



autostrade // per l'italia

Bilancio di Genere **2022**

Indice

Contenuti

Premessa	4
Metodologia e obiettivi	7
1. Equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia	8
Governance per la parità di genere	10
Glass Ceiling di Autostrade per l'Italia	18
2. Talenti femminili in Autostrade per l'Italia	20
La forbice delle carriere in Autostrade per l'Italia	24
3. Parità di genere nelle posizioni apicali	28
I ruoli ricoperti dalle donne	28
Donne con responsabilità in Autostrade per l'Italia	29
4. Parità retributiva	31
La remunerazione delle donne	31
5. Armonia tra vita privata e vita lavorativa	32
Il sostegno alle famiglie di Autostrade per l'Italia	32
Il lavoro agile in Autostrade per l'Italia	34
6. Una cultura inclusiva	36
La prevenzione di episodi di molestie e di discriminazione	36
I servizi inclusivi di Autostrade per l'Italia	40
Formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere	41
Allegati	44
Tabella di correlazione	44



Bilancio di Genere 2022

Premessa

“La parità di genere è un principio fondamentale dell’Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell’energia non è sufficiente.”

Presidente Ursula von der Leyen

Secondo le ultime statistiche europee, sebbene il tasso di occupazione delle donne nell’UE sia aumentato negli ultimi anni, persistono ostacoli all’ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Queste barriere sono state esacerbate dalla pandemia di COVID-19, quando, durante i periodi di blocco, le donne hanno registrato un calo dell’orario di lavoro più marcato rispetto agli uomini.

Figura 1 - Principali statistiche sulla disparità di genere, EU, 2021 (Fonte: European commission)



La parità tra donne e uomini è uno dei valori fondamentali dell’UE. La Presidente von der Leyen ha posto la parità di genere al centro delle sue azioni politiche e ha definito una strategia ambiziosa per il periodo 2020-2025. L’obiettivo della strategia consiste nell’impostare una visione e definire obiettivi politici e azioni concrete per compiere progressi in materia di parità di genere e conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile.



In particolare, a novembre 2022, il Parlamento europeo ha dato il suo consenso alla direttiva sulle donne nei Consigli di Amministrazione ("Women on Boards" Directive): entro la fine di giugno 2026, tutte le grandi società quotate nell'Unione europea dovranno riservare al genere femminile almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% del totale dei posti di amministratore. Tali società, ogni anno, dovranno fornire sul proprio sito informazioni sulla rappresentazione di genere nei loro C.d.A. e, se gli obiettivi non sono stati raggiunti, dovranno spiegare come intendono ottenerli.

Alivello nazionale, secondo gli ultimi dati dell'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia si colloca al 14° posto tra i 27 paesi dell'Unione Europea in tema di parità di genere con un punteggio pari a 65 su 100 dell'indice sull'uguaglianza di genere. Nonostante un lieve miglioramento, l'Italia resta ancora nelle retrovie tra le principali economie europee. Per accelerare questo processo è necessario misurare l'impatto delle aziende sui criteri ESG (environmental, social and governance) e adottare modelli virtuosi in grado di abbattere gli stereotipi di genere ed eliminare il gender gap.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza pone al centro il tema delle disuguaglianze di genere e lo affronta in maniera trasversale. In particolare il PNRR affianca, ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di **promuovere la parità di genere**, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali. Si tratta di priorità che non sono affidate a singoli interventi circoscritti, ma perseguite direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano.

In linea con gli impegni e le strategie nazionali ed internazionali, Autostrade per l'Italia, nell'ambito del Piano di trasformazione culturale e generazionale, integrato lungo tutta la filiera dell'ingegneria e delle costruzioni, si pone l'obiettivo di promuovere qualunque forma di diversità e di diffondere un ambiente di lavoro inclusivo dove i talenti possano liberare le loro energie, in un processo di crescita diffusa e virtuoso e dove ci sia spazio per tutti soprattutto per le donne.

In tal senso, Autostrade per l'Italia ha intrapreso un importante percorso verso il pieno raggiungimento della parità di genere, dimostrandosi una delle prime aziende italiane a realizzare importanti azioni ed iniziative innovative e strategiche volte ad eliminare il gender gap. Tra queste, si inseriscono in particolare: la realizzazione, nel 2022, di un **Gender Equality Plan** e di questo primo **Bilancio di Genere**.

Con questo documento Autostrade per l'Italia si dimostra una delle aziende pioniere nella rendicontazione di informazioni quali-quantitative, aggiornate di anno in anno, che restituiscano un'immagine dinamica ed evolutiva della situazione aziendale in relazione alla parità di genere.

Il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento di monitoraggio della presenza femminile in Autostrade per l'Italia e si propone l'obiettivo, grazie ad un aggiornamento annuale dei principali dati, di rendicontare il percorso e le iniziative messe in campo per garantire eguaglianza di genere e pari opportunità.

Nel 2022, l'Azienda ha prodotto anche il suo primo Gender Equality Plan, un documento aggiornato con cadenza triennale che agisce in stretta sinergia con il Bilancio, nella restituzione puntuale dei numeri di Autostrade per l'Italia con una prospettiva di genere.

Metodologia e obiettivi

In linea con il suo impegno verso il raggiungimento della piena parità di genere, Autostrade per l'Italia propone **la prima edizione del Bilancio di Genere** della Società finalizzato ad analizzare, approfondire e rendicontare gli obiettivi fissati, le azioni e le iniziative svolte e i risultati raggiunti nell'ambito del percorso intrapreso verso la parità di genere.

Il presente documento si pone, in particolare, l'obiettivo di monitorare tutti gli indicatori che permettano di analizzare con cadenza periodica il rispetto dei criteri indicati dalla certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 e dalla norma ISO 30415:2021, oltre che verificare lo stato di avanzamento verso gli obiettivi di parità di genere definiti attraverso il Gender Equality Plan di Autostrade per l'Italia. In aggiunta, il Bilancio è stato redatto con riferimento agli standard di rendicontazione:

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

In particolare il Bilancio contiene informazioni di carattere qualitativo e quantitativo relative a 6 macroaree di attenzione considerate rilevanti ai fini del raggiungimento della parità di genere al livello aziendale e individuate attraverso l'analisi delle norme, degli standard e degli obiettivi sopracitati. I dati e le informazioni presenti all'interno del documento sono stati raccolti dai referenti delle funzioni aziendali

coinvolte, attraverso schede di raccolta dati compilate con i dati estratti dalla Dashboard Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) di cui l'azienda si è dotata e dagli altri sistemi della Società, e sono stati calcolati in modo puntuale sulla base delle risultanze dei sistemi informativi utilizzati.

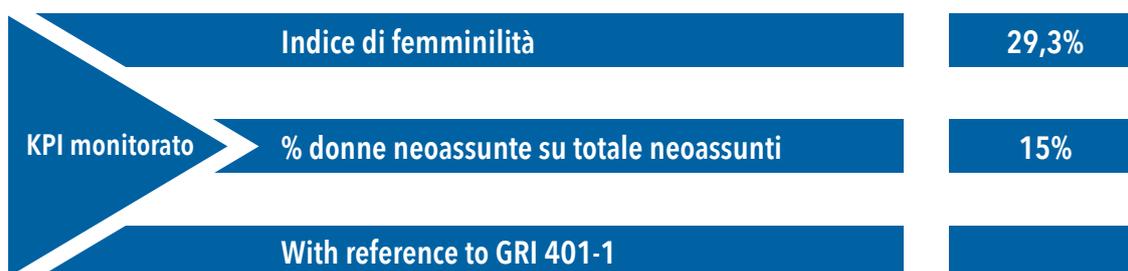
Il documento, che prevede una pubblicazione annuale, rendiconta la situazione riguardante l'anno 2022; i dati dell'esercizio 2021 sono stati riportati al fine di fornire al lettore un parametro di confronto. Tutte le informazioni, di tipo qualitativo, narrate all'interno del documento, riguardano iniziative, programmi, progetti attuati nel, o a partire dal 2022. Se differenti, i riferimenti temporali sono stati esplicitati nel testo. Non ci sono state limitazioni e variazioni che possano significativamente influenzare la comparabilità tra i periodi.

Il perimetro delle informazioni riportate nel bilancio fa riferimento esclusivamente a Autostrade per l'Italia, sebbene progetti e iniziative come anche le politiche aziendali siano state applicate a livello di Gruppo. Eventuali limitazioni di informativa sono di volta in volta indicate all'interno del Bilancio. In caso di stime/adjustments nei calcoli, per la determinazione degli indicatori, è stata indicata, con una nota a margine, la modalità adottata per quantificarli. Questo esercizio di esposizione si inserisce in un percorso destinato a svilupparsi ulteriormente nelle future rendicontazioni.

