

Policy Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo ASPI

Approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2026

Indice dei contenuti

1. OBIETTIVI	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
3.1 Contesto esterno.....	3
3.2 Contesto Interno	5
4. MANIFESTO	5
5. GOVERNANCE	7
6. IMPEGNI	8
6.1 Rispettare gli altri	8
6.2 Ascoltare gli altri	8
6.3 Utilizzare un linguaggio appropriato	8
6.4 Comunicare e condividere	8
6.5 Apprendere e orientare	8
7. PRINCIPI	9
7.1 Non discriminazione	9
7.2 Inclusione.....	9
7.3 Tolleranza Zero	9
7.4 Pari opportunità	10
7.5 Equità retributiva.....	10
7.6 Work-life balance e work-life integration.....	10
7.7 Partecipazione equilibrata	10
7.8 Benessere	10
7.9 Accessibilità	10
7.10 Reintegrazione	11
7.11 Intergenerazionalità	11
8. SISTEMA DI CONTROLLO.....	11
8.1 Processo di implementazione del Sistema di gestione.....	11
8.1.1 Analisi dei rischi	11
8.1.2 Esecuzione	11
8.1.3 Monitoraggio.....	11
8.1.4 Miglioramento continuo.....	12
8.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio	12
8.3 Segnalazione delle violazioni	12
9. DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DI APPLICABILITÀ DELLA POLICY NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	12
10. SIGLE E DEFINIZIONI	12
STORIA DELLE REVISIONI	13

1. OBIETTIVI

Obiettivo della presente Policy è quello di valorizzare e tutelare la diversità, nonché prevenire e sanzionare qualunque forma di discriminazione o molestia attraverso la definizione di impegni e principi su cui si basa l'agire del Gruppo in tema di diversità, equità, inclusione e parità di genere, in linea con il sistema di valori adottato dal Gruppo ASPI (di seguito anche "il Gruppo" o "Organizzazione") e in coerenza con i contenuti della Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo.

Per garantire l'affermarsi di un contesto culturale eterogeneo, le nostre politiche DEI affrontano in modo intersezionale le varie forme di diversità: genere, età, disabilità, cultura, orientamento affettivo-sessuale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica ad Autostrade per l'Italia (di seguito ASPI) e a tutte le Società del Gruppo, controllate direttamente o indirettamente, che operano a livello nazionale e/o internazionale, le quali recepiscono i contenuti rappresentati in tale documento e li adottano, adeguandoli, ove necessario, alle peculiarità del proprio business e della propria realtà aziendale, tenendo conto della disciplina normativa ad esse applicabile (ad esempio specifiche normative di riferimento).

Il documento si rivolge, inoltre, a tutto il personale del Gruppo e a tutti coloro che operano, in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, intrattenendo relazioni professionali o d'affari, alle Terze Parti (quali, ad esempio, fornitori, sub fornitori, sub concessionari, consulenti, rappresentanti, partner commerciali, etc.) e a tutti coloro che collaborano con il Gruppo a livello nazionale e/o internazionale.

