

autostrade  
per l'Italia



# Bilancio di Genere 2024

# Indice

## INTRODUZIONE

Nota metodologica ..... 4

Guida alla lettura ..... 5

## IL CONTESTO

Governance per la parità di genere e l'inclusione ..... 7

Le Partnership per estendere il nostro network ..... 8

Certificazioni UNI/PdR 125:2022 e ISO:30415 ..... 9

Composizione del personale ..... 11

Il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia ..... 15

## LA DIREZIONE

Area 1 – Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura  
dell'organizzazione ..... 17

Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli  
organi decisionali ..... 21

Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle  
progressioni di carriera ..... 24

Area 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella formazione  
e nella valorizzazione delle competenze ..... 27

Area 5 – Integrazione della dimensione di genere nei processi  
ed attività aziendali ..... 31

Area 6 - Contrasto della violenza e discriminazione di genere,  
comprese le molestie sessuali ..... 35



# Introduzione

Il Bilancio di Genere 2024 di Autostrade per l'Italia (ASPI) rappresenta il terzo appuntamento annuale con la rendicontazione dell'impegno dell'Azienda verso la parità di genere e la costruzione di un contesto lavorativo equo, inclusivo e rispettoso delle differenze.

Nato come strumento di analisi e trasparenza, il Bilancio di Genere contribuisce a monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e a guidare il miglioramento continuo.

L'edizione 2024 si affianca alla Rendicontazione Annuale Integrata (RAI), dove gli indicatori di sostenibilità si integrano a quelli economico-finanziari per misurare il valore generato da ASPI lungo la catena del valore.

Attraverso una narrazione supportata da dati qualitativi e quantitativi, il documento fotografa lo stato dell'arte e i progressi compiuti lungo le sei macroaree chiave per la parità di genere che hanno guidato la redazione del Gender Equality Plan, evidenziando i risultati raggiunti e le sfide ancora aperte.

Il Bilancio di Genere rappresenta inoltre uno strumento di trasparenza e responsabilità, volto a monitorare i progressi verso la parità di genere sul piano numerico e culturale.

## Nota metodologica

Il presente Bilancio di Genere è stato redatto con riferimento agli indicatori chiave (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e alle linee guida dello standard internazionale ISO 30415:2021 sulla gestione inclusiva delle risorse umane.

In aggiunta, il documento rendiconta alcuni indicatori riportati anche nella Rendicontazione Annuale 2024 Integrata con specifico riferimento ai dati inerenti al solo perimetro ASPI e agli ambiti di seguito evidenziati:

- **ESRS S1-6 Occupazione**
- **ESRS S1-9 Diversità e Pari Opportunità**
- **ESRS S1-13 Formazione e Valutazione Performance**
- **ESRS S1-15 Work Life Balance**
- **ESRS S1-16 Gender Pay Gap**

I dati rendicontati sono stati raccolti attraverso i sistemi informativi aziendali e la Dashboard DE&I, che monitora KPI rilevanti per la parità, l'equità e l'inclusione. La fotografia del 2024 include una lettura comparativa con i dati del 2022 e del 2023, al fine di garantire la coerenza e la progressività delle analisi.

Il perimetro di rendicontazione si riferisce esclusivamente ad Autostrade per l'Italia S.p.A., benché molte delle iniziative siano state attivate su scala di Gruppo. Eventuali limitazioni o eccezioni vengono di volta in volta specificate nel testo, anche con riferimento agli indicatori della RAI il cui perimetro può variare nella rappresentazione qui riportata.

## Guida alla lettura

Dopo una prima parte dedicata al contesto, il resto del documento è strutturato in coerenza con le sei aree del Gender Equality Plan (GEP) 2023–2025, lo strumento strategico e programmatico con cui Autostrade per l'Italia ha definito, nel triennio 2023–2025, obiettivi e azioni per promuovere la parità di genere.

LE 6 AREE DEL GEP DI ASPi	
AREA 1: Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	 
AREA 4: Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	  
AREA 5: Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	
AREA 6: Contrasto della violenza e discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali	  

# Il contesto



# Governance per la parità di genere e l'inclusione

Nel corso del 2024 è proseguito l'impegno di Autostrade per l'Italia nelle molteplici direzioni di inclusione e gestione delle diversità, anche grazie a una governance multilivello basata su tre attori per integrare indirizzo, monitoraggio continuo e partecipazione attiva.

- **Comitato Guida DE&I:** responsabile della definizione della strategia, della costruzione dei piani di azione e dell'attivazione di piani di ascolto mirati per i diversi segmenti aziendali.
- **Comitato Bilaterale per l'Inclusione delle Diversità:** nato dal confronto con le sigle sindacali per vigilare su parità retributiva, inclusione delle fragilità, welfare e genitorialità, contrasto alla violenza e alle discriminazioni.
- **Employee Resource Group (ERG):** gruppi di attivismo, formati volontariamente da personale dell'azienda, che operano come catalizzatori di cambiamento culturale dall'interno che affrontano in chiave intersezionale tutte le dimensioni della diversità, offrendo uno spazio di confronto, ascolto e proposta. Ogni gruppo è dotato di un proprio statuto, un direttivo interno e uno sponsor C-Level. A fine 2024 gli ERG contavano 120 aderenti distribuiti nei seguenti 4 ambiti:
  - **Parità di genere – Gruppo Ipazia:** per promuovere il superamento dei bias culturali e favorire la parità di trattamento in contesti professionali e tecnologici storicamente considerati appannaggio dell'universo maschile.
  - **LGBTQ+ – Gruppo GuidiAmo:** per favorire un ambiente di lavoro autentico e inclusivo superando i bias dell'orientamento affettivo e identità di genere.
  - **Disabilità – Gruppo Aucuba:** per abbattere i pregiudizi e gli ostacoli che le persone con disabilità affrontano nella quotidianità.
  - **Intergenerazionalità – Gruppo GenZero:** per favorire differenze generazionali e costruire un clima aziendale di dialogo e di coesione.