Sustainable Development Goals
Agenda ONU 2030



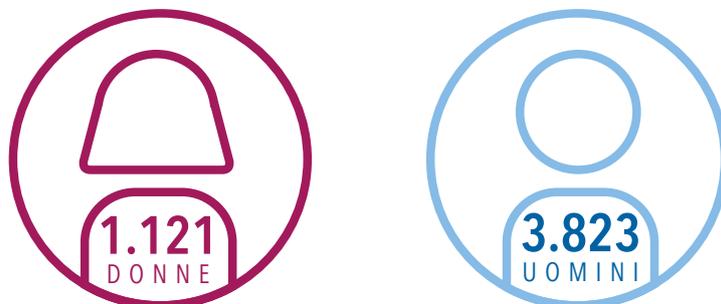
1. Equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia



Autostrade per l'Italia è attivamente impegnata nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che promuova la diversità e l'uguaglianza di genere.

Nel 2022, all'interno della Società, le donne rappresentano il 23% dell'intera *workforce*. Un dato che l'azienda si impegna a migliorare, raggiungendo il pieno potenziale, attraverso l'adozione e l'attuazione di politiche, strategie e pratiche volte a garantire le pari opportunità.

Per farlo, ha deciso di puntare sul riconoscimento del merito, con percorsi di crescita professionale che rafforzano la presenza delle donne nei diversi ruoli dell'organizzazione, così da contribuire alla riduzione del *Gender Gap*.



Sulla base statistica, la fotografia della popolazione aziendale di Autostrade per l'Italia, nel 2022, mostra una spaccatura di genere con un indice di femminilità¹ pari al 29,3%: ogni 100 uomini ci sono 29,3 donne. Infatti, su un totale di 4.944 dipendenti, le donne sono 1.121 a fronte di 3.823 uomini.

In particolare, per l'anno 2022, su un totale di neoassunti pari a 320, le donne neoassunte rappresentano il 15%.

L'impegno dell'azienda è volto al miglioramento continuo attraverso l'implementazione di iniziative e l'adozione di procedure e policies armonizzate al più ampio sistema di gestione integrato per assicurare un contesto di lavoro inclusivo, non discriminatorio nel rispetto della gender equality.

A tal fine, sono state riviste e pubblicate, nel corpo normativo aziendale, una serie di procedure per accelerare il processo di trasformazione e riduzione del gender gap. Ne sono un esempio le nuove policy di recruiting aziendale, la linea guida di indirizzo per la composizione dei board delle controllate e l'attenzione che viene posta per garantire un equilibrio di genere nelle pipeline di successione e nei programmi di sviluppo aziendale.

1. Indica la relazione tra il numero di donne e di uomini in una popolazione. L'indice di femminilità, in particolare, ci dice quante donne ci sono ogni 100 uomini.

Governance per la parità di genere

L'integrazione della prassi UNI/PDR 125:2022 ha comportato l'evoluzione delle **Linee Guida aziendali** con un impatto sulla **Governance** organizzativa in tema di parità e inclusione. Oggi nel Gruppo il sistema di presidio per la gestione e il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione è costituito da 3 diverse entità:

- un **Sottocomitato Strategico DE&I** costituito nell'ambito del Comitato Manageriale di sostenibilità ESG, ha tra gli obiettivi la definizione e individuazione del piano di azione e di comunicazione DE&I, la diffusione della Linea Guida a tutte le società del Gruppo e filiera; attivazione piani di ascolto per i diversi target aziendali e definizione dei KPI per monitorare i progetti DE&I;
- un **Comitato Bilaterale** (Azienda-Sindacato) per la tutela e l'inclusione delle diversità, costituito nel 2021 con le 5 sigle sindacali che rappresentano la workforce aziendale con l'obiettivo di:
 - monitorare l'andamento dell'occupazione femminile nell'azienda attraverso l'implementazione di *female recruiting strategies*;
 - contrastare il divario retributivo, garantendo parità nella progressione di crescita tra uomini e donne;
 - sviluppare una serie di iniziative volte al perseguimento di un welfare aziendale sempre più all'avanguardia che sia in grado di fornire un concreto supporto alla bigenitorialità per liberare le energie delle lavoratrici, supportandole concretamente nelle necessità e consentendo una sempre maggiore integrazione delle donne nelle organizzazioni aziendali.
- **Employee Resource Group** (ERG), gruppi di volontari guidati e formati da personale Autostrade per l'Italia, con l'obiettivo di favorire una cultura aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso al cambiamento all'interno dell'Azienda, trattando in modalità intersezionale tutti i temi della diversità. Gli ERG contribuiscono a promuovere un approccio inclusivo, a fornire supporto all'organizzazione per i relativi obiettivi DE&I.

Al **Sottocomitato DE&I** e al **Comitato Bilaterale per la Tutela e l'Inclusione delle Diversità** l'azienda rendiconta l'andamento del programma annuale per garantire il monitoraggio delle iniziative DE&I e dei relativi KPI finalizzati al miglioramento continuo.

La misurazione dei KPI è garantita dalla Dashboard DE&I, collegata con i principali software gestionali, che consente di rendicontare e valutare i dati relativi a tutti i principali indicatori per misurare il livello di maturità aziendale nella diffusione di una cultura dell'inclusione e soprattutto nella crescita delle carriere femminili, monitorando contestualmente gli auspicabili miglioramenti nel tempo inerenti al Sistema di Gestione e garantendo la messa in campo di eventuali azioni correttive. La Dashboard consente il monitoraggio di **oltre 85 KPI**.

A dimostrazione del fermo impegno assunto, nel corso del 2022, sono stati integrati i principi **DE&I nel Codice Etico, nelle Ethical Rules e in alcune procedure aziendali**. Autostrade per l'Italia ha adottato, nello specifico, numerose iniziative a sostegno del lavoro femminile, in termini di assunzioni, sviluppo, parità salariale, *work life balance* e ha redatto una **Linea Guida Parità di Genere e Inclusione di Gruppo** inserita all'interno del Sistema di Gestione Integrato del Gruppo.

È stato, altresì, definito un **set di nuovi strumenti e processi**, anche in coerenza al processo di *Dialogue for Company Value*, per la misurazione, il monitoraggio e la rendicontazione periodica delle performance rispetto agli obiettivi prefissati e agli eventuali gap rilevati nei processi di audit per la certificazione UNI/PdR 125:2022 nonché per l'asseverazione del Sistema di Gestione delle Risorse Umane, ISO 30415, già ottenuti nell'anno 2022.

Figura 2 - Gli strumenti predisposti da Autostrade per l'Italia per garantire la parità di genere

SET DI NUOVI STRUMENTI

- | | |
|---|--|
|  Realizzazione e diffusione di un Decalogo antimolestie . |  Creazione di una dashboard DE&I collegata con i principali software gestionali, che consente il monitoraggio dei KPI di riferimento. |
|  Aggiornamento procedure e Linee Guida in scope. |  Ottenimento della certificazione di parità UNI/PdR 125:2022 – parità di genere . |
|  Integrazione principi DE&I nel Codice Etico, Ethical Rules e in alcune procedure aziendali . |  Ottenimento della ISO 30415 Gestione del capitale umano - parità di genere . |
|  Inserimento della Policy DE&I nel Sistema Integrato di Gestione . |  Definizione del primo Gender Equality Plan . |
|  Definizione di un set di KPI misurabili e rendicontabili per monitoraggio delle azioni e l'individuazione di eventuali gap. | |

A conferma dell'impegno di Autostrade per l'Italia nel garantire l'equilibrio di genere, attraverso un percorso strutturato e continuativo di rinnovamento, nel 2022 l'Azienda ha ottenuto la **certificazione per la Parità di Genere - UNI/PdR 125:2022**, introdotta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per il programma di Diversity Equity & Inclusion denominato **fareDI+ Diversità e Inclusione un valore per tutti**.



La prassi PdR UNI 125:2022 definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, prevedendo la strutturazione e l'adozione di un sistema di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di genere nelle organizzazioni.

Nel dettaglio, la prassi identifica 6 macroaree di indicatori/azioni qualitativo-quantitativi attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:



Per concretizzare l'impegno di Autostrade per l'Italia nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo orientato a valorizzare il merito di ogni persona, e a sostenere l'empowerment femminile per uno sviluppo sostenibile e fortemente innovativo, nel maggio 2022 l'azienda ha ottenuto la **certificazione del sistema di gestione aziendale** ai sensi dello standard internazionale **ISO 30415**.

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono cruciali per il successo e la sostenibilità di Autostrade per l'Italia. Al fine di garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Autostrade ha implementato politiche volte ad assicurare le stesse opportunità e gli stessi diritti a uomini e donne in ogni aspetto della vita lavorativa.

