire e contrastare la violenza sulle donne e diffondere una cultura inclusiva**. La Fondazione organizza **percorsi formativi specifici** che hanno offerto alle partecipanti strumenti e risorse per affrontare le sfide professionali e personali, promuovendo una cultura aziendale basata sull'equità e sul rispetto delle diversità.

Grazie a queste iniziative, Autostrade per l'Italia continua a dimostrare il suo impegno nel promuovere la parità di genere e a diffondere una cultura dell'inclusione e di contrasto alla violenza partendo dal **luogo di lavoro come motore del cambiamento**.

## 7.1.3 Una partnership per il cambiamento: Stati Generali delle Donne

Va in questa direzione anche la partnership con Stati Generali delle Donne, attivamente impegnata a **contrastare qualunque forma di violenza e supporto alle donne in difficoltà**. Con Stati Generali delle Donne ASPI ha avviato nel 2023 un progetto ambizioso che si basa sull'idea di sfruttare le oltre **200 aree di servizio** di cui dispone Autostrade per l'Italia, con l'obiettivo di sensibilizzare i viaggiatori attraverso **l'installazione di "Panchine Rosse Parlanti"**. Le panchine rosse sono da tempo un simbolo della lotta contro la violenza sulle donne. Autostrade per l'Italia le rese "parlanti" grazie all'applicazione di un QR Code che permette di **ascoltare le storie di dieci donne** vittime o sopravvissute a episodi di violenza. La serie, intitolata **"Donne Interrotte"**, mira a sensibilizzare gli ascoltatori attraverso l'ascolto di queste testimonianze toccanti. L'installazione delle prime panchine è avvenuta simbolicamente l'**8 marzo 2023**, una data che coincide con la **Giornata Internazionale della donna**. Questo evento ha coinvolto anche le scuole del territorio, promuovendo così un'educazione alla consapevolezza e alla prevenzione già tra i più giovani.

La violenza di genere è un problema radicato nella cultura della società, e Autostrade per l'Italia, insieme agli Stati Generali delle Donne, è determinata a combatterlo diffondendo cultura della prevenzione a tutti i livelli della società civile.

Nel 2024 il progetto delle Panchine Rosse Parlanti **vedrà il coinvolgimento della Polizia di Stato**, che contribuirà attivamente alla promozione e alla diffusione di questa iniziativa. La presenza della Polizia di Stato con l'installazione di ulteriori panchine nelle Aree di Servizio (ADS) rappresenta

un ulteriore segnale di impegno nella protezione delle donne vittime di violenza e nella lotta contro questo fenomeno. Con una simile partnership l'azienda sta dimostrando che **è possibile fare la differenza**, sensibilizzando il pubblico e offrendo un contributo concreto alla lotta contro la violenza di genere.

## 7.2 Attività formative

### 7.2.1 Competenze STEM

Le competenze STEM (**Science, Technology, Engineering and Mathematics**) rappresentano oggi l'asse portante di tutte le organizzazioni. Tuttavia, nel nostro Paese il divario di genere è accentuato dalla **scarsa presenza di laureate nelle materie STEM**: solo il 16,5% delle ragazze è specializzato nelle discipline scientifiche, contro il 37% dei laureati di genere maschile. Incoraggiare le ragazze a studiare materie scientifiche e tecnologiche è di fondamentale importanza per alimentare il comparto di competenze necessarie a gestire il boom di investimenti infrastrutturali programmati dalle principali stazioni appaltanti, con circa 75 miliardi di investimenti previsti nel contesto nazionale di mobilità. Per garantire la gestione di tali investimenti, il gap di figure professionali è elevatissimo. Nel quinquennio 2022-2027, si stima la necessità di 7.000 / 10.000 ingegneri e personale specializzato.

Per questo motivo, **Autostrade per l'Italia ha lanciato diversi progetti** nelle scuole e nelle università per incoraggiare le ragazze a interessarsi alle materie scientifiche ampliando le opportunità occupazionali in contesti storicamente caratterizzati da una forte componente maschile.

Dal 2021, l'azienda collabora con **scuole superiori in 10 territori** dove ha le sue sedi, offrendo percorsi di orientamento scolastico con modelli femminili di successo. Inoltre, promuove iniziative di **talent attraction** nelle università e finanzia **borse di studio** per corsi di laurea triennale STEM presso il **Politecnico di Milano**.