# Le partnership per estendere il nostro network

Per Autostrade per l'Italia costruire alleanze con realtà che condividono gli stessi valori significa moltiplicare l'impatto e contribuire alla diffusione di una cultura della parità e dell'inclusione. In questa direzione si inseriscono tre partnership chiave, avviate e rafforzate nel corso degli ultimi anni per estendere il nostro network.

## Valore D

Dal 2021 Autostrade per l'Italia è socio sostenitore di Valore D, prima associazione italiana impegnata per la parità di genere e l'inclusione. L'adesione ha portato alla sottoscrizione del Manifesto per l'Occupazione Femminile e all'accesso a una rete di 400 aziende con cui condividere pratiche, strumenti e formazione.

Nel 2024 ASPI ha aderito ai programmi **Inspiring Girls** e **Wanters**, portando il proprio personale nelle scuole per promuovere il rispetto e la libertà di scelta tra ragazze e ragazzi.

Ha inoltre contribuito alla redazione delle **Linee Guida dal Silenzio all'Azione** contro la violenza domestica, condividendo **il Protocollo aziendale di contrasto alla violenza** e il **Decalogo interno contro molestie e discriminazioni** sottoscritto con le organizzazioni sindacali del comparto trasporti nel 2023 e dal comparto edile nel 2024.

## Fondazione Libellula

Nel 2023 ASPI ha aderito a Fondazione Libellula, realtà impegnata nella prevenzione della violenza di genere e nella promozione di ambienti professionali rispettosi, sicuri e inclusivi.

La collaborazione ha portato alla realizzazione di percorsi formativi rivolti alla popolazione aziendale, con un focus sullo sviluppo di competenze trasversali legate all'ascolto, alla gestione delle relazioni e alla rimozione degli stereotipi.

## Stati Generali delle Donne

Con Stati Generali delle Donne, Autostrade per l'Italia ha avviato già a partire dal 2022 un progetto che collega spazio pubblico, sensibilizzazione e memoria collettiva: **le Panchine Rosse Parlanti**, un'iniziativa che nel corso del 2024 ha visto salire il numero di installazioni sulla rete autostradale gestita (**circa 30 installazioni presenti nelle Aree di Servizio della rete** e in alcune sedi territoriali del Gruppo) e l'adesione al programma di sensibilizzazione della **Polizia di Stato**.

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

Autostrade per l'Italia si è dotata di standard e principi internazionali in materia di diversità, equità e inclusione già dal 2022.

Le certificazioni e i framework internazionali adottati non sono semplici attestazioni di conformità. Rappresentano **leve di gestione e motivazione**, che trasformano i principi valoriali in obiettivi misurabili, incentivando l'organizzazione a consolidare i risultati e a individuare nuove aree di miglioramento.

Nel **dicembre 2024** il rinnovo della **certificazione UNI/PdR 125:2022** per la parità di genere, ha evidenziato un miglioramento significativo (**+ 6 punti percentuali**) rispetto allo score ottenuto in fase di rilascio della certificazione (novembre 2022). Rinnovata, dopo il primo triennio, anche l'asseverazione allo **standard internazionale ISO:30415**, che fornisce linee guida per promuovere i principi di diversità e inclusione all'interno delle organizzazioni, integrandoli nel proprio sistema di gestione aziendale. Questo conferma un percorso intrapreso per affermare un contesto in grado di promuovere pari opportunità e garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso delle unicità.

# Uni Pdr 125:2022

Punteggio 2024

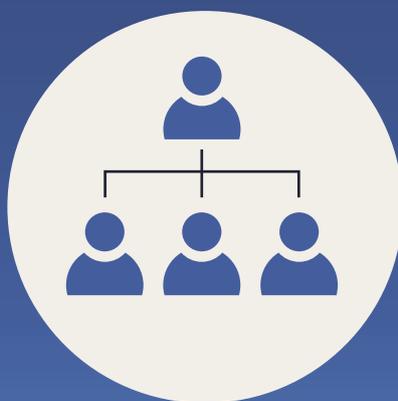
**+6%**

rispetto al 2022

## Indicatori di empowerment da UNIPDR 125:2022



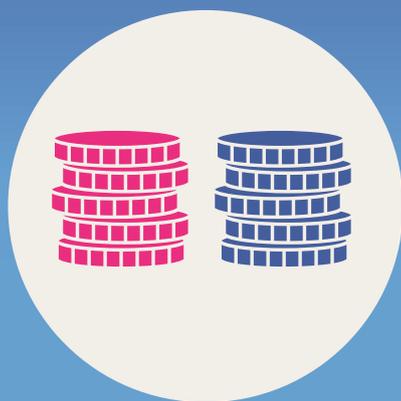
Cultura e Strategia



Governance



Processi HR



Equità Remunerativa  
per Genere



Opportunità di  
Crescita e Inclusione



Genitorialità e  
Conciliazione  
Vita-Lavoro

# Composizione del personale

Negli ultimi anni l'Azienda ha rafforzato il proprio impegno verso l'equilibrio di genere, migliorando la capacità di attrarre e valorizzare talenti femminili.

Nel 2024 le donne rappresentano il 24,5% dell'organico di Autostrade per l'Italia, 1.167 persone su un organico totale di 4.761 unità<sup>1</sup>, un dato sostanzialmente allineato al 2023, ma con un **Indice di Femminilità**<sup>2</sup> che passa dal 29,3% del 2022 al **32,5%** del 2024.

Negli ultimi anni si è registrato un incremento significativo anche nei **ruoli di responsabilità** con una percentuale di donne manager passata dal 21,8% nel 2022 al **23,6%** nel 2024.