Autostrade per l'Italia, come capogruppo, ha definito una **Linea Guida Parità di Genere e Inclusione del Gruppo** contenente i principi di uguaglianza, equità e rispetto ai quali ciascuna società ispira le proprie politiche di gestione ed empowerment del capitale umano, integrandole in un più ampio sistema di gestione aziendale. La linea Guida, infatti, si propone di descrivere la governance, i Principi di indirizzo e i Pilastri su cui si basa l'agire del Gruppo in tema di Parità di Genere e Inclusione, in linea con il sistema di valori adottato e in coerenza con i contenuti della Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo.



Nell'agosto 2021, Autostrade per l'Italia consapevole che solo rimuovendo bias di genere, le aziende possono garantire a tutte le lavoratrici pari opportunità di carriera, retribuzione e quindi di vera realizzazione professionale, diventando al tempo stesso più attrattive e competitive sul mercato nel lungo termine, ha deciso di adottare i **Women's Empowerment Principles (WEPs)** pubblicati dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women. I sette principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti a promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro, hanno l'obiettivo di consolidare la posizione delle donne in azienda e possono essere usati come un vero e proprio framework a cui fare riferimento nella definizione delle strategie e politiche interne e nei rapporti con gli stakeholder.

The logo consists of a black rectangular box with the text "WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES" written in white, uppercase, sans-serif font. The text is arranged in three lines: "WOMEN'S" on the top line, "EMPOWERMENT" on the middle line, and "PRINCIPLES" on the bottom line.

Come meglio descritto nei paragrafi seguenti nell'anno da poco trascorso l'azienda ha introdotto **politiche di flessibilità lavorativa**, inclusa la possibilità di lavoro da remoto e il diritto alla disconnessione, ha sviluppato percorsi di formazione manageriale sugli unconscious **bias** dedicati ai dirigenti per sostenere la diffusione di una leadership inclusiva; aderendo all'**Associazione Valore D**, l'Azienda ha sottoscritto il **Manifesto per l'Occupazione Femminile** per sostenere le politiche di sviluppo del talento femminile e ha introdotto nuovi comportamenti orientati alla cultura del rispetto della diversità e dell'inclusione in stretta aderenza al sistema valoriale aziendale e alla vision HR secondo la quale l'azienda *si impegna a mettere CIASCUNA PERSONA, nella sua unicità, nella condizione di ESPRIMERSI, di PARTECIPARE attivamente alla CREAZIONE DI VALORE, di INNOVARE e di farlo/a sentire parte di un'UNICA AZIENDA.* La grande attenzione alla persona si traduce anche nel garantire un ambiente di lavoro sempre più ispirato al rispetto, alla tutela della dignità e inviolabilità delle persone. Per questo, l'Azienda attivato già da un anno uno sportello di ascolto e di prima assistenza contro ogni forma di abuso, e rafforzato il proprio sistema normativo interno con un **Decalogo Antimolestie** affiancato al codice Etico per diffondere consapevolezza e sensibilizzare alla segnalazione di eventuali molestie. Il documento riflette la priorità dell'azienda 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. Il Decalogo ha infatti l'obiettivo di evidenziare in cosa consistono le molestie e quali sono i comportamenti con cui ciascuna persona può contribuire a contrastarle.

Gli obiettivi di Gender Equality: Piano Strategico Diversity Equity & Inclusion e Gender Equality Plan

Per favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva, sono stati formalizzati un **Piano Strategico Diversity Equity & Inclusion** e un **Gender Equality Plan**.

Il **Piano Strategico DE&I** è un piano volto a contrastare il Gender Gap, i cui punti salienti sono stati inseriti in un **Manifesto Diversity, Equity & Inclusion**, presentato nel mese di giugno 2021 all'allora Ministra delle Pari Opportunità e della Famiglia Elena Bonetti.

Il Manifesto delinea la strategia di Autostrade per l'Italia su Diversity Equity & Inclusion in termini di:

- promozione della "diversità";
- equilibrio tra sfera professionale e sfera privata;
- valorizzazione delle iniziative di Welfare per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- equità nelle assunzioni e nelle retribuzioni;
- coinvolgimento degli stakeholder nella strategia DE&I.

L'immagine sotto riportata delinea i 5 punti cardini su cui poggia il Manifesto:

Figura 3 - I 5 principi del Manifesto Diversity, Equity & Inclusion





Il **Gender Equality Plan (GEP)** è un piano redatto secondo le linee guida dell'EIGE. Si tratta di uno strumento strategico e dinamico rivolto all'intera popolazione aziendale che comprende un insieme di azioni e misure specifiche volte a promuovere la parità di genere all'interno di Autostrade per l'Italia.

Il Piano si compone di **6 aree** all'interno delle quali sono stati individuati obiettivi collegati a uno o più **SDGs dell'Agenda 2030** dell'ONU, che Autostrade per l'Italia intende contribuire a promuovere e a realizzare con un aggiornamento triennale.

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 raggiungere ciascun obiettivo dichiarato.

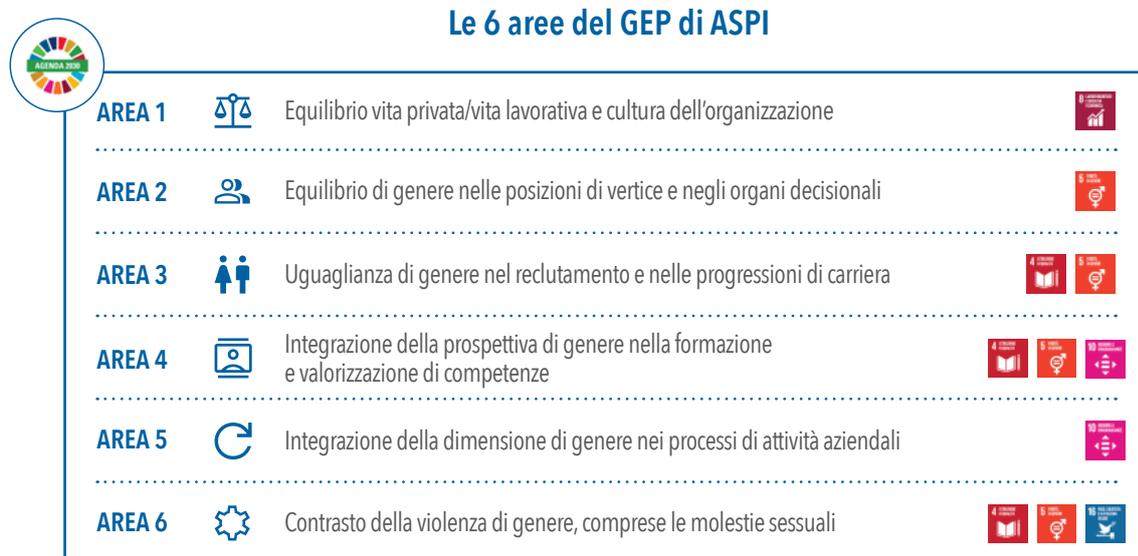
I targets diretti e indiretti sono i destinatari delle singole misure previste, i primi sono interni ad Autostrade per l'Italia, i secondi possono essere anche esterni alla popolazione aziendale.

Per ogni azione sono stati identificati dei Responsabili, figure o ruoli apicali nell'organigramma di Autostrade per l'Italia cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo strategico adottato attraverso ciascuna misura, nonché soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività.

Ciascuna azione produce degli *output*, ossia prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata e degli *outcome* cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura. Per raggiungere ciascun obiettivo sono state definite delle tempistiche e dei KPI per monitorare lo stato di raggiungimento degli stessi nei tempi indicati.

L'infografica sotto riportata mostra, nello specifico, le 6 macroaree su cui insiste il GEP:

Figura 4 - Le 6 aree del Gender Equality Plan di Autostrade per l'Italia



Glass Ceiling di Autostrade per l'Italia



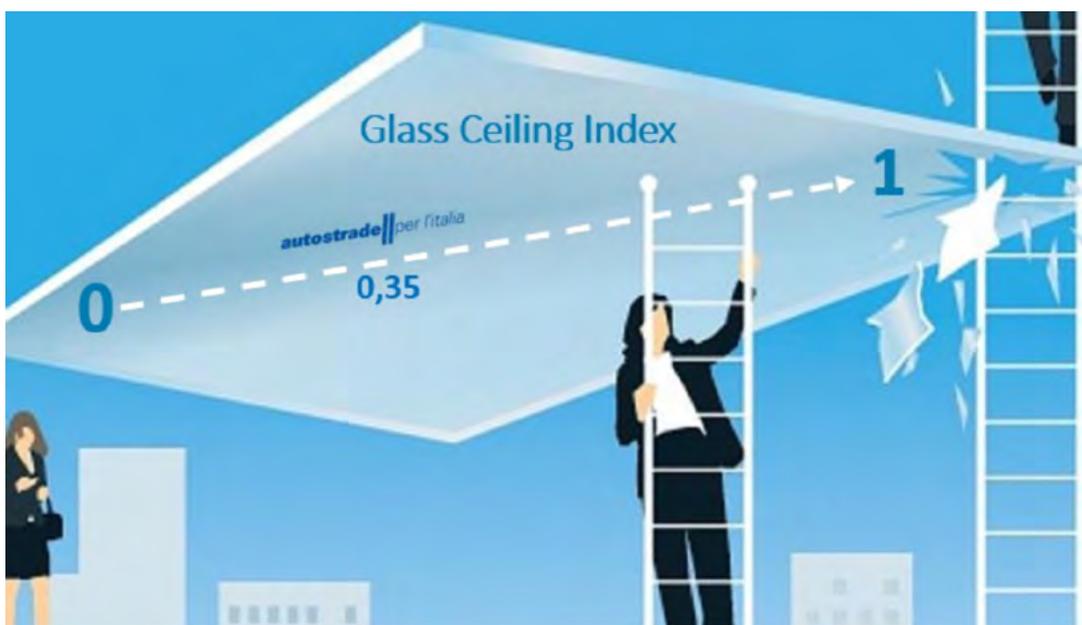
L'espressione Glass Ceiling, che significa letteralmente "soffitto di cristallo", viene usata per indicare una situazione in cui il raggiungimento della parità dei diritti, oppure l'avanzamento di carriera di una persona all'interno di un'organizzazione, sia essa lavorativa o sociale, trova impedimento per barriere legate prevalentemente a discriminazioni razziali o di genere di entità tali da erigere ostacoli di natura psicologica, culturale e sociale, apparentemente invisibili (da qui l'origine del nome dell'indice), ma di fatto invalidanti.

Il Glass Ceiling Index ideato dal 'The Economist', misura quali siano i Paesi in cui le donne ricevono un trattamento equo a livello lavorativo attraverso specifici parametri culturali, economici, psicologici, sociali, di ruolo e di influenza delle donne nel contesto lavorativo.

Applicando le metodologie utilizzate per il calcolo del Glass Ceiling Index con l'obiettivo di ottenere un indice sintetico in grado di valutare lo stato di avanzamento verso gli obiettivi di parità di genere, Autostrade per l'Italia misura per la prima volta il proprio Glass Ceiling Index scegliendo di prendere in esame le seguenti variabili, riferite all'anno di rendicontazione 2022:

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

L'indice si pone l'obiettivo di analizzare lo spessore del soffitto di vetro all'interno dell'azienda con una scala da 0 a 1, dove 0 = maggiori ostacoli percepiti all'avanzamento delle donne, cioè lo spessore massimo del soffitto di vetro, mentre 1 = nessuna barriera all'avanzamento di carriera delle donne, cioè nessun soffitto di vetro esistente.



Nel 2022, il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia risulta pari a 0,35.



2. Talenti femminili in Autostrade per l'Italia

KPI monitorato	N° donne partecipanti a percorsi di alta formazione e professionalizzanti	39
	% donne con laurea STEM rispetto al totale dei dipendenti con laurea STEM	21%
	N° donne con laurea STEM	168
	% donne assunte con laurea STEM rispetto all'anno precedente	+11%

Le competenze STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) rappresentano oggi l'asse portante di tutte le organizzazioni. Tuttavia, nel nostro Paese il divario di genere è accentuato dalla scarsa presenza di laureate nelle materie STEM: solo il 16,5% delle ragazze è specializzato nelle discipline scientifiche, contro il 37% dei laureati maschi.

Autostrade per l'Italia è consapevole della necessità di incoraggiare le ragazze a studiare materie scientifiche e tecnologiche per invertire la tendenza che



Rita Levi Montalcini

Margherita Hack

all'aumentare della pervasività della tecnologia si assista sempre più ad una drastica riduzione della percentuale di donne a presidio dei processi più tecnologici. L'industria dell'innovazione tecnologica era composta da circa il 36% di donne nel 1990. Oggi la percentuale è scesa ancora. In Italia si iscrive solo 1 donna su 5 ad una facoltà di Ingegneria. Per

questo Autostrade per l'Italia nell'ultimo biennio, spinta anche dalla necessità di investire in nuovi talenti per realizzare l'ambizioso programma di assunzioni (2900 dal 2020), ha avviato molti progetti scolastici e universitari per incentivare a coltivare la passione per le materie scientifiche di tutte quelle bambine e ragazze cresciute con gli storici esempi del Premio Nobel per la medicina Rita Levi Montalcini, o dell'astrofisica Margherita Hack, e anche con riferimenti più attuali come la fisica Fabiola Gianotti direttrice del CERN di Ginevra, e l'astronauta Samantha Cristoforetti. Dal 2021 l'Azienda ha avviato in collaborazione con Istituti di istruzione superiore nei 10 territori in cui è presente con le proprie sedi, percorsi di orientamento scolastico con *Role Model* al femminile, iniziative di talent attraction presso le principali università dove si formano i talenti e finanziato borse di studio per interi percorsi di laurea triennale STEM presso il Politecnico di Milano dove il numero di iscritte donne annuo continua ad attestarsi al 23,5% del totale iscritti (dati 2022).



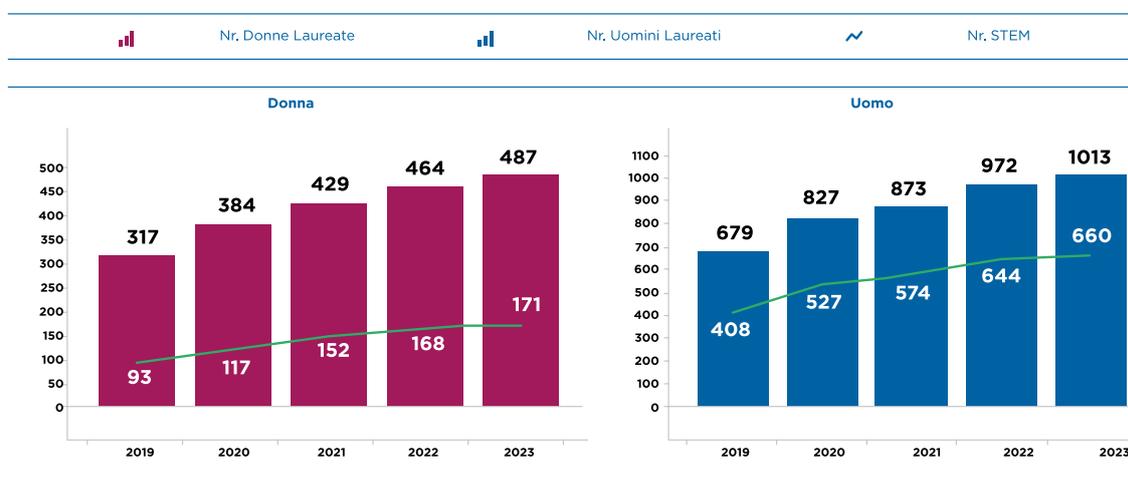
Fabiola Gianotti

Samantha Cristoforetti

Grazie ad una attenta politica di recruiting, che ha supportato con iniziative di employer branding l'inserimento nel Gruppo di oltre 2.900 nuove risorse, è stato possibile assistere ad un costante incremento del numero di donne con una laurea STEM. In particolare nel 2022 su 812 dipendenti STEM, il 21% cioè 168 sono donne, l'11% in più rispetto al 2021 e **ben l'81% in più dal 2019 al 2022**.

Il numero continua a crescere anche nel 2023, arrivando nel mese di maggio a 171 donne laureate in discipline STEM, principalmente ingegneri civili. L'incremento è generalmente diffuso infatti, anche gli uomini laureati in ambiti STEM sono aumentati dal 2019 al 2022 del 58%.

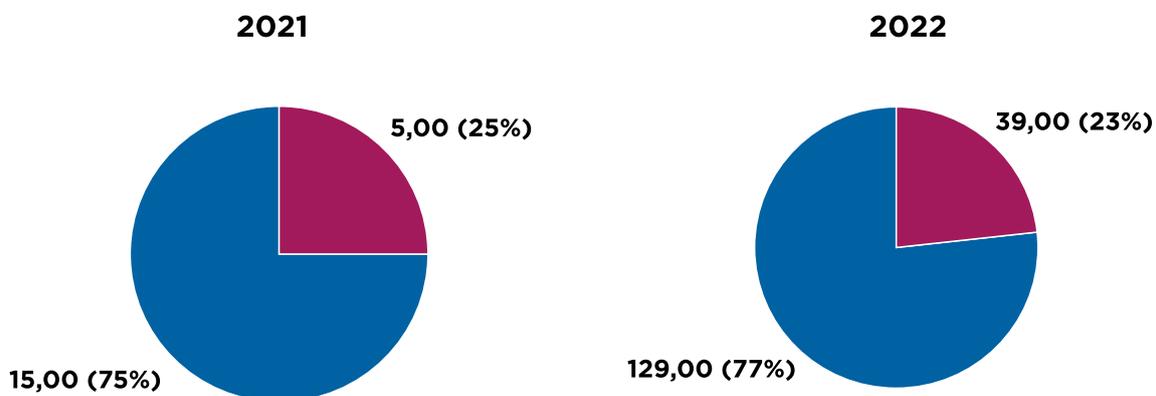
Numero laureati STEM su totale laureati suddivisi per genere



Con l'obiettivo di favorire il percorso di empowerment delle donne che permetterà di cambiare il volto delle aziende e che consentirà di liberare talenti e competenze oggi ancora largamente inespressi, Autostrade per l'Italia ha progettato diversi percorsi di alta formazione e professionalizzanti in collaborazione con i Politecnici di Milano e Torino e le principali Scuole di Business presenti nel panorama nazionale, che hanno coinvolto un numero sempre crescente di dipendenti (168 nel 2022) con una presenza femminile anch'essa in forte crescita (39 donne nel 2022). Come infatti si nota nei grafici sotto riportati, che illustrano la suddivisione per genere dei dipendenti che nel biennio 2021-2022 hanno preso parte ai percorsi di alta formazione, la partecipazione delle dipendenti donne a tali percorsi è evidentemente aumentata dalle 5 del 2021 alle 39 del 2022.