3. CONTESTO DI RIFERIMENTO

3.1 Contesto esterno

- Costituzione Italiana: artt. 2 e 3;
- Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25, Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico, che estende alle aziende la responsabilità di implementare strumenti e procedure per includere e valorizzare le persone con neurodivergenza, in particolare dislessia;
- D.lgs. 198/2006 e ss.mm.ii. Codice delle pari opportunità;
- D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115 Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- D.lgs. 3 maggio 2024, n. 62 Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato;
- D.lgs. 6 settembre 2024, n. 125 Attuazione della direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, recante modifica del regolamento 537/2014/UE, della direttiva 2004/109/CE, della direttiva 2006/43/CE e della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità;
- D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come "Convenzione Istanbul";
- D.lgs. 36/2023, art. 57 "Clausole sociali del bando di gara, degli avvisi e degli inviti e criteri di sostenibilità energetica e ambientale" e art. 102 "Impegni dell'operatore economico";
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, noto come "PNRR";
- Dichiarazione Universale dell'UNESCO sulla Diversità Culturale;
- Dichiarazione Universale sui Diritti Umani - (ONU, 10 dicembre 1948);
- Direttiva Europea 2019/882/UE;
- Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025;
- Direttiva Europea 1385/2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica;
- Direttiva UE 2023/970: Direttiva europea volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.;
- D.Lgs. 7 maggio 2026 n. 96 Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 91 Attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE, nonché attuazione della direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE;
- Direttiva UE 2016/2102 per l'accessibilità digitale;
- Direttiva (UE) 2019/882 (European Accessibility Act): introduce ulteriori obblighi di accessibilità per prodotti e servizi digitali forniti da aziende private, applicabili ai soggetti che operano in settori chiave garantendo un accesso equo a tutti gli utenti, incluse le persone con disabilità.
- D.Lgs. 27 maggio 2022, n. 82: ha recepito in Italia l'European Accessibility Act introducendo l'obbligo nell'utilizzo delle norme UE (es. EN 301 549, WCAG 2.1 livello AA) per privati anche PMI;
- LEGGE 9 gennaio 2004, n. 4 e s.m.i. Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici;
- Norme ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro): In particolare, la Convenzione ILO n. 190 del 2019 contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, che sancisce il diritto dei lavoratori a un ambiente sicuro e rispettoso;

- Norma UNI ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione;
- Norma UNI ISO 53800:2025 Linee Guida per la promozione e l'attuazione della parità di genere;
- Norma UNI ISO 37001:2025 Prevenzione della Corruzione;
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Women's Empowerment Principles (WEPs) promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women;

3.2 Contesto Interno

- Codice Etico di Gruppo;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nella intranet aziendale, nella sezione "Modello 231");
- Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo;
- Policy Processi HR del Gruppo ASPI;
- Policy Stakeholder Engagement;
- Policy Diritti Umani;
- Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida per l'Integrazione dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Enterprise Risk Management del Gruppo ASPI;
- Linea Guida sul Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI;
- Procedura Gestionale Performance Dialogue;
- Procedura Gestionale Selezione esterna e Assunzione del Personale.
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) contenente la Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto di molestie, violenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro: Impegno sottoscritto dal Gruppo ASPI per creare un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso;

4. MANIFESTO

Gli impegni del Gruppo ASPI sono sintetizzati all'interno di un Manifesto¹, declinato in 5 obiettivi:

¹ Manifesto presentato alla Ministra delle Pari Opportunità in data 21 giugno 2021.



MANIFESTO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

1 LE NOSTRE SCELTE SONO GUIDATE DALLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIVITÀ.

Obiettivo: riconoscere l'importanza della diversità in ASPI, apprezzandone il valore intrinseco e il suo potenziale. Promuovere la piena rappresentazione della diversità all'interno della forza lavoro e garantire una comprensione estesa anche a livello di governance. Creare una cultura inclusiva, partecipativa e aperta all'innovazione in cui tutte le persone si sentano rispettate e valorizzate, potendo così vivere con autenticità la propria quotidianità in azienda.

2 PUNTIAMO A UN VERO EQUILIBRIO TRA LAVORO, FAMIGLIA E TEMPO LIBERO.

Obiettivo: promuovere il work-life balance per tutte le persone del gruppo, favorendo un reale equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, e fornire strumenti e meccanismi che permettano di armonizzare la vita lavorativa, familiare e personale.

3 IL BENESSERE DELLE PERSONE È AL CENTRO DEL NOSTRO IMPEGNO.

Obiettivo: promuovere azioni e programmi volti a migliorare la salute psicofisica, con l'obiettivo di garantire il benessere di tutte le persone del gruppo.

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

Obiettivo: integrare il principio della parità di trattamento in tutti i processi che governano il ciclo di vita professionale e di carriera. Garantire che le decisioni relative all'assunzione, alla formazione e all'avanzamento di carriera siano basate su criteri equi e oggettivi, guidati dalle competenze, dall'esperienza e dal potenziale delle persone. Promuovere una maggiore trasparenza per eliminare il divario retributivo e di genere.

5 COINVOLGIAMO TUTTI I NOSTRI STAKEHOLDER NELLA STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIVITÀ.

Obiettivo: coinvolgere e motivare anche i nostri clienti, partner e fornitori nel cambiamento, incoraggiandoli a rispettare e interiorizzare questi principi di equità e inclusione.