## Donne in ASPI

KPI	2022	2023	2024	Incremento 2022-2024 punti %
Totale organico	4.944	5.001	4.761	<b>+1.8</b> dell'organico <b>+3.2</b> indice di femminilità
Donne	1.121	1.228	1.167	
% Donne nell'organico	<b>22,7%</b>	<b>24,6%</b>	<b>24,5%</b>	
Indice di femminilità	<b>29,3%</b>	<b>32,5%</b>	<b>32,5%</b>	



### INDICATORI ESRS CORRELATI

ESRS S1-6 Occupazione

ESRS S 1-9 Diversità e Pari Opportunità

<sup>1</sup> Full time e part time al netto del personale stagionale

<sup>2</sup> Indice di femminilità: L'indice di femminilità è un rapporto statistico che indica il numero di donne per ogni 100 uomini in una determinata popolazione.



In azienda si apprezza anche la crescita della componente femminile nei ruoli di Line con la presenza del 20% di donne, dato in crescita di 2 punti percentuali rispetto al 2022, in cui si attestava al 18%.

Analizzando invece la suddivisione Staff-Line sulla base delle 1.167 donne presenti in ASPI, la presenza femminile nei dipartimenti in Line è pari al 66%, mentre nei dipartimenti di Staff è pari al 34%.

## Distibuzione dipendenti tra Staff e Line

DIPENDENTI STAFF	
uomini in Staff	446
donne in Staff	397
% donne in Staff	47%
% donne in Staff sul totale dipendenti donne	34%

DIPENDENTI IN LINE	
uomini in Line	3.148
donne in Line	769
% donne in Line	20%
% donne in Line sul totale dipendenti donne	66%



### INDICATORI ESRS CORRELATI

ESRS S1-6 Occupazione

La crescita della componente femminile consolida in azienda una presenza fortemente qualificata con valori superiori alla media aziendale in termini di titolo di studio posseduto: infatti a fronte di un valore medio pari al 31% di laureati sull'intera forza lavoro, **le donne laureate (521) rappresentano il 35% del personale laureato.**

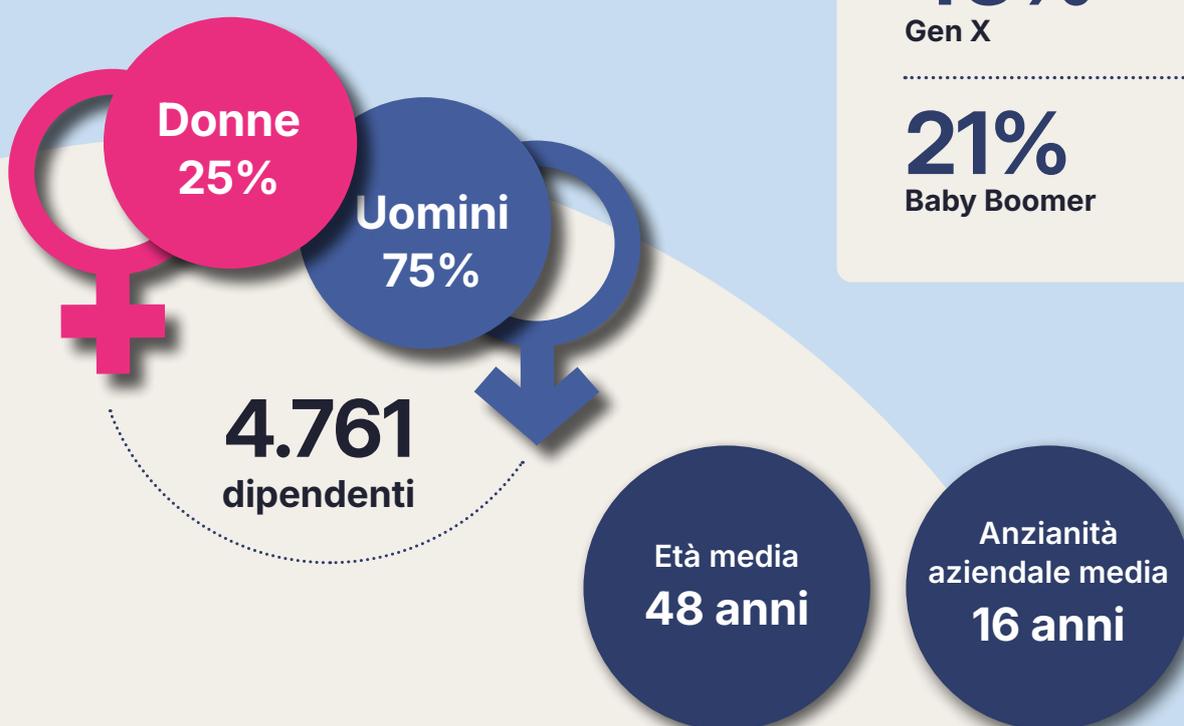
### Laureate e STEM in ASPI

Anno	2022	2023	2024	Incremento 2022- 2024
Donne laureate in organico	464	529	521	<b>+12%</b> Donne laureate in organico
Donne laureate in STEM	168	180	177	<b>+5%</b> Donne laureate in STEM



Guardando alla fotografia demografica aziendale, l'**età media** delle persone che lavorano in Autostrade per l'Italia è di 48 anni, un dato che riflette l'**equilibrio tra esperienza e innovazione** che caratterizza la popolazione aziendale. Il capitale umano del Gruppo si compone infatti di una presenza significativa della Generazione X (43%), affiancata da un crescente numero di giovani: il 36% del personale appartiene alle generazioni Gen Z e Millennial, confermando una progressiva apertura verso nuove competenze e sensibilità. A completare il quadro, il 21% del personale dipendente è rappresentato da profili over 60 (Baby Boomer), portatori di un patrimonio di conoscenze e professionalità consolidato nel tempo.

