



GENDER EQUALITY PLAN

di Autostrade per l'Italia

2026 - 2028



Indice

Analisi del Contesto italiano	3
L'impegno del Gruppo	4
Nota metodologica	5
Le aree del Gender Equality Plan	6
Area 1 - Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	10
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	16
Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	18
Area 4 - Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	22
Area 5 - Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	23
Area 6 - Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali	28

Analisi del Contesto italiano

Il contesto italiano in materia di parità di genere evidenzia progressi gradualmente, ma ancora caratterizzati da significativi divari rispetto agli obiettivi di piena uguaglianza. A livello globale, il Global Gender Gap Report 2025 del World Economic Forum stima che il divario di genere sia colmato per il 68,8% nelle 148 economie globali indagate, con persistenti criticità soprattutto nella partecipazione al mercato del lavoro e nella rappresentanza nei ruoli decisionali.

Nel contesto nazionale, il Rendiconto di Genere 2025 redatto dall'INPS conferma tali dinamiche, evidenziando differenze rilevanti nei tassi di occupazione, nelle opportunità di carriera e nella presenza femminile nelle posizioni apicali, nonché una persistente segmentazione del mercato del lavoro e una disomogenea distribuzione dei carichi di cura.

In questo scenario, le disuguaglianze di genere continuano a produrre effetti cumulativi lungo il ciclo di vita delle persone, incidendo sulla partecipazione economica e sulla sicurezza finanziaria. A tal proposito, l'adozione di strumenti strutturati, come il Gender Equality Plan, rappresenta un elemento chiave per promuovere pari opportunità, favorire un contesto lavorativo inclusivo e valorizzare pienamente il capitale umano.



L'impegno del Gruppo

Autostrade per l'Italia riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo quali elementi fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e la piena espressione del capitale umano, in coerenza con i principi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e le best practice di riferimento.

Il Gruppo si impegna a promuovere una cultura organizzativa fondata su equità, rispetto e inclusione, adottando politiche e comportamenti improntati a garantire pari opportunità nelle diverse fasi del percorso lavorativo, nonché a favorire la partecipazione equilibrata ai processi decisionali e ai percorsi di crescita.

Nel corso degli ultimi anni, Autostrade per l'Italia ha intrapreso un percorso strutturato di rafforzamento delle proprie politiche in ambito Diversity, Equity & Inclusion, introducendo strumenti di monitoraggio e sistemi di misurazione delle performance volti a individuare e colmare eventuali gap, anche attraverso l'integrazione di indicatori specifici nei processi di gestione e incentivazione.

In continuità con questo percorso, il Gender Equality Plan 2026–2028 definisce obiettivi, azioni e indicatori di performance chiari e misurabili, articolati lungo le principali aree di intervento, con l'obiettivo di consolidare e sviluppare ulteriormente le iniziative già avviate e promuovere un miglioramento continuo nel tempo. Il Piano rappresenta pertanto uno strumento strategico attraverso cui il Gruppo intende contribuire in modo concreto alla riduzione dei divari di genere, rafforzando al contempo la propria capacità di generare valore sostenibile per le persone e per tutti gli stakeholder.

Nota metodologica

Autostrade per l'Italia ha concluso il primo ciclo del Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025, redatto secondo le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE). Il documento in oggetto rappresenta l'aggiornamento per il triennio 2026-2028 e si inserisce in un percorso di continuità delle iniziative avviate dal Gruppo per promuovere la parità di genere e di innovazione nell'ottica di miglioramento continuo.

Il GEP costituisce uno strumento strategico, rivolto all'intera popolazione aziendale, sottoposto a monitoraggio e aggiornamento periodico. I risultati raggiunti sono rendicontati annualmente nel Bilancio di Genere della Capogruppo in un'ottica di trasparenza e accountability nei confronti degli stakeholder.



Le aree del Gender Equality Plan

Il Piano si compone di 6 aree all'interno delle quali sono stati individuati obiettivi collegati a uno o più Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai pertinenti standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

A ciascun obiettivo corrisponde una o più linee d'azione da mettere in atto, ossia una o più misure specifiche individuate come strategie operative per il raggiungimento degli obiettivi dichiarati. I target diretti e indiretti rappresentano i destinatari delle singole misure previste: i primi sono interni ad Autostrade per l'Italia, mentre i secondi possono includere anche soggetti esterni alla popolazione aziendale.

Per ogni azione sono stati identificati dei Responsabili, individuati tra le funzioni e i ruoli apicali dell'organizzazione, cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo strategico adottato, nonché la responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio delle misure previste.