5. GOVERNANCE

Il Sistema di Gestione per la diversità, equità, inclusione e parità di genere viene diretto, coordinato e attuato con riferimento ai seguenti organi aziendali:

- **Alta Direzione:** uno o più soggetti all'interno dell'azienda che al livello più elevato assicurano la direzione, il monitoraggio e il miglioramento del sistema di gestione e, in particolare, stabilisce la politica della parità di genere, equità e inclusione comunica e promuove agli stakeholders del Gruppo valori condivisi, garantisce che i sistemi, la politica, i processi e le pratiche dell'organizzazione siano in linea con gli obiettivi della parità e inclusione, stanziando le risorse necessarie per il raggiungimento di tali obiettivi;
- **Comitato Manageriale ESG- QHSE:** istituito per Integrare gli obiettivi ESG nelle strategie di business del Gruppo, il Comitato si occupa, tra l'altro, della diffusione dei principi guida di eguaglianza, equità, inclusione e parità di genere, indirizza attraverso un piano strategico DE&I che concorre a redigere e del quale verifica l'implementazione ed i risultati raggiunti, proponendo eventuali integrazioni se si rilevano fattori critici nel perseguimento della politica sulla parità di genere di Gruppo.
- **Responsabile di Sistema:** Le Società del Gruppo nominano un responsabile di Sistema che ha il compito di definire il piano delle iniziative a tutela della parità di genere, dell'equità, della diversità e dell'inclusione, individuando e implementando progetti finalizzati a garantire pari opportunità a tutto il personale e il mantenimento di un ambiente di lavoro sano, equo e inclusivo, privo di barriere connesse a differenze di genere, disabilità, intergenerazionalità, orientamento sessuale e affettivo, multiculturalità, etc.. Il Responsabile di Sistema garantisce inoltre la coerenza nella definizione ed implementazione delle tematiche DE&I in tutte le politiche aziendali dedicate al personale; predispone la reportistica volontaria o richiesta dagli schemi di certificazione scelti tra cui il Gender Equality Plan triennale, il bilancio di genere (BdG), il report sociale e contribuisce alla rendicontazione di sostenibilità. Il Responsabile di Sistema può nominare un Referente del Sistema che ha la responsabilità di declinare la Policy nella propria realtà operativa, attivando tutte le iniziative necessarie per l'attuazione dei principi e delle regole espressi nella stessa e vigilando circa la loro conoscenza e comprensione.

Il Gruppo nell'ambito dei presidi DEI ha inoltre istituito:

- **Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle Diversità:** costituito da componenti aziendali e Rappresentanze Sindacali per diffondere una cultura della "persona" attraverso iniziative DEI che garantiscano la tutela e la valorizzazione delle diversità focalizzando il proprio ambito di intervento su quattro tematiche principali:
 - Parità di Genere: monitorare l'andamento dell'occupazione femminile in azienda attraverso l'implementazione di female recruiting strategies e contrastare il divario retributivo garantendo parità nella progressione di crescita tra uomini e donne;
 - Contrasto alla violenza e alla discriminazione: sottoscrizione e applicazione di un Protocollo di Contrasto delle molestie violenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro;
 - Sostegno alla genitorialità: promuovere interventi di flessibilità lavorativa, conciliazione vita-lavoro, supporto alla bigenitorialità e ai care giver;
 - Tutela delle fragilità e politiche di integrazione: promuovere lavoro da remoto, accessibilità delle sedi, sportello di prima assistenza psicologica contro qualunque forma di disagio.
- **Community Employee Resource Group (ERG):** Una rete volontaria di persone che supporta il Gruppo nella diffusione di una cultura aziendale inclusiva per dare impulso al cambiamento all'interno dello stesso, trattando in modalità intersezionale tutti i temi della diversità. I gruppi ERG prevedono la presenza di un Direttivo con rappresentanti scelti dal gruppo stesso che funge da guida e trait d'union con la struttura DEI di ASPI e sono regolati, nel loro funzionamento, da uno statuto.