Infine, osservando la **composizione generazionale nella prospettiva di genere**, si rileva una forte concentrazione di donne nella Generazione X (612 donne, pari al 52% della popolazione femminile) e tra Gen Z e Millennials (448 donne, pari al 38%). Solo il 10% delle donne appartiene alla generazione Baby Boomers (107 donne).



#### Dirigenti donne

**16%**

del totale dirigenti

#### Donne quadri

**28%**

del totale quadri

#### Impiegate

**54%**

del totale impiegati e impiegate

#### Operaie

**2%**

del totale operai e operaie

**36%**

Gen Z e Millenials

**43%**

Gen X

**21%**

Baby Boomer

# Il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia

Autostrade per l'Italia ha scelto di adottare, già a partire dal 2022, il **Glass Ceiling Index**, uno strumento che consente di misurare il grado di trasparenza e permeabilità delle carriere femminili all'interno dell'azienda.

L'indice, ispirato alla metodologia del "**The Economist**", restituisce un dato sintetico – su una scala da 0 a 1 – che valuta la presenza di barriere strutturali e culturali per l'avanzamento delle donne. Un valore pari a 0 indica la massima presenza di ostacoli, mentre il valore 1 riflette un contesto pienamente equo e privo di limitazioni di genere.

Nel calcolo adottato da Autostrade per l'Italia, vengono considerate variabili strutturali e organizzative chiave, tra cui:

- 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'obiettivo non è solo fotografare la situazione attuale, ma costruire uno strumento dinamico, in grado di supportare un processo di trasformazione culturale continuo. Ogni indicatore diventa così parte di una mappa utile a individuare i punti di forza e le aree su cui concentrare azioni di riequilibrio.

Nel **2024** il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia si attesta a **0,39**, in sostanziale allineamento rispetto al 2023 (0,40), e in netto miglioramento rispetto al valore iniziale del 2022 (0,35).

# La direzione



# Area 1 – Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione



In linea di continuità con le iniziative adottate nell'anno precedente, anche per il 2024 permane **la centralità delle persone e del loro benessere anche in termini di bilanciamento vita-lavoro**, da affermare con la contrattazione, i modelli organizzativi, le policy aziendali e le prassi quotidiane

Nel 2024, l'azienda ha implementato una serie di iniziative mirate a favorire il benessere complessivo e l'equilibrio tra vita professionale e personale. Questi interventi si concretizzano in **politiche di lavoro flessibili, promozione di un ambiente di lavoro favorevole alla maternità** e al potenziamento dell'empowerment femminile, valorizzando, in particolare, il tema della **bigenitorialità**, servizi di assistenza dedicati e programmi specifici pensati per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale dei collaboratori e delle collaboratrici.

## Welfare aziendale

Il 2024 rappresenta l'anno in cui si **rafforza il welfare aziendale** con nuove misure a sostegno dei dipendenti, delle dipendenti e della conciliazione vita-lavoro. Il 5 dicembre 2024 l'azienda sigla infatti, con il contributo decisivo del **Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle Diversità**, un accordo di secondo livello con l'obiettivo di creare un vero e proprio welfare personalizzato per le diverse categorie di lavoratori, lavoratrici e di generazioni, attento alle varie esigenze che mutano anche in funzione dell'età del personale. Tra le iniziative principali:

- **Estensione dei permessi retribuiti** per esigenze legate alla vita familiare.
- **Sostegno alla genitorialità condivisa**: 20 giorni di congedo di paternità retribuito, 10 in più rispetto alla normativa, incluse anche le coppie omogenitoriali indipendentemente dal genere, e contributo sul congedo parentale facoltativo per 3 mensilità.

Nel ridefinire gli equilibri nei carichi di cura, l'offerta di Welfare si arricchisce anche di **nuovi permessi** per eventi legati alla vita familiare, accessibili a entrambi i genitori, e permessi da dedicare a se stessi con una tutela del tempo che assume un significato ancora più ampio:

- **Corso preparato**
- **Inserimento figli e figlie al nido**, alla scuola dell'infanzia o alla primaria.
- Accompagnamento **terapie per figli e figlie con DSA**
- **Malattia di figli e figlie** fino ai 12 anni di età.
- **Partecipazione a esami significativi** (licenza media, diploma, laurea).
- **Assistenza di genitori anziani.**
- **Nascita di un nipote o di una nipote.**
- **Decesso o grave infermità di un familiare** affine di primo grado (suocera/o, genero, nuora).
- **Attività di volontariato** (fino a due giornate anno).
- **Year Off**, periodo di assenza non retribuita fino a dodici mesi dedicato ai dipendenti under 40.
- Permesso per **dismenorrea.**

Il nuovo impianto di welfare si affianca a un'offerta già molto ricca di servizi per le famiglie, la salute ed il benessere personale.

## **SERVIZI E CONTRIBUTI PER LE FAMIGLIE**

- **Asilo nido aziendale sede di Roma/Convenzioni con nidi privati** in altre sedi operative.
- **Contributo asilo nido** per personale dipendente a tempo indeterminato con quote datoriali mensili per seconda/o e terza/o figlia/o.
- **Summer e City Camp** con contributo datoriale dal 30% al 70%, ai quali, nel 2024, hanno partecipato rispettivamente **222 ragazze e ragazzi** e **65 bambine e bambini.**

## **CURA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE PERSONALE**

- **Sportello psicologico gratuito** per supporto personale e professionale.
- **Screening periodici** (senologico e tiroideo) in sede, con circa 300 persone coinvolte ogni anno.