Ciascuna azione è associata a specifici output e outcome: i primi rappresentano i risultati tangibili derivanti dall'implementazione delle misure, mentre i secondi identificano gli effetti e i cambiamenti attesi, anche in termini di impatto, derivanti dalle politiche adottate.

Per ciascun obiettivo sono inoltre definite tempistiche e Key Performance Indicators (KPI), funzionali al monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni nel tempo e alla valutazione della loro efficacia.

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 di genere comprese le molestie sessuali

Sguardo d'insieme

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
1. Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Consolidare il lavoro agile per consentire un equilibrio tra vita lavorativa e privata, nel rispetto della specificità dei ruoli.	Contratto individuale per il lavoro agile con flessibilità in ingresso e diritto alla disconnessione
	Rafforzare la genitorialità condivisa e la fruizione equilibrata dei congedi da parte dei padri	Promozione attiva della paternity leave (20 giorni di cui 10 previsti per legge e 10 integrazione datoriale) attraverso comunicazione dedicata e pillole formative sulla bigenitorialità, valorizzando il congedo di paternità come leva di equilibrio nei carichi di cura
	Mantenimento del sostegno a favore dei genitori	Mantenimento dell'integrazione datoriale (3 mesi) rispetto all'indennità INPS per congedo parentale facoltativo
		Programma "Welcome Back" di reintegrazione delle neomamme al rientro della maternità
		Summer Camp: accesso e contributo datoriale fino al 70% per i camp in Italia e fino al 35% per i camp all'estero
2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Rafforzare una cultura inclusiva attraverso reti interne di coinvolgimento e sensibilizzazione	Consolidamento della Community ERG e delle reti di ambassador interni sui temi della parità di genere e dell'inclusione
	Garantire una rappresentanza equilibrata delle donne nelle posizioni di responsabilità, in linea con la presenza femminile nella forza lavoro aziendale	Confermare l'impegno del Gruppo a garantire un'equa rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, attraverso il monitoraggio del relativo indicatore e l'implementazione di iniziative dedicate alla valorizzazione della leadership femminile.
	Rafforzare la presenza femminile nella pipeline di successione verso ruoli di responsabilità	Monitoraggio n° donne ASPI posizionate nei quadranti di pregio del sistema di performance management /Totale risorse ASPI posizionate nei quadranti di pregio

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili	Mantenimento policy aziendali di assunzione gender neutral
		Rafforzamento e diffusione di iniziative aziendali per l'attrazione, formazione e inserimento di risorse in ambito tecnico, con particolare attenzione alla partecipazione femminile
		Rafforzamento di iniziative di sviluppo (es. mentoring, percorsi di carriera e iniziative dedicate)
	Garantire trasparenza ed equità nei processi di selezione	Adeguamento dei processi di selezione ai principi di trasparenza retributiva e neutralità di genere
4 - Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	Promuovere lo sviluppo delle competenze e della leadership inclusiva, valorizzando i talenti femminili e favorendo una cultura organizzativa attenta al superamento dei bias di genere	Rafforzamento e diffusione di programmi formativi su leadership, empowerment e cultura dell'inclusione, con attenzione alla partecipazione femminile

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
Area 5 - Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	Garantire trasparenza e accessibilità alle informazioni retributive	Definizione e implementazione di sistemi e strumenti per l'accesso alle informazioni retributive
	Monitorare e continuare a garantire l'equità retributiva tra donne e uomini	Rafforzamento e adeguamento dei sistemi di monitoraggio del gender pay gap
	Promuovere servizi inclusivi e accessibili nelle Aree di Servizio, rispondendo alle esigenze di famiglie, bambini e persone con disabilità	Proseguire nella realizzazione e riqualificazione di aree giochi per bambini nelle Aree di Servizio, integrando soluzioni accessibili e inclusive (es. percorsi tattili), e consolidandone la previsione tra i requisiti delle procedure di gara
	Integrazione della dimensione di genere nei processi di approvvigionamento	Rafforzare l'integrazione dei principi di parità di genere e inclusione nei criteri ESG per gli affidamenti privatistici di servizi
	Offrire servizi inclusivi nelle Aree di Servizio, rispondendo alle esigenze di cura, genitorialità e maternità	Promuovere la realizzazione e la progressiva diffusione di spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei neonati nelle Aree di Servizio
Area 6 - Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali	Prevenire e contrastare le discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'organizzazione	Rafforzare e diffondere il sistema aziendale di prevenzione e contrasto delle molestie e delle discriminazioni, attraverso il decalogo antimolestie, i canali di segnalazione e i servizi di supporto dedicati
		Consolidare la formazione per tutti gli onboarder e la popolazione aziendale sulla procedura di segnalazione