Grazie a un'attenta **politica di recruiting**, che ha supportato con iniziative di employer branding mirate l'inserimento nel Gruppo di oltre 2.900 nuove risorse, è stato possibile assistere a un **costante incremento del numero di donne con una laurea STEM**. In particolare, nel 2023 le donne laureate presenti in ASPI è pari al 42% rispetto all'organico femminile e di questo 42% il 34% è rappresentato da laureate STEM; se consideriamo il totale della popolazione laureata 2023 riscontriamo su 820 dipendenti STEM, un 22% (cioè 180) di presenza femminile, l'1% in più rispetto al 2022.

## Talenti femminili

Numero	2022	2023
<b>Totale dipendenti con laurea STEM</b>	812	820
<b>Di cui donne</b>	168	180
<b>% donne con Laurea STEM</b>	21%	22%

2023



Nr. Donne STEM: **180**

% Donne STEM  
su TOT. Laureate: **12%**

**+ 7%** Donne con laurea  
STEM rispetto all'anno  
precedente



Nr. Uomini STEM: **640**

% Uomini STEM  
su TOT. Laureati: **43%**

**- 1%** Uomini con laurea  
STEM rispetto all'anno  
precedente

## 7.2.2 Percorsi formativi

Con l'obiettivo di favorire il percorso di empowerment delle donne, che permetterà di cambiare il volto delle aziende e liberare talenti e competenze oggi ancora largamente inespressi, Autostrade per l'Italia ha progettato diversi percorsi di alta formazione e professionalizzanti. Questi programmi sono stati sviluppati in collaborazione con i **Politecnici di Milano e Torino** e con le principali **Suole di Business** presenti nel panorama nazionale. Tali iniziative hanno coinvolto un numero sempre crescente di dipendenti, **con una presenza femminile anch'essa in forte crescita**. Nel 2023, come evidenziato nella tabella sottostante, su 74 partecipazioni ai corsi di alta formazione e professionalizzazione, 23 partecipanti erano donne, rappresentando il **31% del totale**.

### Partecipazioni a percorsi di alta formazione per genere

Numero	2023
Uomini partecipanti a percorsi di alta formazione/professionalizzanti	51
Donne partecipanti a percorsi di alta formazione/professionalizzanti	23
Totale partecipanti	74

# 8. Armonia tra vita privata e lavorativa

Il grado di maturità di un'organizzazione in relazione al differenziale retributivo in logica di **total reward comprende** non solo i compensi monetari ma anche **sistemi di welfare e well-being**.

## 8.1 Il sostegno alle famiglie di Autostrade per l'Italia

In linea di continuità con le iniziative adottate nell'anno precedente, anche per il 2023 permane la centralità delle persone e del loro benessere anche in termini di **bilanciamento vita-lavoro**. La **tutela dei diritti** di tutti e tutte le dipendenti è da sempre una prerogativa fondamentale di ASP1 e rappresenta un pilastro dell'etica aziendale. Questo impegno spinge l'azienda a **monitorare e migliorare costantemente le policy aziendali**, garantendo il rispetto dei diritti in ogni momento e in linea con il progresso della società e i cambiamenti che ne conseguono.

A questo proposito, vale la pena ricordare il **rinnovo del "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti l'attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio"** avvenuto in data 18 luglio 2023. Il rinnovo prevede misure che pongono l'attenzione sulla genitorialità e sull'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, tra le quali:

- **congedo di paternità:** due giorni di congedo previsti per i neogenitori in occasione della nascita di un figlio in aggiunta a quelli previsti dalle disposizioni di legge vigenti, con decorrenza gennaio 2024;
- **malattia bambino:** in caso di assenza per malattia bambino è concessa ai genitori con figli fino ai 12 anni la possibilità di assentarsi fino a 5 giorni annui;
- **lavoro agile e flessibilità di orario d'ingresso e uscita:** confermata la possibilità di usufruire del lavoro agile attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale per svolgere 8 giornate al mese in modalità agile con la possibilità di estendere il beneficio ad ulteriori giornate/mese in più per lavoratori e lavoratrici con figli fino a 12 anni, famiglie monogenitoriali, oltre ai dipendenti disabili o di quelli che assistono disabili in situazioni di gravità. Inoltre nell'ambito della prestazione lavorativa in presenza, viene garantita ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di iniziare la propria attività con una flessibilità oraria di entrata, dalle 8.00 alle 12.00, per andare incontro alle esigenze di vita privata.