# Accordo Welfare 2024



## Family Care

### Permessi

Inserimento nido  
infanzia

Terapia minori con DSA

Esami figli e figlie

Cura genitori

Nonni

Decesso affini 1°

Corso parto

Congedo paternità

Malattia bambino  
o bambina

### Sevizi e Contributi

Asilo nido aziendale con  
contributo datoriale fino al terzo  
anno di età del bambino, bambina

Convenzioni con nidi privati  
sul territorio

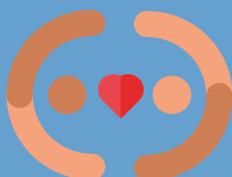


## Personal Care

### Permessi

Permesso retribuito per dismenorrea

Year off



## Social Care

### Permessi

Volontariato

## Area 1 – Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
Lavoro agile	% di fruitori di lavoro agile sul totale dei dipendenti abilitati	48%
	n° donne abilitate allo smart working	1.151
	n° donne fruitrici dello smart working	725
	% donne fruitrici dello smart working rispetto alle abilitate	63%
	n° uomini abilitati dello smart working	2.795
	n° uomini fruitori dello smart working	1.154
	% uomini fruitori dello smart working rispetto agli abilitati	41%
Congedi	N° di dipendenti fruitori del congedo parentale facoltativo	93
	% donne fruitrici del congedo parentale facoltativo	11%
	% uomini fruitori del congedo parentale facoltativo	10%
	N. medio di giorni di congedo facoltativo per le donne	4,9
	N. medio di giorni di congedo facoltativo per gli uomini	3,4
	N° di fruitori del congedo di paternità obbligatorio	104
	N° totale di giorni di congedo di paternità obbligatorio fruiti	874
	N° medio di giorni di congedo di paternità obbligatorio	8,4
Summer e City Camp	N. partecipanti Summer Camp	222
	N. partecipanti City Camp	65

**INDICATORI ESRS CORRELATI:** ESRS S 1-15 Work Life Balance

# Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



Autostrade per l'Italia è impegnata nella promozione di una maggiore rappresentanza femminile all'interno del proprio organico, con particolare attenzione all'accesso a ruoli di responsabilità organizzativa anche nelle aree operative dell'Azienda.

Questo impegno si traduce in **politiche mirate di attraction e sviluppo delle carriere femminili**, integrate con **strumenti di welfare orientati alla bigenitorialità**, oltre a campagne di sensibilizzazione volte a contrastare stereotipi di genere e a favorire una cultura realmente inclusiva.

## Donne in posizioni di responsabilità

All'interno della propria strategia DE&I, ASPI ha introdotto il monitoraggio di specifici KPI volti a misurare l'efficacia delle azioni intraprese in tema di empowerment femminile. Tra questi, uno degli indicatori chiave è il **Gender Objective**, che misura il rapporto tra donne in posizione di responsabilità e il totale delle posizioni di responsabilità. Tale indicatore nel 2024 ha raggiunto il **23,6%**, con un incremento di oltre il 20% rispetto all'anno 2022 in riferimento al numero di posizioni organizzative ricoperte da donne (130 nel 2022, 156 nel 2024). Questo progresso si inserisce in un percorso strutturato, volto a consolidare il cambiamento e a promuovere una **leadership più equa**.

## Succession Plan

Dal 2022 è stato introdotto un **modello di Succession Plan** che prevede almeno una donna per tavola di successione per i ruoli più prossimi ai vertici.

Il Succession Plan è oggi uno degli elementi cardine per garantire che il talento femminile non solo emerga, ma trovi lo spazio e il riconoscimento che merita.

Nel 2024, nelle **tavole di successione** per questi ruoli chiave, la presenza femminile ha raggiunto il **24%**, in crescita rispetto al 17% dell'anno precedente.

Le donne titolari di strutture nella prima e seconda linea di riporto al vertice rappresentano, nel 2024, il 24% dei profili selezionati (21 donne su un totale di 87 posizioni).

### Parità retributiva

**La trasparenza retributiva** è uno degli strumenti più incisivi per contrastare la disuguaglianza di genere nei luoghi di lavoro. Con l'adozione della **Direttiva UE 2023/970**, nota anche come Pay Transparency Directive, l'Unione Europea ha rafforzato il principio della **parità salariale per lavori di pari valore**, imponendo alle aziende obblighi di comunicazione e rendicontazione sul **divario retributivo di genere (gender pay gap)**.

In Autostrade per l'Italia, il gender pay gap è contenuto entro la soglia di tolleranza del  $\pm 10\%$  prevista dalla **UNI/PdR 125:2022**, a qualunque livello organizzativo, ed è **oggetto di monitoraggio costante** per garantirne il mantenimento nel tempo.

Il monitoraggio è assicurato anche dal **Comitato Bilaterale per l'inclusione delle diversità Azienda-Sindacato**, che ha tra i suoi compiti anche quello di contrastare il divario retributivo e di promuovere la **parità nella progressione di carriera** tra uomini e donne.

Per neutralizzare gli impatti retributivi dei periodi di astensione obbligatoria per la maternità, **alle lavoratrici è riconosciuto un contributo datoriale del 20%**, che integra l'indennità fino al 100% della retribuzione mensile. Inoltre, **la componente variabile della retribuzione non viene intaccata** dall'assenza, garantendo così piena continuità nella valorizzazione professionale.

Dall'analisi del gender pay gap svolta anche per l'anno **2024** è emerso che la differenza retributiva tra uomini e donne **non rappresenta un fenomeno critico** nella realtà di Autostrade per l'Italia; il dato medio calcolato sulla base della formula prevista dalla **Uni Pdr 125:2022** (Retribuzione Media Uomo - Retribuzione media Donne/Retribuzione media Uomo) si attesta infatti al 3%, ben al di sotto della soglia di tolleranza (pari a  $\pm 10\%$ ) prevista dalla prassi.

## Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
<b>Donne in posizioni di responsabilità</b>	Posizioni di responsabilità	662
	Donne in posizioni di responsabilità	156
	Dirigenti	17
	Donne in CDA	2
<b>Presenza di donne in prima e seconda linea manageriale</b>	Donne	21
	%	24%
	Uomini	66
	%	76%
<b>Presenza di donne in tavole di successione</b>	Donne	5
	%	24%
	Uomini	16
	%	76%
<b>Parità retributiva</b>	Gender pay-gap medio	3%
	% donne con remunerazione variabile	7%
	% uomini con remunerazione variabile	9%

### INDICATORI ESRS CORRELATI:

ESRS S1-9 Diversità e Pari Opportunità

ESRS S1-16 Gender Pay Gap

# Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



Autostrade per l'Italia promuove un approccio inclusivo e trasparente nei processi di selezione, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di accesso sin dalle fasi iniziali del percorso professionale. Il principio che guida l'intero processo è quello della valorizzazione del merito, supportato da strumenti oggettivi di valutazione e da un'attenzione specifica alla rappresentanza femminile.

In questa direzione, è stata implementata una procedura che prevede la composizione di **short list bilanciate**, coerenti con il mercato di riferimento, in cui ogni terna di candidati presentata per una posizione deve includere **almeno una donna**. Una misura concreta, pensata per rompere automatismi e stereotipi e favorire la presenza femminile anche nei settori a prevalenza maschile.

I percorsi di valutazione sono progettati inoltre per riconoscere il potenziale individuale, anche attraverso strumenti specifici per candidati e candidate con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), in coerenza con la **certificazione Dyslexia Friendly** del Gruppo ottenuta da ASPI nel 2022, che ha permesso di strutturare un processo di selezione bias free.



## Mobilità interna

Autostrade per l'Italia promuove un **modello di mobilità interna equo e trasparente**, in cui il riconoscimento del merito e lo sviluppo delle competenze guidano ogni passaggio di carriera. Tutti i processi sono ispirati ai principi della Linea Guida Diversità Equità e Inclusione di Gruppo, e strutturati per garantire pari opportunità a ogni persona, a prescindere dal genere.

Due strumenti consolidati costituiscono le basi operative di questo approccio:

- **La selezione interna**, finalizzata a favorire la crescita professionale e il riconoscimento delle competenze attraverso movimenti contrattuali verticali e orizzontali.
- **Change4Value**, un meccanismo di mobilità trasversale che consente a tutte le persone del Gruppo di candidarsi a posizioni aperte, ampliare le proprie esperienze e costruire percorsi di crescita personalizzati.

Tutte le fasi dei processi di mobilità sono accompagnate da **criteri oggettivi** che includono valutazioni delle performance e delle competenze, posizionamenti a matrice e storia professionale.

## Progressioni di carriera

Dal 2022 al 2024 sono **200 le donne che hanno ricevuto una promozione**. Nel 2024, su un totale di 189 promozioni, 58 hanno riguardato le donne (**31% del totale promozioni**), un dato in netto miglioramento nel triennio di osservazione (dal 29% del 2022 al 31% del 2024).

In linea con il Gender Equality Plan 2023–2025, ASPI ha avviato la progettazione di una serie di interventi di sensibilizzazione e formazione, pensati per rafforzare la consapevolezza del ruolo femminile e agevolare i percorsi di crescita, che saranno sviluppati operativamente nel corso del 2025.

## Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
Assunzioni donne su totale assunzioni	N. totale persone assunte	133
	Totale uomini	95
	Totale donne	38
	% donne neoassunte su totale neoassunti	29%
Passaggi di livello	Donne con Passaggi di Livello	58
	Uomini con Passaggi di Livello	131

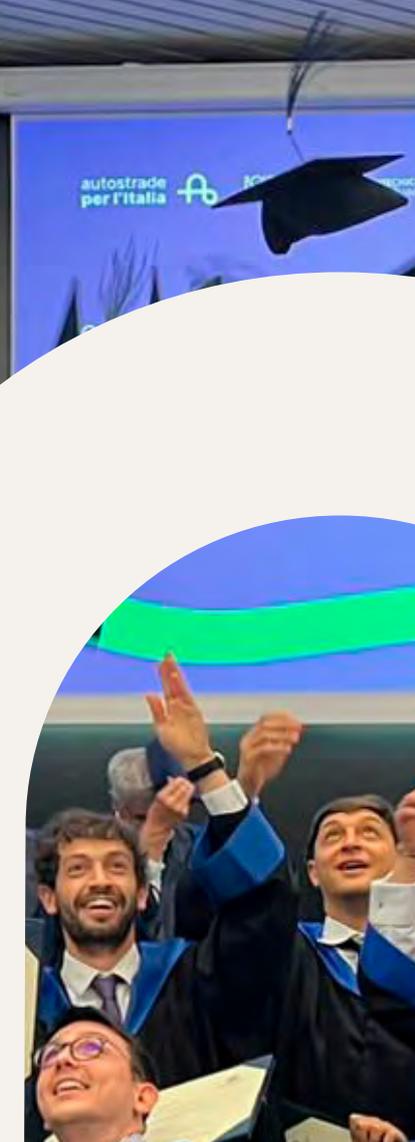
# Area 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze



Le competenze delle persone sono considerate un elemento distintivo, in grado di generare valore a lungo termine e supportare le trasformazioni richieste dall'evoluzione della società e del business. L'impegno formativo si è tradotto in oltre **145.000 ore di formazione** erogate al personale ASPI attraverso **cinque Academy** attive su ambiti chiave come sostenibilità, digitale, operation e infrastrutture. Un investimento che tiene conto **del profilo professionale, del ruolo e del potenziale individuale**, in coerenza con le esigenze di business e le caratteristiche individuali.