Figura 5 - Partecipanti ai percorsi di alta formazione 2021-2022

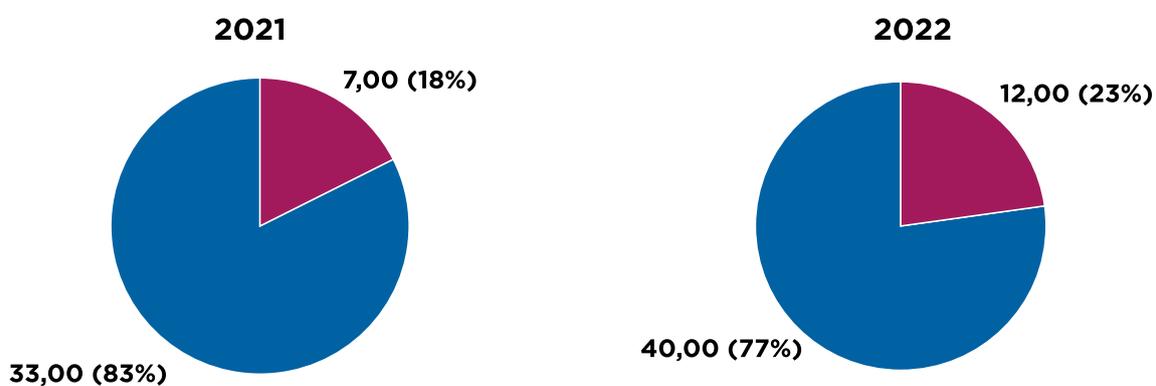
Partecipanti ai percorsi di alta formazione suddivisi per genere nel 2021 e nel 2022



Per ciò che riguarda nello specifico la partecipazione ai Talent Programs descritti nelle prossime righe, i grafici sotto riportati mostrano l'incremento della partecipazione femminile dal 18% del 2021 al 23% del 2022.

Figura 6 - Focus partecipanti ai Talent Programs 2021-2022

Partecipanti ai Talent Program suddivisi per genere nel 2021 e nel 2022



In particolare, nel corso del 2022, sono stati erogati i seguenti percorsi di alta formazione:

Percorsi formativi:

- **Talent program** (LED - Lead Excel Develop: programma formativo per lo sviluppo delle competenze di leadership e soft skill dedicato a talenti in crescita nelle responsabilità organizzative);
- **Master off road future leader:** master universitario di 2° livello realizzato in collaborazione con SDA Bocconi per costruire competenze manageriali di talenti pronti alla crescita manageriale;
- **Programmi di mentoring e coaching manageriali:** per supportare i talenti femminili nella crescita manageriale;
- **Master di Alto Apprendistato in Gestione integrata delle Reti: un master custom di alto apprendistato realizzato con i principali Politecnici italiani (POLIMI e POLITO) e con GSO la scuola di business del POLIMI** per costruire competenze tecnico specialistiche digitali e trasversali di giovani talenti.

Percorsi di orientamento e supporto allo studio:

- Erogazione di **Borse di studio meritocratiche** in collaborazione con POLIMI, per promuovere e sostenere (con programmi di orientamento) la scelta di corsi di laurea STEM a studentesse delle scuole superiori.
- Erogazione di **5 Borse di studio** per studentesse di laurea triennale in discipline STEM presso il POLIMI.
- **Role model** - percorsi di conoscenza e di orientamento per ispirare studenti di scuole medie superiori alla scelta di percorsi di studio in discipline STEM, grazie alla collaborazione di colleghe che hanno raccontato la loro esperienza formativa e professionale.
- **Women Mentoring By Autostrade per l'Italia** per promuovere e sostenere programmi di mentoring per studentesse universitarie di laurea magistrale del POLIMI finalizzati a rafforzare competenze soft (autoefficacia, negoziazione, leadership) e prepararle all'ingresso in contesti aziendali.

Questo percorso virtuoso intrapreso da Autostrade per l'Italia ha consentito di ottenere nel mese di novembre 2022 **una menzione speciale per "Azioni a supporto della Leadership femminile e della valorizzazione dei talenti femminili"** da parte di Federmanager Roma e Unindustria, nell'ambito del Premio Minerva Roma Donna Manager & Impresa d'Ecceellenza, un premio per promuovere e valorizzare il contributo delle donne al mondo del lavoro.



La forbice delle carriere in Autostrade per l'Italia

KPI monitorato	% donne promosse su totale dei promossi	28%
	% donne presenti in tavole di successione sul totale dei dipendenti	4%
	% donne presenti in tavole di successione sul totale dei dipendenti presenti sulle tavole di successione	31%

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2022, il percorso di evoluzione del Sistema di Gestione Integrato della società ha previsto l'integrazione della norma **UNI/PDR 125:2022** e il conseguente aggiornamento del corpo normativo aziendale.

Ciò ha portato alla revisione di molte politiche e procedure aziendali e l'allineamento ai requisiti richiamati dalla norma.

Nello specifico, per aumentare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sono state messe in campo diverse iniziative ed azioni come:

- l'inserimento dell'**obiettivo della Pari opportunità nei piani LTI²**: aumento percentuale delle posizioni di primo e secondo livello (N-1 e N-2 da presidente ed AD), per raggiungere il 30% di donne e il 70% di uomini entro il 2023 (la percentuale rappresenta il peso della posizione secondo metodologia Hay Grade);

Obiettivo Gender GAP su LTI			Punteggio vs. TARGET (curva lineare)		
Sostenibilità	Gender Somma di punteggio HAY (KF) tra prima e seconda linea al 2023	% Uomo % Donna	Minimo 50%	TARGET 100%	Over 110%
			75% 25%	70% 30%	65% 35%

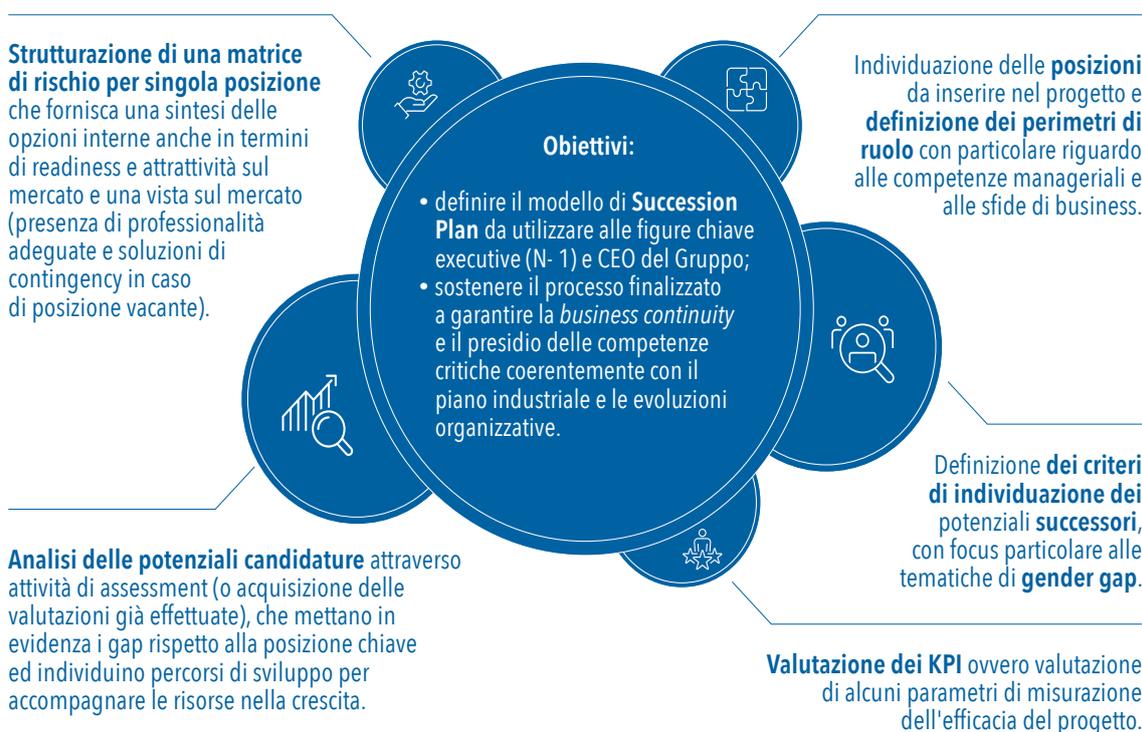
- la **garanzia di equilibrio di genere nei programmi di sviluppo**;
- il rafforzamento delle **politiche meritocratiche** a supporto dello sviluppo del talento femminile;
- **il piano di sviluppo** dedicato alla valorizzazione dei talenti con particolare attenzione alla diffusione di una cultura inclusiva attraverso una formazione mirata sulla Diversity & Inclusion;
- i **processi di selezione esterna** che hanno attenzionato la tematica dell'uguaglianza di genere consentendo la copertura di posizioni di responsabilità;
- le iniziative di **Employer Branding** presso i principali Politecnici italiani per attrarre talenti femminili con laurea STEM;
- garanzia di equilibrio di genere nelle **tavole di successione³ (Modello Succession Plan** per posizioni N-1,N-2 con almeno 1 Donna per tavola di successione).