## Armonia tra vita privata e vita lavorativa

KPI	N° di dipendenti fruitori del congedo parentale	90
	% donne fruitrici del congedo parentale	41%
	% uomini fruitori del congedo parentale	59%
	N° medio di giorni di congedo per le donne	13
	N° medio di giorni di congedo per gli uomini	5
	N° di fruitori del congedo di paternità	248
	N° medio di giorni di congedo di paternità	4
	% di fruitori di lavoro agile sul totale dei dipendenti abilitati	45,4%
	with reference to GRI 401-3	

Autostrade per l'Italia sostiene le proprie risorse offrendo **incentivi e benefit che vanno oltre gli obblighi previsti dalla legge e dal CCNL applicato**, con l'obiettivo di conciliare vita privata e lavorativa. Tra le principali iniziative proposte annoveriamo la disponibilità di **asili nido** con copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica: la sede centrale di Roma, che numericamente accoglie oltre 1.000 dipendenti, dispone infatti di un Asilo Nido Aziendale per accogliere figli di dipendenti del Gruppo con età 0-3 anni. La struttura accoglie 69 bambini con una fascia oraria garantita dalle 7:30 alle 18:30 e contributo datoriale commisurato alla fascia ISEE di appartenenza del lavoratore. Una quota di 20 posti è disponibile per i bambini del IV Municipio di Roma, dove sorge la struttura, poiché ASPI ha voluto garantire un servizio a favore della comunità locale che ospita il nostro headquarter, convenzionando il Nido con il Comune di Roma. Nel corso del 2023 sono state anche attivate convenzioni con strutture private dislocate in zone limitrofe alle sedi territoriali dell'azienda, garantendo il posto e una contribuzione datoriale per la retta di iscrizione.

Altre iniziative per garantire una corretta conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa, soprattutto durante la chiusura delle scuole, includono i **Summer e City Camp**. Si tratta di soggiorni estivi residenziali e non residenziali della durata di 2-4 settimane, dedicati ai figli dei dipendenti, con un contributo datoriale che oscilla tra il 30% e il 70%. Nel 2023, queste iniziative hanno registrato 251 iscrizioni solo in Autostrade per l'Italia.

Un'area fondamentale delle nostre iniziative riguarda la **formazione mirata e il sostegno al benessere psicofisico**, con particolare riferimento alla delicata fase di rientro al lavoro dopo un periodo di assenza. Queste misure sono progettate per garantire un ritorno sereno e produttivo all'attività lavorativa, tenendo in considerazione le specifiche esigenze di ciascun individuo. Inoltre, abbiamo implementato una serie di iniziative dedicate alla **prevenzione** e alla **cura dei bisogni di salute** dei nostri dipendenti. Tra queste, rientrano programmi di screening periodici che consentono un monitoraggio costante della salute, nonché pacchetti check-up specificamente pensati per le donne in gravidanza e nel periodo post-partum, attenzione alla medicina di genere e sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non). Questi pacchetti offrono una **gamma completa di servizi**, dai controlli prenatali alle visite pediatriche, al fine di supportare le madri in ogni fase della maternità.

Per garantire una corretta comunicazione di tutte le iniziative a favore della bigenitorialità, l'azienda ha rinnovato la promozione e diffusione del cosiddetto **Vademecum per la genitorialità** che declina gli strumenti a favore dei neogenitori previsti dalla legge, dal CCNL ed infine dall'Azienda.

Sempre nel corso del 2023 l'azienda ha altresì aderito alla promozione delle proprie best practice a sostegno della famiglia aderendo al **Codice di autodisciplina per le imprese responsabili in favore della maternità**, un documento proposto dalla Ministra per la Famiglia Natalità e Pari opportunità per condividere i propri programmi stimolando anche altre organizzazioni nella implementazione e diffusione di tali pratiche.

Sono tre gli ambiti proposti per stimolare soluzioni collettive in favore della maternità e natalità, tramite enti bilaterali, fondi sanitari e azioni concrete di welfare proposte dalle imprese:

1. il supporto alla continuità della carriera delle madri;
2. le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute;
3. l'adattamento dei tempi e modi di lavoro, insieme al sostegno delle spese per la cura e l'educazione dei figli.

Attraverso queste iniziative, ASPI mira non solo a promuovere la parità di genere all'interno del proprio ambiente di lavoro, ma anche a **creare una cultura aziendale che valorizzi la salute e il benessere di ogni singolo individuo**.