6. IMPEGNI

6.1 Rispettare gli altri

Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto reciproco tra tutti i dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, libero da qualsiasi forma di discriminazione o molestia. Ogni persona deve trattare colleghe/i e collaboratrici/ori con dignità, valorizzando le differenze individuali, le idee e le opinioni, garantendo un comportamento etico e rispettoso in ogni interazione. Il rispetto è alla base delle relazioni professionali e delle scelte aziendali e contribuisce a creare una cultura organizzativa improntata all'equità, alla collaborazione e al rispetto delle regole per proteggere e salvaguardare la sicurezza, la salute e i diritti umani.

6.2 Ascoltare gli altri

Il dialogo e il confronto tra le persone consentono a tutti i dipendenti di esprimere opinioni e contribuire attivamente alla crescita aziendale. A tal fine, il Gruppo definisce e aggiorna costantemente le proprie strategie di inclusione, adattandole ai bisogni emersi dal basso che sono raccolti attraverso le seguenti iniziative di ascolto:

- analisi quali/quantitative realizzate attraverso focus group e survey di clima;
- collaborazione con i Gruppi ERG e le Organizzazioni Sindacali attraverso il Comitato bilaterale per la tutela e l'inclusione delle diversità.

6.3 Utilizzare un linguaggio appropriato

Il Gruppo si impegna a diffondere una cultura basata sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso della dignità altrui attraverso parole e strutture linguistiche che contribuiscano alla generazione di un ambiente psicologicamente sicuro e privo di stereotipi. Per sensibilizzare sul corretto utilizzo del linguaggio, il Gruppo coinvolge tutta la popolazione in iniziative di formazione e sensibilizzazione facendo ricorso, se necessario, anche alla pubblicazione di decaloghi per evidenziare le parole corrette da utilizzare con riferimento alle varie forme di diversità.

6.4 Comunicare e condividere

La comunicazione è una leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi di diversità, equità, inclusione e parità di genere. A tal fine il Gruppo progetta, organizza e sostiene iniziative di comunicazione rivolte a tutti gli stakeholder interni ed esterni all'azienda, con l'intento di valorizzare la cultura della diversità e l'adozione di un linguaggio inclusivo.

Le iniziative di comunicazione possono riguardare la collaborazione con Scuole ed Università, l'adesione ad Associazioni, la partnership con enti esterni, la partecipazione ad eventi di settore, la diffusione di campagne tematiche e di sensibilizzazione all'interno ed all'esterno dell'azienda, la pubblicazione di approfondimenti sui social e sui media, la celebrazione di ricorrenze e/o di progetti aziendali. Tutte le persone del Gruppo sono incentivate a proporre e condividere buone pratiche in materia di diversità ed inclusione.

6.5 Apprendere e orientare

Il Gruppo incentiva e promuove la formazione individuale quale elemento di crescita personale, professionale e di sviluppo.

Il Gruppo aggiorna costantemente i propri piani formativi per sviluppare sempre più una cultura della non discriminazione con un'offerta formativa rivolta a tutta la popolazione aziendale in materia di:

- contrasto ai pregiudizi e ai bias;
- valorizzazione delle diversità e del talento;
- leadership inclusiva; sensibilizzazione sul linguaggio;

- ageing per rafforzare la collaborazione e lo scambio intergenerazionale di competenze ed esperienze;
- sensibilizzazione su temi di disabilità e neurodivergenze.

Nella gestione dei programmi di formazione progettati e proposti con l'obiettivo di una costante evoluzione delle competenze (anche con particolare riferimento alle competenze STEM -Science, Technology, Engineering and Mathematics- per la crescita e l'innovazione aziendale), il Gruppo garantisce un'equa partecipazione a tutti i dipendenti senza alcuna distinzione.

Per garantire il diffondersi di un contesto caratterizzato da comportamenti consapevoli del rispetto e della valorizzazione delle diversità (nelle varie forme di genere, età, disabilità, cultura, orientamento affettivo-sessuale) e dell'uso di un linguaggio quotidiano inclusivo e rispettoso di ogni persona, particolare responsabilità viene affidata a tutti coloro che gestiscono persone, ne hanno la supervisione o sono coinvolti nei processi di selezione, onboarding, promozione e formazione del personale, ai quali il Gruppo dedica costanti azioni di sensibilizzazione e formazione.