In merito a quest'ultimo punto si evidenzia che nel 2022 il totale dei dipendenti nelle tavole di successione è pari a 146 e il 31% sono donne. Nello specifico le donne presenti in tavole di successione nel 2022 sono 45, dato rimasto invariato dal 2021, ovvero il 4% del totale delle donne di Autostrade per l'Italia.

2. I Piani LTI (Long Term Incentive) sono piani di incentivazione a lungo termine (generalmente triennali), per il Top Management che si vede riconosciuto il diritto all'assegnazione di bonus al raggiungimento di determinati obiettivi.

3. Le tavole di successione sono un valido strumento per la gestione delle risorse umane. Le tavole servono a definire per ogni ruolo o posizione presente all'interno di un'organizzazione le persone più indicate a ricoprire quel ruolo qualora l'attuale titolare della posizione dovesse passare a svolgere un nuovo incarico oppure dovesse abbandonare l'organizzazione.

L'immagine sotto riportata illustra nello specifico, gli obiettivi e le metodologie a supporto della definizione della pipeline per le tavole di successione:



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

Per assicurare a tutti i candidati pari opportunità, Autostrade per l'Italia garantisce un approccio **gender neutral** nei processi di selezione interna.

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

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

- o Tavole di successione
- o Storia professionale
- o Bandi di selezione interna

- o Valutazione delle performance
- o Valutazione delle competenze
- o Posizionamenti a matrice
- o Assessment esterni

Nello specifico gli istituti utilizzati per gestire in maniera equa e trasparente la mobilità interna dei dipendenti sono: la selezione interna e il processo **Change4Value**, di seguito descritti:

- La **selezione interna**, finalizzata al perseguimento di uno sviluppo di carriera, implica movimenti di personale che comportino contrattualmente una variazione di livello inquadramentale.
- **Change4Value** è uno strumento rivolto ad Autostrade per l'Italia e a tutti i dipendenti delle società del Gruppo, volto ad ampliare e diversificare le conoscenze e le esperienze professionali di ciascuno. Tale strumento intende favorire la mobilità del personale dipendente permettendo la candidatura autonoma a posizioni in linea e/o equiparabili con quella della posizione vacante.
- L'attivazione del **processo di selezione esterna** avviene quando sia stata riscontrata l'impossibilità di coprire le posizioni vacanti ricorrendo ai processi di mobilità interna orizzontale o verticale. Il processo potrà variare in funzione della seniority e della tipologia del profilo ricercato, anche attraverso il ricorso a strumenti di valutazione diversificati e/o affidati ad enti esterni (es. test, assessment center, colloqui individuali con figure aziendali specifiche diverse rispetto a quanto indicato nel processo standard). Ogni candidato, in fase di application o nella prima fase di selezione, è chiamato a visionare diversi documenti e a compilare un questionario informativo in cui potrà, in modo facoltativo, indicare se affetto da Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), essendo Autostrade per l'Italia una azienda certificata Dislexia Friendly, così da seguire un iter selettivo ad hoc che assicuri l'utilizzo di strumenti e accorgimenti necessari per far emergere il proprio potenziale. Per ogni selezione esterna, vengono comunque rispettati e garantiti i principi riportati nella Linea Guida Parità di Genere & Inclusione del Gruppo Autostrade per l'Italia per quanto concerne un approccio gender neutral, al fine di assicurare pari opportunità a tutti i candidati.

Grazie ai programmi mirati messi in atto da Autostrade per l'Italia è garantita in azienda, una notevole presenza femminile che copre diverse tipologie di posizione.



3. Parità di genere nelle posizioni apicali

I ruoli ricoperti dalle donne

KPI monitorato	% donne quadro sul totale quadri	28%
	% donne dirigenti sul totale dirigenti	14%
	% donne in prima linea di riporto al vertice	8%
	% donne in CdA	21%
	with reference to GRI 405-1	

Nel 2022, le donne in Autostrade per l'Italia risultano pari a 1.121, in leggero aumento (3%) rispetto all'anno precedente.

Di queste, 15 sono dirigenti, in aumento di una risorsa rispetto al 2021, 73 sono quadri, in aumento di 3 risorse rispetto all'anno precedente, 1.017 sono impiegate, sempre in aumento rispetto alle 1.000 del 2021, e infine, tra le operaie, si registra un aumento da 9 a 16. Si evince un complessivo aumento in ciascuna categoria professionale. La tabella sotto riportata espone i dettagli del totale dei dipendenti di Autostrade per l'Italia suddivisi per genere e categoria professionale.

Tabella 1 - GRI 405-1 Diversità fra gli organi di governo e i dipendenti

Dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale						
Numero di persone	Al 31 dicembre 2022			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	90	15	105	93	14	107
Quadri	189	73	262	187	70	257
Impiegati	2666	1017	3683	2629	1000	3629
Operai	878	16	894	812	9	821
Totale	3823	1121	4944	3721	1093	4814

La presenza di genere femminile nella prima linea di riporto al vertice, su un totale di 13 risorse, è rappresentata da una donna, nel 2022, comunque in aumento rispetto all'assenza nel 2021.

Un incremento si registra anche nella presenza di donne nel Consiglio di Amministrazione, rinnovato nella sua composizione nel 2022. Rispetto allo scorso anno, infatti, le consigliere in CdA sono salite da 1 a 3, su un totale di 14 membri.

Si riporta il dettaglio della composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione di Autostrade per l'Italia, per genere e fascia d'età:

Tabella 2 - GRI 405-1 Diversità fra gli organi di governo e i dipendenti

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età				
Numero di persone	Al 31 dicembre 2022			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	5	6	11
Donne	-	1	2	3
Totale	-	5	9	14
Tasso				
Uomini	-	36%	43%	79%
Donne	-	7%	14%	21%
Totale	-	43%	57%	100%

Donne responsabili in Autostrade per l'Italia

KPI monitorato	% donne con ruoli di responsabilità	22%
	% donne in Staff sul totale dipendenti	33%
	% donne in Line sul totale dipendenti	67%

Autostrade per l'Italia è consapevole che un empowerment femminile è alla base di uno sviluppo sostenibile ed equo e per questo si impegna a misurare attraverso una serie di KPI, non solo il numero di ruoli di responsabilità coperti dalla popolazione femminile, ma anche il "peso organizzativo" degli stessi.

Nel dettaglio le dipendenti di Autostrade per l'Italia che ricoprono ruoli di responsabilità, intendendo con ciò donne che nel 2022 risultano titolari di struttura o titolari di posizione o ruolo formalizzato, rappresentano il 22% del totale delle risorse in ruoli di responsabilità. Infatti a fine 2022 su 595 dipendenti con ruoli di responsabilità 130 sono donne e i restanti 465 sono uomini. Delle 130 donne con ruoli di responsabilità il 16% sono dirigenti, il 32% quadri e il restante 52% sono impiegate. La tabella sottostante riporta nel dettaglio la suddivisione per genere e categoria professionale del totale dipendenti con ruoli di responsabilità.