L'Azienda si impegna a garantire e ampliare la propria offerta di Welfare sotto la guida di un Comitato Bilaterale per l'Inclusione delle Diversità, parte integrante della Governance DE&I. Questo comitato, istituito con le rappresentanze sindacali e aziendali, mira a intervenire sul sostegno alla genitorialità. L'obiettivo è sviluppare una serie di iniziative volte a creare un welfare aziendale sempre più all'avanguardia, in grado di fornire un concreto supporto alla bigenitorialità. In questo modo, l'Azienda intende liberare le energie delle lavoratrici, supportandole concretamente nelle loro necessità e consentendo una sempre maggiore integrazione delle donne nelle organizzazioni aziendali.

## 8.2 Flessibilità e smart working in Autostrade per l'Italia

Al fine di accrescere il benessere complessivo dei dipendenti e migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro, **Autostrade per l'Italia ha mantenuto nel 2023 la modalità di Lavoro Agile**, introdotta nel 2020 nel rispetto delle previsioni emergenziali Covid-19. L'accordo di smart working ha avuto un'ampia diffusione coinvolgendo oltre il 50% delle 5.000 risorse impiegate.

Con questo accordo Autostrade per l'Italia che ha scelto di continuare a garantire tale forma di lavoro flessibile:

- consolida i mezzi a supporto della conciliazione vita-lavoro;
- tutela la genitorialità;
- tutela lavoratrici e lavoratori con esigenze di salute sia proprie che dei propri familiari.

Nell'ambito dell'accordo, che consente di alternare il lavoro in presenza con quello da remoto, viene di fatto istituita una flessibilità oraria della prestazione che consente a lavoratrici e lavoratori di iniziare la propria attività quotidiana nell'orario preferito e più compatibile con le proprie necessità. L'attività giornaliera quindi oltre a poter iniziare in orari scaglionati, potrà anche essere svolta due giorni su cinque da remoto e non necessariamente nel domicilio comunicato all'azienda, all'insegna di un claim chiaro e definito «**Working from everywhere**».