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

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Obiettivo	Consolidare il lavoro agile per consentire un equilibrio tra vita lavorativa e privata, nel rispetto della specificità dei ruoli.
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica 
	Azione	Contratto individuale per il lavoro agile con flessibilità in ingresso e diritto alla disconnessione.
	Target diretto	Personale abilitato al lavoro agile
	Target indiretto	Famiglie dei dipendenti
	Responsabilità	Direzione Human Capital e Organization
	Output	Mantenimento e rafforzamento delle misure di flessibilità e disponibilità di un monitoraggio strutturato per genere e famiglia professionale dell'utilizzo del lavoro agile.
	Outcome	Migliore conciliazione vita-lavoro
	Timeline	Monitoraggio annuale 2026-2028
	Key Performance indicator (KPI)	Percentuale di dipendenti che usufruiscono del lavoro agile sul totale degli abilitati, con analisi annuale per genere e per cluster professionale.
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizioni di lavoro – Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Obiettivo	Rafforzare la genitorialità condivisa e la fruizione equilibrata dei congedi da parte dei padri
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica SDG 5: Parità di genere  
Azione	Promozione attiva della paternity leave (20 giorni di cui 10 previsti per legge e 10 integrazione datoriale) attraverso comunicazione interna dedicata sulla bigenitorialità, valorizzando il congedo di paternità come leva di equilibrio nei carichi di cura
Target diretto	Neopadri / futuri padri
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization Direzione Comunicazione Marketing & DEI
Output	Maggiore conoscenza delle misure disponibili e rafforzamento della cultura della genitorialità condivisa
Outcome	Incremento della fruizione dei congedi da parte degli uomini
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del congedo di paternità obbligatorio
Key Performance indicator (KPI)	Incremento progressivo del numero di giorni richiesti sul target dei 20 giorni: Rapporto tra n. gg medio e il totale di n. gg potenziale previsto per legge e integrazione datoriale.
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizione di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Mantenimento del sostegno a favore dei genitori
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica 
Azione	Mantenimento dell'integrazione datoriale (3 mesi) rispetto all'indennità INPS per congedo parentale facoltativo
Target diretto	Genitori
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Continuità delle misure di welfare a supporto della genitorialità.
Outcome	Sostegno alle transizioni familiari.
Timeline	Verifica annuale dell'andamento dell'utilizzo del congedo parentale facoltativo
Key Performance indicator (KPI)	Tasso di utilizzo del congedo parentale: percentuale di dipendenti che usufruiscono del congedo parentale facoltativo rispetto al totale dei dipendenti potenziali per genere
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizione di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Obiettivo	Mantenimento Sostegno a favore dei genitori
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
	Azione	Programma "Welcome Back" di reintegrazione delle neomamme al rientro della maternità
	Target diretto	Neomamme
	Target indiretto	Famiglie
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Implementazione di iniziative strutturate per il reinserimento delle neomamme al rientro dalla maternità.
	Outcome	Rafforzamento del benessere e della continuità professionale delle neomamme.
	Timeline	2026-2028 con monitoraggio annuale
	Key Performance indicator (KPI)	% neomamme coinvolte: n. neomamme coinvolte / n. totale rientri da maternità nell'anno
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizione di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Mantenimento Sostegno a favore dei genitori
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica 
Azione	Summer Camp: accesso e contributo datoriale fino al 70% per i camp in Italia e fino al 35% per i camp all'estero
Target diretto	Genitori con figli nelle fasce d'età tra gli 8 ed i 17 anni
Target indiretto	Famiglie
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Incentivazione economica e aumento del numero di servizi a supporto della genitorialità
Outcome	Sostegno alla genitorialità
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero dei partecipanti al summer camp
Key Performance indicator (KPI)	Numero di partecipanti ai summer camp
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizione di lavoro - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Rafforzare una cultura organizzativa inclusiva attraverso reti interne di coinvolgimento e sensibilizzazione
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 10: Ridurre le disuguaglianze  
Azione	Consolidamento della Community ERG e delle reti di ambassador interni sui temi della parità di genere e dell'inclusione
Target diretto	Dipendenti aderenti alle community / ambassador
Target indiretto	Intera popolazione aziendale
Responsabilità	Unità Diversity Equity Inclusion
Output	Rafforzamento delle reti interne di sensibilizzazione e ascolto
Outcome	Maggiore diffusione di comportamenti inclusivi e del linguaggio rispettoso
Timeline	Annuale
Key Performance indicator (KPI)	Numero di aderenti alle community ERG; numero di iniziative realizzate annualmente dalle community ERG
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti

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

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Obiettivo	Garantire una rappresentanza equilibrata delle donne nelle posizioni di responsabilità, in linea con la presenza femminile nella forza lavoro aziendale
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
	Azione	Confermare l'impegno del Gruppo a garantire un'equa rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, attraverso il monitoraggio del relativo indicatore e l'implementazione di iniziative dedicate alla valorizzazione della leadership femminile
	Target diretto	Management in posizioni di responsabilità
	Target indiretto	Popolazione femminile aziendale
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Integrazione strutturale della dimensione di genere nei meccanismi di performance management
	Outcome	Maggiore presidio manageriale sull'avanzamento dei KPI di parità
	Timeline	Annuale 2026-2028
	Key Performance indicator (KPI)	% di donne in posizioni di responsabilità sul totale delle posizioni di responsabilità.
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti. ESRS G1 – Condotta delle imprese – Cultura d'impresa

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Rafforzare la presenza femminile nella pipeline di successione verso ruoli di responsabilità
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
Azione	Monitoraggio n° donne ASPI posizionate nei quadranti di pregio/Totale risorse ASPI posizionate nei quadranti di pregio del sistema di performance management
Target diretto	Popolazione eleggibile a ruoli di coordinamento e leadership
Target indiretto	Popolazione femminile aziendale con potenziale di crescita
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Maggiore strutturazione dei processi di successione crescita e visibilità del talento femminile
Outcome	Rafforzamento della pipeline femminile verso ruoli di coordinamento e leadership
Timeline	Monitoraggio annuale 2026-2028
Key Performance indicator (KPI)	% presenza femminile nei quadranti di pregio del sistema del performance management
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Obiettivo	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
	Azione	Mantenimento policy aziendali di assunzione gender neutral
	Target diretto	Nuove assunzioni
	Target indiretto	Popolazione aziendale
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Maggiore numero di donne assunte
	Outcome	Incremento della presenza femminile attraverso, laddove possibile, short list di selezione con almeno il 33% di candidate
	Timeline	2026-2028
	Key Performance indicator (KPI)	Percentuale di assunzioni donne su totale assunzioni
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 4: Istruzione di qualità 
Azione	Rafforzamento e diffusione di iniziative aziendali per l'attrazione, formazione e inserimento di risorse in ambito tecnico, con particolare attenzione alla partecipazione femminile
Target diretto	Risorse junior e candidati/e per ruoli tecnici e operativi
Target indiretto	Funzioni tecniche e operative aziendali
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Maggiore coinvolgimento di risorse nelle iniziative aziendali di formazione e sviluppo tecnico specialistico, con attenzione alla componente femminile
Outcome	Aumento della presenza femminile nei ruoli tecnici e operativi e rafforzamento della pipeline di talenti femminili
Timeline	Annuale
Key Performance indicator (KPI)	- % partecipazione femminile alle iniziative di formazione /sviluppo in ambito tecnico specialistico
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Attrarre e favorire lo sviluppo dei talenti femminili
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
Azione	Rafforzamento di iniziative di sviluppo (es. mentoring, percorsi di carriera e iniziative dedicate)
Target diretto	Donne dipendenti del Gruppo
Target indiretto	Popolazione aziendale
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	Maggiore partecipazione delle donne a percorsi di sviluppo e crescita professionale
Outcome	- Riduzione del turnover femminile - Maggiore presenza femminile nei ruoli di coordinamento e di responsabilità
Timeline	Annuale
Key Performance indicator (KPI)	- % donne coinvolte in iniziative di sviluppo (es. mentoring, percorsi dedicati) - % donne promosse - Tasso di turnover femminile per cluster di età
Indicatori ESRS correlati	- ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti - Formazione e sviluppo delle competenze

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Garantire trasparenza ed equità nei processi di selezione
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere 
Azione	Adeguamento dei processi di selezione ai principi di trasparenza retributiva e neutralità di genere
Target diretto	Candidati/e del Gruppo
Target indiretto	Popolazione aziendale
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	- Introduzione della fascia retributiva negli annunci e nelle comunicazioni di selezione - Realizzazione di iniziative formative rivolte a recruiter e hiring manager sui principi di trasparenza retributiva e neutralità di genere.
Outcome	Maggiore trasparenza ed equità nei processi di accesso al lavoro
Timeline	2026-2028
Key Performance indicator (KPI)	% di recruiter e hiring manager formati sui principi di trasparenza retributiva e neutralità di genere
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