Tabella 3 - Suddivisione dei dipendenti con ruoli di responsabilità

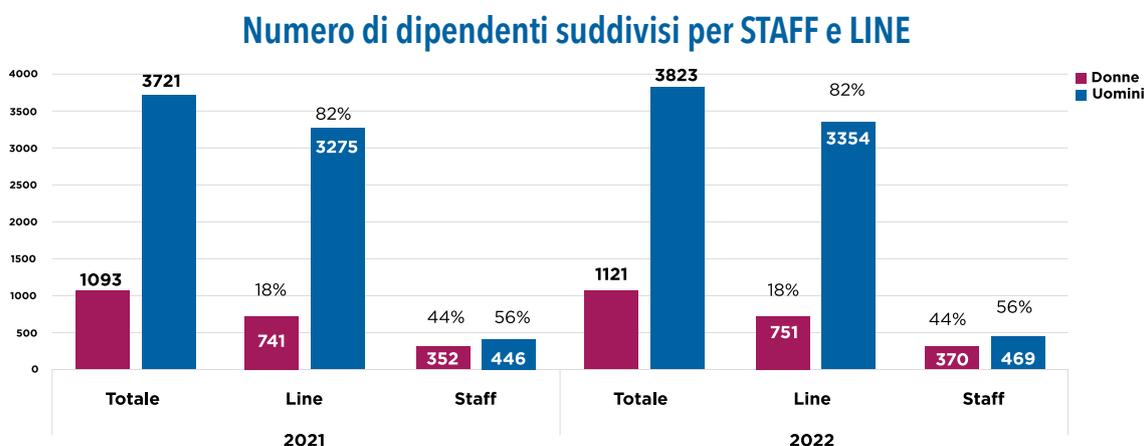
Dipendenti con ruoli di responsabilità suddivisi per genere e categoria professionale ⁶				
Genere/categoria professionale	Dirigenti	Impiegati	Quadri	Totale complessivo
Al 31 dicembre 2022				
Donne	21	684	41	130
in %	16%	52%	32%	100%
Uomini	100	254	111	465
in %	22%	55%	24%	100%
Totale	121	322	152	595
in %	20%	54%	26%	100%

Autostrade per l'Italia monitora anche la distribuzione per gender nei dipartimenti di Staff e Line, utilizzando, per tale suddivisione, la definizione mutuata dall'Inclusion Impact Index, strumento di misurazione dell'empowerment femminile elaborato da Valore D in collaborazione con il Politecnico di Milano e messo a disposizione di tutte le Aziende associate (c.a 200) di dimensioni e industry di appartenenza diverse. Lo strumento è utilizzato da ASPI dal 2019.

Secondo tale indice la definizione di Line e Staff risulta la seguente:

- Line comprende il personale delle seguenti UO:
 - o Business Unit Ingegneria (BUIR);
 - o Business Unit Operation (BUOP);
 - o Direzioni Territoriali (Direzioni di Tronco);
 - o Area Controlli Tecnico Progettuali.
- Staff comprende tutto il restante personale Autostrade per l'Italia.

Il grafico di seguito riportato mostra tale suddivisione per gli anni 2021 e 2022:

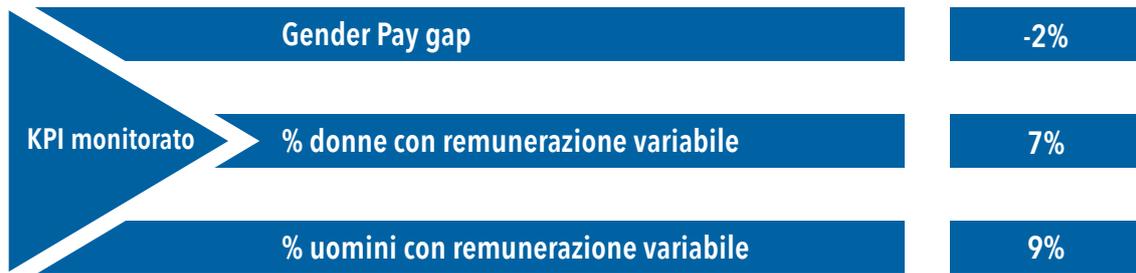


Rispetto al totale dei dipendenti, come si evince dal grafico le donne in staff sono il 44% mentre quelle in line il 18%. Analizzando la suddivisione staff-line sulla base delle 1.121 dipendenti donne presenti in Autostrade per l'Italia la presenza femminile in line è pari al 67% mentre in staff al 33%.



4. Parità retributiva

La remunerazione delle donne



La **Politica di Remunerazione** supporta il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Industriale di Autostrade per l'Italia al fine di creare un collegamento chiaro e coerente tra la strategia aziendale, la strategia di sostenibilità e i sistemi di incentivazione. Pertanto gli elementi cardine della Politica di Remunerazione – e più in generale della gestione delle risorse – sono ispirati ai principi di meritocrazia, equità e pari opportunità per tutti i dipendenti di Autostrade per l'Italia, e sono volti a promuovere l'adozione di comportamenti coerenti con il sistema valoriale aziendale. Infatti, la Politica di Remunerazione viene definita e implementata in piena coerenza con il più ampio processo Human Capital Management e questo assicura l'allineamento della stessa alle specifiche esigenze aziendali, tenendo conto del mercato del lavoro in cui il Gruppo opera. La remunerazione dei dipendenti (per le categorie operai, esattori e impiegati) è infatti definita in relazione al mercato di riferimento e a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e dai contratti integrativi aziendali ed è costituita da una componente fissa e da una componente variabile.

Il Gruppo valorizza le competenze ed esperienze con una remunerazione che considera il ruolo organizzativo e le responsabilità nonché lo sviluppo di un sistema che premi e trattiene le eccellenze e favorisca la motivazione e il coinvolgimento delle risorse del Gruppo nella creazione di valore sostenibile nel tempo. Si impegna altresì a garantire **Gender Pay Gap** nullo a qualunque livello organizzativo. La valutazione della retribuzione per categorie contrattuali evidenzia infatti un sostanziale allineamento tra quanto mediamente percepito da donne e uomini a parità di ruolo ricoperto nell'organizzazione. È importante evidenziare come nel 2022 il rapporto tra lo stipendio base medio femminile e maschile registra un miglioramento del 2% rispetto al 2021 (-4% rapporto tra Retribuzione media annua donne/Retribuzione media annua uomini 2021, -2% rapporto Retribuzione media annua donne/Retribuzione media annua uomini 2022).

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

Su un totale di 3.974 uomini nel 2022, il 9% percepisce remunerazione variabile a fronte di un 7% di donne su un totale di 1.121.

Tabella 4 - Percentuale di dipendenti che ricevono una remunerazione variabile

Percentuale di dipendenti con remunerazione variabile per genere		
Genere	2022	2021
DONNE	7%	6%
UOMINI	9%	8%



5. Armonia tra vita privata e vita lavorativa

	N° di dipendenti fruitori del congedo parentale	133
	% donne fruitrici del congedo parentale	42%
	% uomini fruitori del congedo parentale	58%
KPI monitorato	N° medio di giorni di congedo per le donne	27
	N° medio di giorni di congedo per gli uomini	9
	N° di fruitori del congedo di paternità	162
	N° medio di giorni di congedo di paternità	4
	% di fruitori di lavoro agile sul totale dei dipendenti abilitati	47%
	with reference to GRI 401-3	

La tutela dei diritti delle proprie persone è da sempre prerogativa della società, pilastro fondante dell'etica aziendale e spinta propulsiva a monitorare e migliorare costantemente le policy aziendali al fine di garantirne il rispetto in ogni momento in linea con il progresso della società e con i cambiamenti che ne conseguono.

Autostrade per l'Italia è convinta che un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata sia un diritto da garantire a tutti i dipendenti, ragione per cui attua una serie di misure volte a sostenere neogenitori, nuclei familiari e prima di tutto ogni singolo individuo.

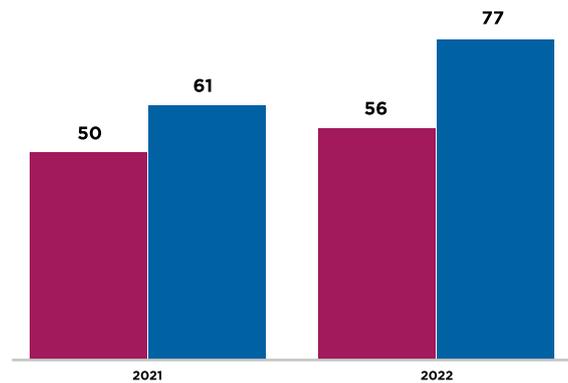
Il sostegno alle famiglie di Autostrade per l'Italia

Secondo quanto previsto per legge, nello specifico secondo quanto stabilito dall'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo n. 105/2022 che ha apportato delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica al comma 1 dell'articolo 34 del T.U., in Autostrade per l'Italia madri e padri possono usufruire in totale di un periodo di **congedo parentale** ossia di un periodo facoltativo di astensione dal lavoro durante il quale i genitori possono dedicarsi alla cura dei propri figli **fino a 9 mesi** godibile anche a ore.