**Nr. Donne abilitate allo smart-working: 1.213**

**Nr. Donne fruitrici smart-working: 701**

**% Donne: 58%**

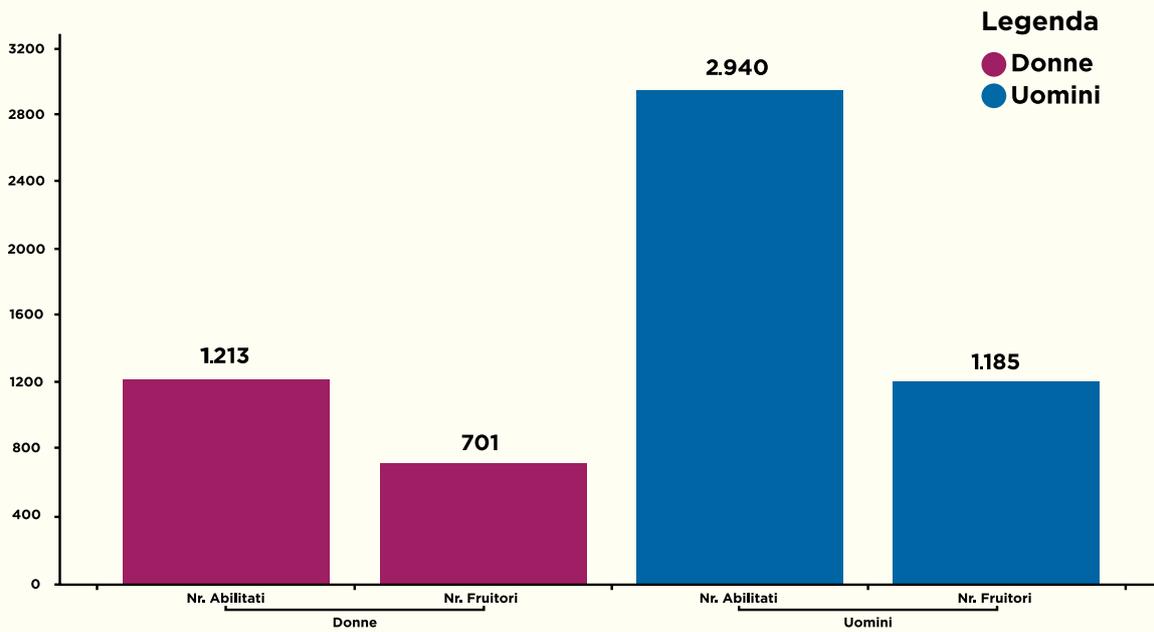


**Nr. Uomini abilitati allo smart-working: 2.940**

**Nr. Uomini fruitori smart-working: 1.185**

**% Uomini: 40%**

## Nr. dipendenti abilitati e fruitori dello smart-working per genere



### 8.3 La Banca ore Solidali

Anche per il 2023, è stato mantenuto il meccanismo di solidarietà tra i dipendenti, denominato Banca Ore Solidali, per **garantire un supporto a colleghi che abbiano esaurito la dotazione contrattuale di tutte le spettanze** (ferie, permessi contrattuali, permessi ex festività, banca ore) ma che a causa di gravi e comprovati motivi documentati di propri familiari, necessitano di assentarsi dal lavoro. Il meccanismo di conciliazione prevede la cessione volontaria di permessi contrattuali denominati "Banca Ore" a favore dei colleghi richiedenti l'attivazione della Banca Ore Solidale.



# 9. Una cultura inclusiva

## 9.1 La prevenzione di episodi di molestie e di discriminazione

In Italia, la lotta contro la violenza e la discriminazione sulle donne ha assunto un ruolo centrale nelle politiche sociali e legislative.

Negli ultimi anni, sono state implementate diverse **misure per proteggere le vittime e punire i responsabili di abusi**, tra cui:

- campagne di sensibilizzazione;
- programmi educativi;
- potenziamento dei centri antiviolenza;
- sistemi di segnalazione anonima per incoraggiare le vittime e i testimoni a denunciare abusi senza timore di ritorsioni.

Un passo significativo in questo contesto è rappresentato dalla **Legge 168/2023**, che introduce misure più severe per contrastare abusi, stalking, molestie e violenze, prevedendo anche indennizzi statali per le vittime. Questa legge evidenzia l'impegno costante del governo italiano nel promuovere un ambiente sicuro e rispettoso per tutte le donne.

**Autostrade per l'Italia** ha tra le proprie priorità quella di **garantire un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona**, alla garanzia dei principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali.

Un impegno sancito nel nostro codice etico e coerente con la "Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro" presente nel nostro CCNL nell'articolo 53 in cui l'azienda e le parti sociali confermano l'impegno comune nel promuovere qualunque azione finalizzata a prevenire discriminazione soprusi emarginazione nei luoghi di lavoro impegnandosi al contempo a garantire un sistema di adeguata assistenza, segnalazione e gestione delle fattispecie denunciate.

## 9.2 Codice etico del Gruppo Autostrade

Il Codice Etico dell'azienda promuove i valori del rispetto, dell'inviolabilità dei diritti fondamentali delle persone e dell'integrità.

Il Codice Etico in particolare si propone di promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione, **contrastando abusi, discriminazioni, molestie e sfruttamento lavorativo** attraverso la messa a disposizione di un **Sistema di Segnalazioni** allineato agli standard internazionali di whistleblowing per denunciare comportamenti non conformi.

## 9.3 Protocollo di contrasto alla violenza

Il 12 ottobre 2023, il Comitato Bilaterale di Tutela e Inclusione delle Diversità ha pubblicato un Protocollo di Contrasto alla Violenza. Questo protocollo mira a prevenire, individuare e gestire comportamenti molesti, violenti e di mobbing, definendo un codice di comportamento per sensibilizzare sui comportamenti vietati e promuovere il rispetto della dignità umana.

Il Protocollo rafforza le previsioni contrattuali introducendo una serie di novità entrate in vigore da **gennaio 2024**:

- **sportello di ascolto e di prima assistenza psicologica**: un punto di contatto esterno alle strutture aziendali, accessibile a tutti i dipendenti per un supporto psicologico e assistenza nella denuncia di fatti illeciti sia nel contesto professionale che privato; un canale terzo che affianca i canali aziendali ai quali indirizzare la vittima per tracciare eventuali episodi e garantirne la corretta gestione di abusi occorsi in contesto professionale. Lo sportello offre alle vittime anche un supporto per violenze in ambito privato;
- **congedo retribuito**: il riconoscimento di un periodo di congedo retribuito di ulteriori 60 giorni, oltre ai 3 mesi già previsti dal CCNL, per le donne vittime di violenza di genere;
- **programmi di formazione**: piani di formazione obbligatori su questi temi per tutta la popolazione aziendale;
- **valutazione dei rischi**: il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) è stato integrato includendo anche la valutazione del rischio relativo a discriminazione, violenza o molestia nei luoghi di lavoro. Questo potenziamento delle misure mira a sostenere i dipendenti vittime di tali comportamenti, con particolare attenzione alla valutazione dello stress lavoro correlato.

