



autostrade // *per l'italia*

in collaborazione con



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

**Il Manifesto e gli obiettivi
di Autostrade per l'Italia**

21 giugno 2021

PERCHÉ IL MANIFESTO

Autostrade per l'Italia ha intrapreso una importante **trasformazione organizzativa e culturale**, che coinvolge tutto il Gruppo a livello nazionale.

La costituzione di una struttura dedicata ai temi della **Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)** rappresenta il segnale concreto della nuova vision e dell'impegno per una sostenibilità sociale, non solo ambientale, che possa attrarre, motivare e valorizzare le persone esplicitando tutti gli elementi abilitanti per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale.

A sostegno della Vision, inoltre, è stato istituito un **Comitato Bilaterale** con le organizzazioni sindacali per sviluppare politiche ed iniziative di tutela ed inclusione delle diversità.

Attraverso il nuovo **Piano Industriale 2020-2024** il Gruppo Autostrade si è posto obiettivi in forte discontinuità con il passato.

La trasformazione aziendale sarà resa possibile dalla creazione di un modello di gestione delle risorse umane in grado attrarre i migliori talenti dal mercato del lavoro (2900 assunzioni entro il 2024) e di valorizzare il talento interno creando un contesto favorevole allo sviluppo di tutte le persone. Un'evoluzione che si è concretizzata nel contestuale avvio di un Piano di Trasformazione HR con una sua **specificata visione**:

"Ci impegniamo a mettere CIASCUNA PERSONA, nella sua unicità, nella condizione di ESPRIMERSI, di PARTECIPARE attivamente alla CREAZIONE DI VALORE, di INNOVARE e di farlo/a sentire parte di un'UNICA AZIENDA".

MISSION STATEMENT E PRINCIPI GUIDA

Con questo Manifesto, declinato in 5 principi, ASPI si impegna a rafforzare ulteriormente il proprio posizionamento, con **l'ambizione di diventare una organizzazione modello italiano dei valori della Diversità, Equità & Inclusione**.

1

LE NOSTRE SCELTE SONO GUIDATE DALLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIVITÀ

AZIONI DA VALORIZZARE E INIZIATIVE DA SVILUPPARE



Obiettivo

Riconoscere l'importanza della diversità in ASPI, apprezzando il suo valore intrinseco e il suo potenziale. Promuoverne la piena rappresentazione all'interno della forza lavoro ed una comprensione estensiva a livello di governance. Creare una cultura inclusiva, partecipata e aperta all'innovazione dove tutte le persone si sentano rispettate e valorizzate e possano quindi vivere con autenticità la loro quotidianità in azienda.

Elaborazione della **Carta dei Valori del Gruppo ASPI** con integrazione dei principi di Diversity, Equity and Inclusion.

Lancio del **Manuale di Inclusività** sulle tematiche di DE&I nella declinazione di norme operative, comportamenti, abitudini e modalità di organizzazione del lavoro fondamentali per creare un ambiente di lavoro equo, psicologicamente sicuro e aperto alla diversità di pensiero.

Introduzione del nuovo **comportamento di Inclusività** nel set comportamentale alla base della valutazione delle performance di tutte le nostre persone.

Valutazione a 360° del management anche rispetto al **comportamento di Inclusività**.

Survey di **ascolto continuo** e di **engagement** con voci dedicate alla percezione delle pratiche agite di **diversity management**.

Creazione di una rete di agenti del cambiamento, rappresentativi delle **diversità aziendali**, responsabili dell'ingaggio di **tutte le persone ASPI** nell'adozione dei nuovi comportamenti di leadership.

Creazione e lancio del network **Women@ASPI**, per supportare e incoraggiare il talento femminile del Gruppo, attraverso l'ascolto e l'organizzazione di **eventi inspirational aperti a uomini e a donne**.

2

PUNTIAMO AD UN VERO EQUILIBRIO TRA LAVORO, FAMIGLIA, TEMPO LIBERO



Obiettivo

Promuovere il work-life balance di tutte le persone del Gruppo attraverso il raggiungimento di un reale equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero. Fornire strumenti e meccanismi che consentano l'armonizzazione della vita lavorativa, familiare e personale.

AZIONI DA VALORIZZARE E INIZIATIVE DA SVILUPPARE

● **Supporto per i figli** (es. asilo nido aziendale, contributo educazione, orientamento scolastico, campo estivo con contributo datoriale del 50-75% etc.).

● Potenziamento dei **contributi di maternità** offerti dallo Stato (es. 100% nel periodo di astensione obbligatoria, e 80-50% nel periodo di astensione facoltativa).

● **Sostegno alla genitorialità** e congedo parentale (es. 9 giorni garantiti al padre in caso di nascita, congedo parentale fruibile ad ore).

● **Diritto alla disconnessione** di un'ora e mezza per la gestione della didattica a distanza dei propri figli nel corso della giornata lavorativa.