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

Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	Obiettivo	Promuovere lo sviluppo delle competenze e della leadership inclusiva, valorizzando i talenti femminili e favorendo una cultura organizzativa attenta al superamento dei bias di genere
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 4: Istruzione di qualità 
	Azione	Rafforzamento e diffusione di programmi formativi su leadership, empowerment e cultura dell'inclusione, con attenzione alla partecipazione femminile
	Target diretto	Dipendenti del Gruppo (con focus sulla componente femminile)
	Target indiretto	Popolazione aziendale
	Responsabilità	Unità Diversity Equity Inclusion
	Output	- Rafforzamento dei programmi formativi su leadership ed empowerment - Realizzazione e diffusione di iniziative sulla cultura dell'inclusione - Ampliamento della partecipazione ai programmi formativi
	Outcome	- Aumento della partecipazione femminile ai percorsi di sviluppo - Maggiore inclusività e consapevolezza sui temi di genere
	Timeline	2026-2028
	Key Performance indicator (KPI)	- % partecipazione femminile ai programmi formativi - % donne coinvolte in programmi di leadership/empowerment
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze

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

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	Obiettivo	Garantire trasparenza e accessibilità alle informazioni retributive
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica  
	Azione	Definizione e implementazione di strumenti comunicativi delle informazioni retributive in linea con i requisiti di legge
	Target diretto	Dipendenti del Gruppo
	Target indiretto	Popolazione aziendale
	Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
	Output	Attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato e di una modulistica specifica per la raccolta e la gestione delle richieste di informazione previste dalla normativa in materia di trasparenza retributiva
	Outcome	Maggiore trasparenza e consapevolezza dei dipendenti sui livelli retributivi
	Timeline	2026-2028
	Key Performance indicator (KPI)	% richieste di informazioni retributive evase entro i tempi previsti dal decreto.
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro pari.

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Monitorare e continuare a garantire l'equità retributiva tra donne e uomini
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica 
Azione	Rafforzamento e adeguamento dei sistemi di monitoraggio del gender pay gap
Target diretto	Dipendenti del Gruppo
Target indiretto	Popolazione aziendale
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization
Output	- Monitoraggio periodico e pubblicazione del gender pay gap in linea con i nuovi requisiti e le tempistiche normative - Analisi di eventuali scostamenti retributivi e interventi correttivi, con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori
Outcome	Garantire equità e trasparenza nei sistemi retributivi
Timeline	Annuale
Key Performance indicator (KPI)	Gender pay gap (%)
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro pari.

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Promuovere servizi inclusivi e accessibili nelle Aree di Servizio, rispondendo alle esigenze di famiglie, bambini e persone con disabilità
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 10: Ridurre le disuguaglianze 
Azione	Proseguire nella realizzazione e riqualificazione di aree giochi per bambini nelle Aree di Servizio, integrando soluzioni accessibili e inclusive (es. percorsi tattili), e consolidandone la previsione tra i requisiti delle procedure di gara
Target diretto	Bambini, comprese persone con disabilità
Target indiretto	Clientela delle aree di servizio
Responsabilità	Direzione Aree di Servizio
Output	Adeguamento aree dedicate al relax e al gioco per bambini
Outcome	- Miglioramento dell'accessibilità e dell'inclusività dei servizi offerti nelle Aree di Servizio, con particolare riferimento alle esigenze di bambini e famiglie - Misurazione da un ente Terzo di monitoraggio qualità
Timeline	Gare 2026-2028
Key Performance indicator (KPI)	Numero di bandi di gara in cui è stato inserito il requisito "area dedicata allo svago"
Indicatori ESRS correlati	ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali - Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Offrire servizi inclusivi nelle Aree di Servizio, rispondendo alle esigenze di cura, genitorialità e maternità
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 3: Salute e Benessere SDG 5: Parità di genere 
Azione	Promuovere la realizzazione e la progressiva diffusione di spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei neonati nelle Aree di Servizio di classe 1
Target diretto	Donne in gravidanza e allattamento, genitori con neonati
Target indiretto	Clientela delle aree di servizio, famiglie
Responsabilità	Direzione Aree di Servizio
Output	Integrazione di requisiti relativi ai servizi per la genitorialità nelle procedure di gara
Outcome	- Miglioramento dell'accessibilità, della qualità e dell'inclusività dei servizi offerti nelle Aree di Servizio, con particolare riferimento alle esigenze di genitorialità e maternità - Misurazione dall'Ente Terzo di monitoraggio qualità
Timeline	Gare 2026-2028
Key Performance indicator (KPI)	Numero di bandi di gara di classe 1 in cui è stato inserito il requisito "area dedicata all'allattamento e alla cura dei neonati"
Indicatori ESRS correlati	ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali - Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali

Obiettivo	Integrazione della dimensione di genere nei processi di approvvigionamento
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 5: Parità di genere SDG 8: lavoro dignitoso e crescita economica 
Azione	Rafforzare l'integrazione dei principi di parità di genere e inclusione nei criteri ESG per gli affidamenti privatistici di servizi
Target diretto	Fornitori e operatori economici coinvolti nelle procedure di gara
Target indiretto	Collettività e stakeholder della catena di fornitura
Responsabilità	Direzione Acquisti
Output	Aggiornamento dei criteri ESG nelle procedure di gara con integrazione esplicita dei principi di parità e inclusione
Outcome	Diffusione di pratiche inclusive e responsabili lungo la catena di fornitura
Timeline	Gare 2026-2028
Key Performance indicator (KPI)	Numero incarichi con OEPV contenente l'applicazione dei principi di parità tra i criteri ESG
Indicatori ESRS correlati	ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore - Parità di trattamento e di opportunità per tutti ESRS G1 – Condotta delle imprese - Gestione dei rapporti con i fornitori

Area 6 - Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali

Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali	Obiettivo	Prevenire e contrastare le discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'organizzazione
	Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 4: Istruzione di qualità SDG 5: Parità di genere SDG 16: Pace, giustizia e istituzioni solide 
	Azione 1	Rafforzare e diffondere il sistema aziendale di prevenzione e contrasto delle molestie e delle discriminazioni, attraverso la diffusione della conoscenza del decalogo antimolestie, dei canali di segnalazione e dei servizi di supporto dedicati
	Target diretto	Tutta la popolazione aziendale
	Target indiretto	Comunità in cui l'organizzazione opera
	Responsabilità	Internal Audit e Unità Diversity Equity Inclusion
	Output	- Maggiore capillarità della comunicazione sulla prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro - Ottimizzazione dei flussi di segnalazione con focus sulla risoluzione tempestiva
	Outcome	Rafforzamento della consapevolezza dei canali di segnalazione interni.
	Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero di segnalazioni
	Key Performance indicator (KPI)	- Tempo medio di gestione di eventuali segnalazioni. - Numero di segnalazioni inerenti, e delle relative segnalazioni fondate, relative a possibili casi di molestie o discriminazioni di genere
	Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizioni di lavoro - Parità di trattamento e di opportunità per tutti ESRS G1 – Condotta aziendale / cultura d'impresa

Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Prevenire e contrastare le discriminazioni e le violenze di genere all'interno dell'organizzazione
Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite	SDG 4: Istruzione di qualità SDG 5: Parità di genere SDG 16: Pace, giustizia e istituzioni solide 
Azione 2	Consolidare la formazione per tutti gli onboarder e l'intera popolazione aziendale sulla procedura di segnalazione
Target diretto	Tutta la popolazione aziendale
Target indiretto	Comunità in cui l'organizzazione opera
Responsabilità	Direzione Human Capital & Organization / Internal Audit Unità Diversity Equity Inclusion & DEI Culture
Output	Monitorare nel percorso formativo degli onboarder e per tutti i dipendenti, l'avvenuta fruizione di un modulo dedicato al decalogo antimolestie e alla procedura di segnalazione
Outcome	Miglioramento della cultura aziendale
Timeline	Verifica annuale dell'andamento del numero di ore di formazione erogate e del numero di soggetti che ne hanno fruito
Key Performance indicator (KPI)	Ore di formazione erogate e percentuale di soggetti sull'intera popolazione aziendale che ne abbiano fruito
Indicatori ESRS correlati	ESRS S1 – Condizioni di lavoro / Parità di trattamento e di opportunità per tutti ESRS S2 – Condizioni di lavoro / Parità di trattamento e di opportunità per tutti ESRS G1 – Condotta aziendale / cultura d'impresa







**autostrade
per l'Italia**



© Autostrade per l'Italia Spa
www.autostrade.it