## 9.4 Normative di riferimento

Il Codice Etico e il Protocollo sono ispirati da diverse normative nazionali e internazionali:

- **Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006)**: definizione e contrasto delle molestie sul lavoro e delle discriminazioni di genere;
- **Normative sul Whistleblowing (D. Lgs 24/2023)**: protezione dei lavoratori che segnalano condotte illecite;
- **Convenzione ILO n. 190**: sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ratificata in Italia nell'ottobre del 2021.

Il protocollo è esteso a tutte le aziende controllate da ASPI che si impegna a diffonderlo a tutto il comparto dei trasporti.

**Il Protocollo ha ricevuto il premio "Libellula Inspiring Company 2023"** nella categoria Menzione Speciale Equità da parte della Fondazione Libellula, riconoscendo l'impegno del Gruppo nel creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della dignità e inviolabilità dei diritti della persona.

## 9.5 Decalogo antimolestie, antiviolenze e discriminazioni

Alle previsioni contrattuali rafforzate dal Protocollo di contrasto alla violenza, ASPI ha affiancato una guida rapida per identificare abusi e discriminazioni, e fornire informazioni dettagliate sui canali e le procedure di segnalazione aziendale (compreso lo sportello ascolto).

Si tratta del Decalogo antimolestie, antiviolenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro, rinnovato nei contenuti e nelle fattispecie discriminatorie. Questo documento garantisce un ambiente sicuro dove ciascuno possa esprimersi autenticamente, senza tollerare alcuna forma di molestia.



# 10. I servizi inclusivi di Autostrade per l'Italia

Anche nella selezione dei fornitori, Autostrade per l'Italia pone attenzione alle tematiche di Inclusione e Diversità.

In particolare, per la **selezione dei fornitori**, tra i **criteri scelti per l'accreditamento e la partecipazione ai bandi di gara privatistici**, ne sono stati inseriti alcuni specifici volti a testimoniare l'impegno dei fornitori nel favorire e rispettare politiche che assicurino la parità di genere, quali:

- **impegno per l'occupazione di giovani e donne:** impegno ad impiegare nell'appalto, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota almeno pari al 20% rispetto al totale delle risorse impiegate, di giovani (con età inferiore a trentasei anni) e/o donne;
- **rispetto dei principi di parità di genere:** aver rispettato nell'ultimo triennio i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- **strumenti di conciliazione vita-lavoro:** utilizzo e/o impegno ad utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro (work-life balance);
- **certificazione della parità di genere:** possesso della certificazione della parità di genere (di cui all'art.46-bis del codice delle pari opportunità).

Inoltre, sono previsti **ulteriori criteri premianti**, specificatamente legati ai parametri ESG, quali:

- il possesso di certificazioni specifiche in ambito Qualità, Ambiente e Sicurezza;
- l'utilizzo di politiche aziendali volte ad assicurare la conformità alle norme ambientali, al risparmio e all'efficientamento energetico;
- l'adozione di sistemi di monitoraggio del livello di inquinamento, degli sprechi pericolosi e dell'impatto sull'ambiente in termini di inquinamento di aria, acqua e terra.

Inoltre a partire dal mese di luglio 2023 sono stati inseriti **criteri che valorizzano l'aspetto della gender equality** includendo nei bandi di gara per gli affidamenti della gestione Oil e Ristoro delle Aree di Servizio presenti sulla nostra rete, l'inserimento di fasciatoi nei bagni degli uomini (cd. "Realizzazione delle baby room") e la realizzazione o il rifacimento di aree giochi (cd. "Aree dedicate allo svago"), prevedendo nelle stesse aree degli **spazi appositamente dedicati alla sosta dei bambini**. Nel 2023, le aree giochi presenti nelle Aree di Servizio di Autostrade ammontavano a 54, mentre il numero di baby room era pari a 193.

# 11. Riconoscimenti e partecipazione a eventi

## **Libellula Inspiring Company 2023**

Il Protocollo Antimolestie e il progetto Panchine Rosse Parlanti hanno ricevuto il premio "Libellula Inspiring Company 2023" nella categoria Menzione Speciale Equità da parte della Fondazione Libellula, riconoscendo l'impegno del Gruppo nel creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

---

## **4 Weeks 4 Inclusion**

Nel panorama delle iniziative dedicate alla promozione dell'inclusività e della diversità, il 26 ottobre 2023 si è tenuto l'evento "Accogliere la diversità: i Gruppi che fanno la differenza" organizzato da TIM nell'ambito del mese dedicato all'inclusione, un evento in cui ASPI ha presentato e valorizzato i suoi Gruppi ERG per celebrare e valorizzare l'importanza dei gruppi di attivismo aziendale che si distinguono per l'impegno nella creazione di ambienti inclusivi.