Nel rafforzare queste competenze adottiamo un **approccio inclusivo** volto a garantire che ogni percorso formativo sia accessibile e valorizzante, **a prescindere da età, ruolo o genere**. Favorire l'accesso femminile ai percorsi di formazione e sviluppo rappresenta una leva fondamentale per la riduzione del gender gap e per la creazione di un ambiente di lavoro equo e dinamico. In quest'ottica ASPI ha avviato un processo di progressiva integrazione della variabile di genere nei propri programmi formativi, con l'obiettivo di garantire pari opportunità nell'accesso alle competenze e nella crescita professionale.

Nel 2024 **le donne rappresentavano il 25% delle persone coinvolte nei percorsi di alta formazione** (19 donne su un totale di 76 persone), confermando l'impegno nel garantire equa rappresentanza rispetto alla presenza femminile nei percorsi formativi, al fine di rafforzare competenze tecniche e manageriali a sostegno dell'accesso a posizioni organizzative di responsabilità. Per promuovere lo sviluppo dei talenti, l'Azienda ha da oltre un triennio avviato il **Progetto LED** (Lead-Excellence and Develop), un programma che mira a garantire pari opportunità di accesso e crescita professionale e che ha visto crescere costantemente la percentuale di partecipanti donne. Infatti, a fronte del 20% di presenza femminile nell'edizione 2021-2023, nella seconda edizione 2023-2025 si registra un incremento di 7 punti percentuali.



Un'attenzione particolare è stata rivolta anche all'ambito **STEM**, tradizionalmente caratterizzato da una bassa rappresentanza femminile. In Italia infatti **le immatricolazioni a percorsi STEM da parte delle donne risultano pari al 20,3% rispetto ad un 39,9% di Uomini** (Fonte: **ISTAT, Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità**, marzo 2025), un dato che evidenzia quanto sia ancora necessario agire per abbattere le **barriere culturali e strutturali** che ostacolano l'accesso delle donne a questi percorsi.

Per contribuire a invertire questa tendenza, Autostrade per l'Italia già dal 2021 ha avviato **due percorsi di alta formazione tecnica, specialistica e professionalizzante** in partnership con il Politecnico di Milano, la GSO Scuola di management del POLIMI, il **Politecnico di Torino e l'Università Federico II di Napoli** - rispettivamente Ingegneria e gestione integrata delle reti autostradali e Smart Infrastructure & Construction Academy - nei quali la **presenza femminile** nel 2024 ha raggiunto rispettivamente quota **33%** e **43%** del numero complessivo delle partecipazioni.

Un approccio sistemico che unisce empowerment, orientamento e inclusione e che testimonia un impegno costante nel rendere la formazione una leva concreta di cambiamento culturale e parità reale.

A rafforzare ulteriormente questo percorso contribuiscono anche gli **Employee Resource Group (ERG)**, con **120 persone** aderenti attive a fine 2024, protagoniste di iniziative di sensibilizzazione e crescita interna sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

## Area 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
Programma sviluppo LED - II° Edizione (2023-2025)	Donne partecipanti	9
	Uomini partecipanti	25
	Totale	34
	% Donne su totale	27%
Master di alta formazione	% donne iscritte	25%
Gruppi ERG	Numero iscritti e iscritte	120

### INDICATORI ESRS CORRELATI:

ESRS S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze

# Area 5 – Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali



L'impegno di Autostrade per l'Italia verso un'inclusione reale si traduce anche in interventi concreti sulla rete autostradale, con particolare attenzione alla fruibilità degli spazi da parte di tutte le persone e alla promozione della genitorialità condivisa.

A partire da luglio 2023, nei bandi di gara per gli affidamenti della gestione Oil e Ristoro delle Aree di Servizio presenti sulla rete, sono stati introdotti nuovi criteri premianti volti a valorizzare la gender equality. In particolare è stata richiesta la creazione di:

- **Baby room:** con l'inserimento di fasciatoi anche nei bagni destinati agli uomini.
- **Aree dedicate allo svago:** la realizzazione o il rifacimento di aree giochi per bambini e bambine con spazi appositamente pensati per favorire la sosta e il benessere delle famiglie.

Questi requisiti sono già stati previsti nelle gare avviate e saranno progressivamente applicati nel triennio 2024–2026, consolidando una nuova visione degli spazi come luoghi inclusivi e accessibili.

Nel 2024 sulla rete di Autostrade per l'Italia risultavano attivi **154 spazi dedicati al cambio degli infant** con un servizio garantito per entrambi i genitori in locali dedicati nelle aree ristoro (copertura del 76% rispetto al totale bagni locali ristoro -202-) e 76 aree giochi.

Questa scelta, che integra inclusione e accessibilità nei criteri di qualità infrastrutturale, riflette la volontà di promuovere modelli culturali che superino gli stereotipi di genere, riconoscendo e supportando la bigenitorialità così come i bisogni delle famiglie contemporanee.

## Inclusion Week

Dal 21 al 26 giugno 2024 si è svolta la seconda edizione della Inclusion Week del Gruppo, intitolata **Ti rispetto, Ti riconosco**, grazie al coinvolgimento attivo degli ERG. Tre appuntamenti, **oltre 750 partecipazioni**.

Il programma ha posto al centro:

- il ruolo del linguaggio e dei comportamenti nella costruzione di ambienti inclusivi
- la valorizzazione delle diversità generazionali e di background
- l'importanza di scelte consapevoli contro stereotipi e disparità



## Sensibilizzazione dei fornitori

Rafforzamento del proprio impegno verso la diffusione della cultura della diversità, equità e inclusione anche lungo la catena di fornitura. Tra le principali azioni, già intraprese nel corso del 2023:

- Introduzione di una domanda obbligatoria nell'Albo della Sostenibilità sull'adozione di politiche di parità di genere.
- Inserimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 tra i documenti richiesti per l'accreditamento dei fornitori.

Si aggiunge nel 2024 la pubblicazione di un **Codice di Condotta Fornitori**, un codice che definisce i principi e le norme di comportamento di cui il Gruppo richiede il rispetto lungo la propria catena del valore per amplificare l'impatto delle disposizioni contenute.