7. PRINCIPI

Il Gruppo, ai sensi della presente Policy, con la sottoscrizione dei Women's Empowerment Principles (WEPs), promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women, nonché in linea con gli impegni derivanti dall'Agenda 2030 e dalle altre normative nazionali e internazionali, garantisce un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso.

Il Gruppo, pertanto, ritiene di fondamentale importanza che i principi a cui ogni Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività siano rispettati, adottati e perseguiti in ogni ambito e li promuove anche attraverso la selezione di fornitori e subappaltatori che condividano e rispettino i principi di legalità, etica, tutela dei diritti umani e dell'ambiente.

7.1 Non discriminazione

Il Gruppo promuove l'uguaglianza e il rispetto reciproco tra individui di ogni genere, età, religione, orientamento sessuale; incoraggia e sostiene il confronto tra differenti culture e vieta e condanna qualsiasi comportamento che alluda a disabilità e menomazioni fisiche, psichiche o a forme di diversità culturale e religiosa favorendo la diffusione di una maggiore consapevolezza per abbattere qualunque tipo di barriere e pregiudizi.

7.2 Inclusione

Il Gruppo riconosce, apprezza e considera le differenze di genere, di identità, generazionali, culturali, di background formativo, nonché le disabilità fisiche e psichiche come un valore fondamentale.

Inoltre, nella consapevolezza che il genere nel quale le persone si identificano e desiderano rappresentarsi può non corrispondere al genere che viene attribuito alla nascita, il Gruppo rende l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo, affinché le persone possano essere autenticamente sé stesse.

7.3 Tolleranza Zero

Il Gruppo non ammette violenze e molestie nei luoghi di lavoro e adotta misure concrete per la loro prevenzione ed il loro contrasto. Attraverso la raccolta di dati e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, il Gruppo monitora costantemente l'insorgenza di questi fenomeni per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.

7.4 Pari opportunità

Il Gruppo rimuove le barriere invisibili, note come "soffitto di cristallo" (Glass Ceiling) che ostacolano l'avanzamento di carriera, soprattutto per donne e minoranze, spesso legate a discriminazioni di genere o razziali, che impediscono un equo riconoscimento del merito e del potenziale professionale, del talento e delle competenze possedute indipendentemente dalle caratteristiche della persona.

7.5 Equità retributiva

Il Gruppo si impegna affinché donne e uomini ricevano una retribuzione equa per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore e a tal fine, per la determinazione delle retribuzioni, adotta sistemi di classificazione professionale basati su criteri comuni e scevri da qualunque tipo di discriminazioni.

La parità salariale non è solo una questione di giustizia sociale, ma contribuisce al miglioramento della produttività e del benessere dell'Organizzazione.

7.6 Work-life balance e work-life integration

Il Gruppo sostiene le politiche dell'UE in materia di work-life balance, con iniziative che, fra le altre, promuovano la bi-genitorialità e la condivisione delle responsabilità familiari anche nell'accesso al lavoro da remoto e nella distribuzione dei compiti di care giving.

Il Gruppo adotta nella propria cultura organizzativa un approccio di work-life-integration riconoscendo e valorizzando la coesistenza delle sfere di vita personale e professionale di ciascun/a lavoratore/trice anche grazie al ricorso a modalità di lavoro flessibili e al diritto alla disconnessione, che migliorano la qualità della vita delle/i dipendenti, la loro soddisfazione e la produttività aziendale.

7.7 Partecipazione equilibrata

Il Gruppo promuove una partecipazione bilanciata di donne e uomini in tutti gli ambiti lavorativi, sia in ruoli operativi che di staff con l'obiettivo di aumentare la diversità sul posto di lavoro, favorendo così l'innovazione e migliorando la competitività aziendale.

Allo stesso modo il Gruppo promuove l'equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali e nei Consigli di Amministrazione attraverso programmi di empowerment e supporto alla crescita professionale delle donne, l'utilizzo di sfidanti obiettivi di gender nei piani di incentivazione variabile dell'Alta Direzione e programmi di sensibilizzazione per lo sviluppo di una leadership inclusiva.