---

## **Global Inclusion:**

A seguire, il 13 novembre 2023 a Milano ha avuto luogo il Global Inclusion 2023, un evento internazionale dedicato alla promozione dell'inclusione in vari contesti, da quello aziendale a quello sociale, per porre l'accento su strategie e best practices per costruire società e organizzazioni più inclusive e rappresentative. Anche in questo caso la partecipazione di ASPI, con le testimonianze dei gruppi ERG, ha permesso di valorizzarne il contributo dimostrandone il ruolo determinante per diffondere una cultura sempre più inclusiva ispirata al rispetto.

---

## **Premio Minerva Azienda d'Eccellenza 2023 per l'impegno nella valorizzazione delle donne**

Il 7 novembre 2023, ASPI riceve il premio promosso da Federmanager e Unindustria per il grande lavoro sull'inclusività di genere e sulla leadership femminile attraverso l'adozione e attuazione di politiche, strategie e pratiche volte a garantire pari opportunità, con percorsi di crescita professionale centrati sul riconoscimento del merito messi in campo per rafforzare la presenza delle donne nei diversi ruoli dell'organizzazione.

---

## Premio Imprese Femminili

Il 25 novembre 2023, presso l'Università di Pavia, si sono svolti gli Stati Generali delle Donne con il Premio Imprese Femminili, un'occasione dedicata a riconoscere l'eccezionale contributo delle imprenditrici nel panorama italiano e internazionale. Questo evento non solo celebra il talento e l'imprenditorialità femminile, ma promuove anche la discussione e l'azione per migliorare le condizioni delle donne nel mondo del lavoro e oltre. In una giornata particolare quale il 25 novembre contro la violenza sulle donne ASPi ha condiviso il grande sforzo del gruppo per rendere il contesto lavorativo sicuro psicologicamente e ispirato da una cultura del rispetto, condividendo il Protocollo antimolestie discriminazioni e violenze nei luoghi di lavoro una best practice aziendale che con l'introduzione dello sportello di ascolto e prima assistenza messo a disposizione delle vittime, fornisce un supporto concreto non solo per le violenze e le discriminazioni in contesto professionale ma anche occorse in contesto privato.



# Conclusioni

Autostrade per l'Italia riconosce che la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive sono fondamentali per il successo collettivo e per la costruzione di un ambiente di lavoro equo e innovativo. Il Gruppo si impegna costantemente per garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale a tutti e a tutte le dipendenti, consapevoli del valore aggiunto che una leadership diversificata e inclusiva può apportare all'intera organizzazione. In questa prospettiva, continueremo a investire in iniziative strategiche volte a promuovere la parità di genere e a eliminare ogni forma di barriera che possa ostacolare il pieno sviluppo delle donne all'interno della nostra Azienda. Siamo convinti che tali sforzi miglioreranno la qualità del nostro ambiente lavorativo, e contribuiranno anche a rafforzare la competitività e la capacità innovativa del Gruppo.

Inoltre, sul nostro sito ufficiale verranno presto pubblicate le numerose iniziative e i programmi che abbiamo adottato. Questo non solo per dimostrare il nostro impegno concreto nella lotta contro le discriminazioni di genere, ma anche per rendere trasparente il nostro percorso verso una maggiore equità e inclusione. Attraverso la condivisione di questi dati e risultati, ci auguriamo di ispirare altre organizzazioni a intraprendere simili percorsi di trasformazione. Guardiamo al futuro con ottimismo e determinazione, certi che l'impegno costante verso la diversità e l'inclusione non solo rafforzerà la nostra cultura aziendale, ma sarà anche un motore di crescita sostenibile e di successo condiviso. Siamo consapevoli che il cammino verso la piena parità di genere è lungo e complesso, ma i risultati ottenuti finora ci incoraggiano a proseguire con convinzione ed entusiasmo.

Siamo orgogliosi di aver completato questa seconda edizione del Bilancio di Genere e di essere tra le prime aziende private a rendere pubblica la composizione del nostro personale per genere. Ci auguriamo che questo documento abbia fornito una chiara testimonianza del nostro impegno e della nostra determinazione a creare un contesto lavorativo sempre più inclusivo e capace di valorizzare il talento femminile.