● Maggiore **flessibilità oraria** per i genitori.

● **Utilizzo Banca Ore Solidali** per supportare genitori con figli con disabilità.

3

IL BENESSERE DELLE PERSONE È AL CENTRO DEL NOSTRO IMPEGNO



Obiettivo

Promuovere azioni e programmi per migliorare la salute psicofisica finalizzati al raggiungimento del benessere di tutte le persone del Gruppo.

AZIONI DA VALORIZZARE E INIZIATIVE DA SVILUPPARE

- Programma di **counseling/supporto psicologico** a distanza.
- Screening di **prevenzione oncologica** in azienda in partnership con l'equipe medica del Policlinico Gemelli (screening senologici e tiroidei).
- Adesione al **programma MaaM** (Maternity As A Master).
- Ampliamento delle offerte as-is del **pacchetto Welfare** (es. sport & fitness, cibo e alimentazione, benessere mentale...).

4

PROMETTIAMO PARITÀ, EQUITÀ E TRASPARENZA PER LE ASSUNZIONI, LE RETRIBUZIONI E GLI AVANZAMENTI DI CARRIERA

AZIONI DA VALORIZZARE E INIZIATIVE DA SVILUPPARE



Obiettivo

Integrare il principio della parità di trattamento all'interno dei processi che guidano l'intero ciclo di vita professionale e di carriera. Assicurare che le decisioni di assunzione, formazione e avanzamento della carriera avvengano sulla base di criteri equi e oggettivi, e siano guidate dalle competenze, dall'esperienza e dal potenziale delle persone. Eliminare il divario retributivo di genere grazie a una maggiore trasparenza.

Avvio di un programma formativo per circa 1.800 persone sui **bias** e confronto testimonial di altre aziende nell'ambito del Fondo Nuove Competenze.

Lancio di un programma di affiancamento per i Manager con **coaching individuale** e team, per adottare un modello di leadership inclusiva e guidare il cambiamento.

Percorso di formazione per la **gestione equa e inclusiva** dei colloqui di selezione

Realizzazione di campagne comunicative di Employer Branding con **Ambassador ASPI su DE&I** (es. esperienza "al femminile", "genitorialità dei papà", etc.).

Introduzione **percorso di sensibilizzazione DE&I** per tutti i nuovi entrati/onboarder.

Prosiegua dei **percorsi di formazione** dedicati alle donne con durata da 16 a 40 ore (es. young talent, middle manager, senior manager, C-level).

Lancio del **programma di mentoring** per empowerment leadership femminile.

Rafforzamento della formazione linguistica per la creazione di un ambiente multilingue **aperto alle diversità culturali**.

Pubblicazione del **gap retributivo di genere**, e confronto con il settore di appartenenza.

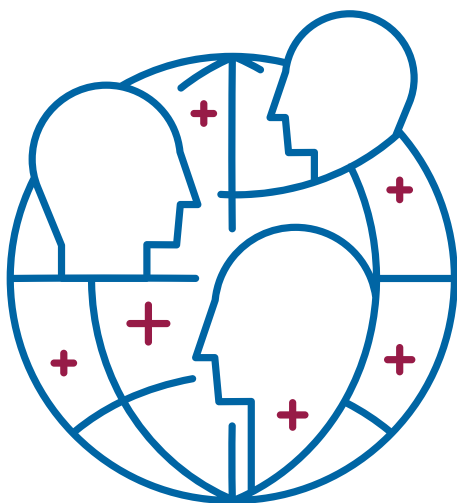
5

COINVOLGERE TUTTI I NOSTRI STAKEHOLDER NELLA STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIVITÀ

Obiettivo

Coinvolgere nel cambiamento anche i nostri stakeholder, incoraggiandoli a rispettare e interiorizzare questi principi.

AZIONI DA VALORIZZARE E INIZIATIVE DA SVILUPPARE



Finanziamento di un **Dottorato di ricerca e di una Borsa di Studio in DE&I** presso l'Università Sapienza di Roma.

Comunicazioni chiare sulle politiche DE&I nella comunicazione istituzionale e nei siti del Gruppo.

Coinvolgimento di tutti gli stakeholder nella creazione di una cultura di voce (o in inglese speak up culture) per il superamento delle ortodossie organizzative e la valorizzazione dell'intelligenza collettiva.

Organizzazione di cicli di **seminari mensili** dedicati al tema DE&I con testimonial donne (manager, istituzioni, università, ricerca, sport ecc.).

Partecipazione come testimonial e facilitatori a **eventi dell'ecosistema DE&I** (es. Global Inclusion).

Promozione della diversità, equità e inclusione nelle nostre comunicazioni e dialogo con i clienti, partner, fornitori e altri stakeholder (es. video istituzionale su DE&I).

Verifica fattuale che tutti i nostri partner operino **in linea con i principi di questo Manifesto**.