7.8 Benessere

Il Gruppo, riconoscendo l'importanza per il successo dell'Organizzazione della piena espressione da parte dei dipendenti del proprio potenziale e talento, si impegna ad abbattere stereotipi e/o pregiudizi di qualsiasi tipo all'interno dell'ambiente lavorativo che, influenzando le percezioni, le decisioni e le interazioni, possono incidere sul benessere psicologico dei propri dipendenti.

Il Gruppo, con un approccio integrato volto a valorizzare la dimensione mentale, fisica e sociale, promuove un ambiente di lavoro più sano e produttivo, sia per una migliore qualità della vita delle persone, che per potenziare la performance di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

7.9 Accessibilità

Il Gruppo adotta tutti i sostegni e gli strumenti necessari a garantire ambienti e servizi che garantiscano l'affermarsi di contesti lavorativi totalmente accessibili per qualunque forma di disabilità fisiche, sensoriali o cognitive (comprese le neurodivergenze), consentendo e facilitando tutti nell'esprimersi e nel contribuire a pieno al successo dell'Organizzazione implementando modelli di universal design.

7.10 Reintegrazione

Il Gruppo sostiene progetti di reintegrazione sociale e lavorativa di figure fragili (detenuti, rifugiati, richiedenti asilo), con un dovere etico e di solidarietà sociale nelle società del Gruppo impegnate a costruire una forza lavoro motivata, e diversificata e a garantire un progetto di vita in grado di restituire fiducia e nuove opportunità.

7.11 Intergenerazionalità

Il Gruppo riconosce il valore del contributo delle differenti generazioni che convivono nell'organizzazione favorendo il dialogo, il trasferimento delle competenze ed il confronto intergenerazionale anche attraverso la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative di ciascuna generazione.

8. SISTEMA DI CONTROLLO

Il Sistema di gestione della diversità, equità, inclusione e parità di genere è caratterizzato da un Sistema di Controllo² che comprende l'analisi dei rischi (fase PLAN del ciclo di Deming³), i controlli di primo livello (fase DO del ciclo di Deming), le attività di monitoraggio (fase CHECK del ciclo di Deming) e di miglioramento continuo (fase ACT del ciclo di Deming) e il sistema sanzionatorio.

8.1 Processo di implementazione del Sistema di gestione

8.1.1 Analisi dei rischi

In ciascuna Società del Gruppo è implementato 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.

8.1.2 Esecuzione

Le Società del Gruppo, nel corso dell'operatività giornaliera, garantiscono che le attività poste in essere siano in linea con gli obiettivi di DEI e parità di genere al fine di rilevare eventuali discrepanze e problematiche sin dalle fasi iniziali delle attività stesse. Tali controlli sono, pertanto, fondamentali per prevenire la discriminazione di genere e per garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

8.1.3 Monitoraggio

Il Gruppo si impegna a definire set di indicatori chiave (circa 100 KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi per il monitoraggio periodico delle performance in modo da poter misurare il livello di maturità dell'organizzazione sui temi della parità di genere e rendicontare i relativi progressi all'interno della rendicontazione consolidata di sostenibilità annuale, all'interno del GEP e del Bilancio di Genere⁴.

Al fine di valutare le prestazioni del Sistema di Gestione DEI, il Responsabile del Sistema deve garantire:

- il regolare svolgimento, con approccio integrato, di audit interni, in conformità allo standard ISO 19011 e alle procedure aziendali;

² Applicabile in coerenza con gli schemi di certificazioni adottati dalla singola società del Gruppo.

³ In coerenza con la Linea Guida di Gruppo per l'integrazione dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI.

⁴ Nell'ottica della trasparenza, le Società del Gruppo pubblicano periodicamente, a seconda delle loro esigenze ed in linea con i rispettivi processi di certificazione, informazioni relative ai temi di diversità equità e inclusione nella propria Rendicontazione Annuale Integrata e nelle reportistiche dedicate a valorizzare ambiti DEI specifici anche in relazione ai processi di certificazione ottenuti dalle singole società del Gruppo (Bilancio di Genere, Gender Equality Plan, Report Sociale).

- il riesame del sistema di gestione aziendale, per quanto di competenza.