Si ringrazia AnotherWayTo per la collaborazione nella revisione del documento, contribuendo a migliorarne la legibility e la readability.

[anotherwayto.it](https://anotherwayto.it)

---

Si ringrazia Giulia Coppola, Art Director And Visual Communication Designer per le illustrazioni (pagina 7, 14 e 24).

# Allegati

## Tabella di correlazione

Equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia		
<b>KPI monitorati</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indice di femminilità</li><li>• % donne neoassunte su totale neoassunti</li><li>• Glass Ceiling Index</li><li>• GRI 401-1 referenced</li><li>• N° iscritti agli ERG</li></ul>	<b>La presenza femminile in Autostrade per l'Italia</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Fotografia della popolazione aziendale as-is con focus sulla spaccatura di genere</li><li>- Focus sulle nuove assunzioni di genere femminile</li></ul> <b>Glass Ceiling Index</b> <b>Presentazione degli ERG con focus IPAZIA</b>	<b>AGENDA ONU 2030</b> <b>5 PARITÀ DI GENERE</b> 

Empowerment femminile Autostrade per l'Italia		
<b>KPI monitorati</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• N° donne partecipanti a percorsi di alta formazione e professionalizzanti</li><li>• % donne con laurea STEM rispetto al totale dei dipendenti con laurea STEM</li><li>• N° donne con laurea STEM</li><li>• % donne assunte con laurea STEM rispetto all'anno precedente</li></ul>	<b>Talenti femminili</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Descrizione del contributo all'incremento del numero di donne partecipanti a percorsi di alta formazione e professionalizzanti</li><li>- Descrizione del supporto nello sviluppo delle competenze trasversali dei talenti femminili</li><li>- Descrizione dell'incrementare le assunzioni di laureate STEM</li></ul>	<b>AGENDA ONU 2030</b>   



Parità di genere nelle posizioni apicali		
<b>KPI monitorati</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % donne quadro sul totale quadri</li> <li>• % donne dirigenti sul totale dirigenti</li> <li>• % donne in prima linea di riporto al vertice</li> <li>• % donne in CdA</li> </ul> GRI 405-1 referenced <ul style="list-style-type: none"> <li>• % donne suddivise tra staff e line sul totale delle dipendenti donne</li> <li>• % donne con ruoli di responsabilità</li> </ul>	<b>I ruoli ricoperti dalle donne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrizione della modalità di promozione delle donne ai diversi livelli</li> <li>- Rilevazione della presenza di donne appartenenti alle diverse categorie professionali e focus sulla presenza di donne in ruoli di vertice e in CdA</li> </ul>	<b>AGENDA ONU 2030</b> 
	<b>Donne responsabili</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rilevazione della presenza di donne responsabili di unità organizzative</li> </ul>	

Parità retributiva		
<b>KPI monitorati</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender Pay Gap</li> <li>• % donne con remunerazione variabile</li> <li>• % uomini con remunerazione variabile</li> </ul>	<b>La remunerazione delle donne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrizione della modalità di retribuzione per genere e focus su gender pay gap</li> <li>- Descrizione delle politiche retributive con focus sulla corresponsione del salario variabile per genere</li> </ul>	<b>AGENDA ONU 2030</b> 

## Armonia tra vita privata e vita lavorativa

<p><b>KPI monitorati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° di dipendenti fruitori del congedo parentale</li> <li>• % donne fruitrici e uomini fruitori del congedo parentale</li> <li>• N° medio di giorni di congedo per le donne e per gli uomini</li> <li>• N° di fruitori del congedo di paternità</li> <li>• N° medio di giorni di congedo di paternità</li> <li>• % di fruitori di Lavoro Agile sul totale dei dipendenti abilitati</li> <li>• GRI 401-3 referenced</li> </ul>	<p><b>Il sostegno alle famiglie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrizione della procedura di congedo parentale e dettagli su: totale dipendenti fruitori del congedo parentale e focus sul congedo di paternità</li> <li>- Descrizione delle iniziative di assistenza e supporto alle famiglie con focus su: Nido aziendale, Summer Camp, Banca Ore Solidali</li> <li>- Descrizione istituti introdotti con rinnovo del CCNL</li> </ul>	<p><b>AGENDA ONU 2030</b></p>  
	<p><b>Il lavoro agile in Autostrade per l'Italia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio dei dipendenti fruitori di Lavoro Agile</li> <li>- Descrizione del diritto alla disconnessione</li> <li>- Descrizione della flessibilità oraria di lavoro</li> </ul>	





**autostrade** // *per l'italia*