Nell'anno 2024 sono stati inseriti criteri premianti ESG nel 50% delle procedure privatistiche che prevedono il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV), a conferma della volontà dell'organizzazione di premiare fornitori e partner impegnati su temi di sostenibilità.

## Dottorato in Gender Studies

Nel novembre 2024 ha preso avvio un **dottorato di ricerca triennale in Gender Studies** (2024–2027) per approfondire in azienda il tema dell'**"Empowerment femminile e politiche di genere tra carriera e work life balance"** promosso da Autostrade per l'Italia in collaborazione con l'**Università degli studi di Bari Aldo Moro**, Dipartimenti di ricerca e innovazione umanistica.

## Promozione del merito

Per il secondo anno consecutivo il Gruppo ha potuto valorizzare il percorso verso la gender equality sostenendo tesisti e tesiste che hanno dato visibilità ai progetti di ASPI sui temi di leadership femminile, parità di genere e valorizzazione delle diversità, rafforzando la collaborazione con Atenei, quali:

- Università LUISS
- Università Roma Tre
- Università Aldo Moro di Bari

## Empowerment STEM

Nel 2024 Autostrade per l'Italia ha rafforzato il proprio impegno nella promozione delle competenze femminili nelle discipline STEM tramite:

- Finanziamento borse di studio per le migliori tesi presentate da studentesse STEM aderendo al premio "Ingenio al Femminile", promosso da CNI e Cesop.
- Erogazione borse di studio di orientamento alla scelta di percorsi STEM in collaborazione con POLIMI.
- Partecipazione ai programmi di orientamento per studentesse verso percorsi tecnico-scientifici (Inspiring Girls e Wanters).
- Partecipazione allo STEM Women Congress 2024.
- Partecipazione alla Settimana nazionale STEM condividendo le testimonianze e i percorsi di alcune colleghe.

## La carovana della prevenzione

La carovana della prevenzione è il programma nazionale della salute femminile che da oltre 15 anni viene svolto con la Fondazione Policlinico Gemelli e altri presidi sanitari su tutto il territorio nazionale. Il Gruppo sostiene da anni l'organizzazione Komen Italia nella battaglia ai tumori del seno e a tutte le principali neoplasie femminili, garantendo, oltre ai 300 screening annuali gratuiti nelle varie sedi aziendali, analoghe iniziative di prevenzione anche a favore delle comunità esterne nelle città che ospitano le sedi della propria organizzazione.

## Area 5 – Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
Aree giochi e baby room	N. aree giochi	76
	N. Baby Room	154

# Area 6 - Contrasto della violenza e discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali



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 27**, 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.

Il 12 ottobre 2023, il Comitato Bilaterale di Tutela e Inclusione delle Diversità ha pubblicato il **Protocollo di Contrasto alla Violenza**, sottoscritto inizialmente dalle sigle sindacali del comparto trasporti e successivamente esteso anche al comparto edile (12 Giugno 2024). 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 promuovendo il rispetto della dignità umana.

Nel 2024 il Protocollo ha rafforzato le previsioni contrattuali grazie all'introduzione di una serie di novità:

- **Sportello di ascolto e di prima assistenza psicologica per vittime di violenza**: un punto di contatto esterno alle strutture aziendali, accessibile a tutte le nostre persone 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 (whistleblowing) ai quali indirizzare la vittima per tracciare eventuali episodi e garantirne la corretta gestione di abusi occorsi in contesto professionale ma attivo anche per supportare la

vittima di violenze in ambito privato.

- **Programmi di formazione:** inserimento nei programmi di onboarding di ore di formazione dedicate ai temi DE&I con focus su molestie e microaggressioni e sui canali di segnalazione aziendale (sessioni da 2 ore).
- **Congedo retribuito:** il riconoscimento di un periodo di congedo retribuito di ulteriori 60 giorni, oltre ai 3 mesi già previsti dall'articolo 27 del CCNL, per le donne vittime di violenza di genere.

In accordo con il Protocollo Antimolestie, è stato aggiornato e diffuso il nuovo **Decalogo Antimolestie, Antiviolenze e Discriminazioni nei Luoghi di Lavoro**, strumento operativo volto a sensibilizzare sulle condotte vietate e a promuovere la tutela della dignità delle persone. Il decalogo integra le misure previste dal contratto collettivo e dal protocollo, valorizzando i canali di segnalazione disponibili per i dipendenti (sportello ascolto e prima assistenza per vittime di violenza e whistleblowing).



Proprio con riferimento al **whistleblowing** nel 2024 sono state registrate **17 segnalazioni per discriminazioni e molestie** per le quali sono state adottate azioni correttive.

Il Protocollo è esteso a tutte le aziende controllate da Autostrade per l'Italia operanti nei comparti trasporti ed edile, e il Gruppo si impegna a promuoverne i principi e a diffondere le buone pratiche di prevenzione della violenza e delle molestie all'interno del settore e a diffondere maggiore conoscenza e consapevolezza delle condotte non tollerate opportunamente descritte nel **Codice di Comportamento istituito proprio con il Protocollo Antimolestie e Discriminazioni**.

**Il Comitato Bilaterale per la tutela e inclusione delle diversità** monitora e vigila sull'attuazione del Protocollo diffuso e applicato in tutte le aziende del Gruppo.

## Area 6 - Contrasto della violenza e discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali



ARGOMENTO	KPI	DATO 2024
Segnalazioni per discriminazioni e molestie	Numero segnalazioni ricevute	17
Formazione su procedura segnalazione	Ore erogate a tutti gli onboarder	2

### INDICATORI ESRS CORRELATI:

ESRS S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze

ESRS S1-17 Incidenti di discriminazione



Testo redatto secondo criteri di legibility e readability da:



Progetto grafico:

Francesca Corsini