8.1.4 Miglioramento continuo

Il Gruppo, a valle delle attività di monitoraggio, garantisce l'implementazione delle azioni correttive o di miglioramento volte a gestire eventuali disallineamenti rilevati, evoluzioni di contesto e gli indirizzi strategici proposti dall'Alta Direzione.

8.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Gruppo, in caso di violazione delle disposizioni contenute all'interno della presente Policy, adotta provvedimenti disciplinari per i propri dipendenti parametrati alla gravità delle violazioni, alle valutazioni effettuate dalle strutture competenti in linea con la normativa legale e contrattuale di riferimento, con il codice disciplinare e tenuto conto della eventuale rilevanza penale e delle ripercussioni sulla reputazione della Società.

8.3 Segnalazione delle violazioni

Le Società del Gruppo hanno implementato un sistema per la trasmissione e gestione delle segnalazioni in conformità al D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (Decreto Whistleblowing), anche al fine di garantire un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché alla garanzia dei principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. La gestione delle segnalazioni è affidata ad Organi collegiali, composti da personale in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla normativa, declinata in termini di imparzialità e indipendenza, e specificamente formati.

Per l'invio delle segnalazioni è disponibile un canale informatico dedicato per ogni Società, residente sulla Piattaforma Whistleblowing del Gruppo, alla quale si accede tramite il sito istituzionale o dalla intranet aziendale di ciascuna Società. La Piattaforma informatica garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la assoluta riservatezza dell'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità; medesime forme di tutela sono garantite anche in favore dei segnalati e delle ulteriori persone coinvolte, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

9. DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DI APPLICABILITÀ DELLA POLICY NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Le Società Controllate, nel rispetto della propria autonomia e indipendenza, valutano l'applicabilità della presente Policy in considerazione del proprio contesto normativo e organizzativo, secondo il principio del "Comply or Explain".

L'Internal Control System (ICS) ha il compito di monitorare, con il supporto del Process Owner di riferimento, il processo di adozione e di diffusione della presente Policy nell'ambito della Società del Gruppo di appartenenza.

10. SIGLE E DEFINIZIONI

ASPI (o Capogruppo)	Autostrade per l'Italia S.p.A.
Codice Etico	Codice Etico del Gruppo Autostrade.

Controllate (o Società Controllate)	Le Società, direttamente o indirettamente, controllate da Autostrade.
DEI	Diversità, Equità e Inclusione
Organo deputato alla gestione delle segnalazioni	Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni, che ne valuta l'adeguatezza, suggerisce al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi migliorativi sul processo, promuove le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale. Per ASPI si intende l'Ethics Office di ASPI. Per le Società Controllate si intende l'Organo Collegiale di gestione delle segnalazioni proprio ovvero condiviso.
ERG	Employee Resource Group, gruppi di dipendenti con l'obiettivo di favorire una cultura aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso al cambiamento all'interno dell'Azienda.
GEP	Gender Equality Plan
Gruppo (o anche Società del Gruppo)	Include Autostrade per l'Italia S.p.A. e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
KPI	Acronimo di Key Performance Indicator, indicatori che riflettono i fattori critici di successo per un'organizzazione usati per misurare i risultati conseguiti dall'organizzazione medesima.
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics: insieme delle discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.

STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Note	Data
00	<i>Prima emissione</i>	02/03/2022
01	<i>Prima revisione del documento.</i> <i>Sono stati integrati i principi per la parità di genere, in coerenza con le prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, applicati a tutti i processi e definiti nella Policy dei Sistemi di Gestione di Gruppo.</i>	06/04/2023
02	<i>Seconda revisione del documento.</i> - adeguamento alla normativa esterna (ad es. Direttiva europea n. 70/2023; Direttiva europea n. 135/2024; D.lgs n. 62/2024) - adeguamenti organizzativi e corpus normativo aziendale; - adeguamenti all'evoluzione del Modello DE&I (ad es. ampliamento principi).	13/02/2025
03	<i>Terza revisione del documento:</i>	23/07/2026

	- <i>adeguamento della Governance ai nuovi assetti organizzativi;</i> - <i>adattamento nel nuovo formato di policy</i>	
--	---	--