Nel 2022, 133 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale, in aumento rispetto ai 111 del 2021. Di questi, il 58% sono uomini con una media di giorni di congedo pari a 9, mentre le donne sono il 42% con una media di 27 giorni. Di seguito, viene riportato un grafico che mostra l'incremento del 20% nel biennio 2021-2022 dei fruitori del congedo parentale⁴.

4. Il congedo parentale include i dipendenti aventi contratto diretto con l'organizzazione e che hanno effettivamente usufruito del congedo parentale nel biennio 2021-2022.

Numero di fruitori del congedo parentale per genere



Focalizzando l'attenzione sul congedo di paternità, nel 2022, ne hanno usufruito 162 dipendenti padri per una durata massima di 10 giorni.

Autostrade per l'Italia propone ai dipendenti una serie di iniziative con lo scopo di sostenere i neogenitori e favorire la conciliazione tra le esigenze di vita familiare e lavorativa. Ne sono un esempio il **nido aziendale** al quale, nel corso del 2022, sono stati iscritti 22 bambini (3 in meno rispetto ai 25 del 2021) e i **Summer e City Camp**, i servizi estivi forniti da Autostrade per l'Italia dedicati ai figli dei dipendenti (da un minimo di 2 ad un massimo di 4 settimane), che nel 2022 hanno raggiunto 301 iscrizioni.

Inoltre, anche a integrazione di quanto previsto dal CCNL, Autostrade per l'Italia ha messo in atto azioni e misure che hanno come obiettivo quello di agevolare i dipendenti nel conciliare i tempi di vita personale con quelli lavorativi. Di seguito, l'immagine riporta sinteticamente una descrizione delle suddette misure alcune delle quali saranno argomentate più avanti:

-  Lavoro agile: estensione della flessibilità oraria in entrata fino alle ore 12:00 e diritto alla disconnessione 4 ore (valido per la prestazione lavorativa da remoto).
-  Integrazione dell'indennità di congedo parentale fino all'80% per i primi 2 mesi. Dei 7 mesi residui, 3 mesi sono indennizzati - secondo quanto previsto dall'accordo aziendale del 2015 - al 50%, mentre i mesi residui rimangono indennizzati al 30%.
-  Potenziamento di contributi di paternity leave offerti dallo Stato: aggiunta di 3 giornate facoltative di permesso retribuito aggiuntive per i neo-padri. Potenziamento di contributi di maternità offerti dallo Stato. Tale misura è rimasta in vigore fino al 2022 quando è stata assorbita dal D.lgs. 105/2022.
-  Nido Aziendale per la sede di Roma con accesso garantito e contributo datoriale fino al 50%. Sono in corso convenzionamenti sul territorio per garantire accessi e sconti sulla retta dei nidi.
-  Servizio di orientamento e assistenza psicologica a distanza di cui i dipendenti possono usufruire in qualsiasi momento della loro vita lavorativa compreso il periodo della maternità e quello successivo al rientro.
-  Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, per comprovate necessità familiari, per un minimo di 6 ed un massimo di 24 mesi.
-  Programmi residenziali e non residenziali per figli fino a 18 anni per supportare le famiglie durante il periodo estivo con organizzazione a carico della società e contributo datoriale superiore al 60%.

Infine, vale la pena evidenziare che il Gruppo Autostrade per l'Italia ha formalizzato un **vademecum per la genitorialità** che declina gli strumenti a favore dei neogenitori aggiornato sulla base del decreto legislativo n. 105/2022, nel novembre 2022.

Il lavoro agile in Autostrade per l'Italia

L'azienda ha introdotto la **modalità di lavoro da remoto - Lavoro Agile** da febbraio 2020 nel rispetto delle normative vigenti per far fronte all'emergenza sanitaria insorta a seguito della repentina diffusione del Covid-19. Tale accordo aziendale è stato rinnovato di anno in anno con continuità, ed è valido ancora oggi fino al 31 dicembre 2023 nonostante la dichiarazione di superamento della pandemia da parte dell'OMS.

L'accordo consente di alternare il lavoro in presenza con quello da remoto regolamentandone lo svolgimento attraverso specifiche contenute nell'accordo stesso volte a delineare le caratteristiche necessarie per lo svolgimento del lavoro come la pianificazione della prestazione lavorativa, il luogo di lavoro, l'attrezzatura informatica, la connessione internet e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'accordo specifica inoltre le condizioni per l'efficacia dell'istituto contrattuale, della pianificazione del lavoro, le misure di sicurezza necessarie per garantire la privacy e la protezione dei dati aziendali e le modalità di accesso in presenza o da remoto, prevedendo la presenza in ufficio di almeno tre giorni su cinque (con regole differenti a favore di categorie fragili e genitori con figli under 12).

Con questo accordo Autostrade per l'Italia che ha scelto di continuare a garantire tale forma di lavoro flessibile dimostra la volontà di potenziare sempre più il rapporto di fiducia reciproca tra azienda e lavoratori e grazie alla collaborazione con le Organizzazioni sindacali ha dato vita a un nuovo accordo all'insegna del lavoro sostenibile.

Nell'ambito dell'accordo, che si applica a tutte quelle figure professionali che per ruolo e attività possono fruire del lavoro flessibile (50% delle 5000 risorse), viene di fatto istituita una flessibilità oraria della prestazione che consentirà ai lavoratori di iniziare la propria attività quotidiana nell'orario preferito e più compatibile con le proprie necessità. Si tratta di una misura atta a consentire ai dipendenti di pianificare gli impegni personali nelle giornate in cui devono effettuare la prestazione in ufficio. La fascia oraria, che inizialmente prevedeva un orario di ingresso consentito tra le ore 8.00 e le ore 9.30 è stata successivamente estesa dalle ore 8.00 alle ore 12.00.

L'attività giornaliera quindi oltre a poter iniziare in orari scaglionati, potrà anche essere svolta due giorni su cinque da remoto e non necessariamente nel domicilio comunicato all'azienda, all'insegna di un claim chiaro e definito «*Working from everywhere*».

L'esecuzione e l'organizzazione delle attività vengono così affidate al singolo lavoratore che nell'ambito dell'orario 8.00/20.00 potrà valutare quando usufruire e attivare il diritto alla disconnessione di 4 ore complessive e non cumulabili.

Una soluzione che incide concretamente sul miglioramento del bilanciamento tra impegni professionali ed esigenze personali nella gestione del proprio lavoro e delle attività di cura dei propri figli nel nuovo assetto lavorativo che sposta il workplace negli ambienti domestici.

Di 4.050 dipendenti abilitati al Lavoro Agile nel 2022, 1.894 ne hanno usufruito nel corso dell'anno (47%), nello specifico 658 sono dipendenti donne (su 1.105 abilitate il 60%), i restanti 1.236 sono uomini (su 2.945 abilitati il 42%). Nel 2021 i dipendenti abilitati al Lavoro Agile erano 3.993 e i fruitori 1.971 (675 donne su 1084 abilitate e 1.296 uomini su 2.909 abilitati).

Il lavoro agile tra i dipendenti di ASPI



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





6. Una cultura inclusiva

La prevenzione di episodi di molestie e di discriminazione

KPI monitorato	N° segnalazioni relative a possibili casi di molestie o discriminazioni di genere	14
	Ore di formazione sulla procedura di segnalazioni erogate	1

Autostrade per l'Italia ripone grande attenzione nei confronti della persona, dei suoi diritti e del suo benessere sul posto di lavoro. Per questo si impegna costantemente a garantire un ambiente di lavoro sempre più ispirato al rispetto, alla tutela della dignità e inviolabilità delle persone, contrastando ogni forma di violenza e/o molestia.

Autostrade per l'Italia ha istituito canali e procedure di denuncia di episodi di qualsiasi tipo di molestia, in piena sicurezza. Le modalità di denuncia sono indicate nel Decalogo Antimolestie e vengono diffuse attraverso canali di comunicazione interna (ad es. intranet, next tv, etc...).

Tali modalità prevedono la possibilità di:

- Scrivere una e-mail all'indirizzo dedicato: segnalazioni@autostradeperlItalia.it
- Effettuare la segnalazione tramite la piattaforma informativa dell'Ethics Officer a cui si accede dalla home page della intranet aziendale o dalla home page del sito internet di Autostrade per l'Italia cliccando sull'apposito tab dedicato: "Ethics Officer – Team Segnalazioni / Fai qui la tua segnalazione".

Si tratta di un sistema di denuncia totalmente anonimo, che non richiede alcun obbligo di registrazione o indicazione di generalità. Ogni qualvolta le tematiche oggetto di segnalazione afferiscano a potenziali casi di violazione del Codice Etico (che prevede la massima tutela della "Diversità e Inclusione") e del Decalogo Antimolestie del Gruppo, l'ufficio preposto dell'Ethics Office procede ad una istruttoria.

La descrizione della modalità adottata per mappare le segnalazioni di casi di molestia e di discriminazione di genere è riportata nella "Procedura Gestionale di Gruppo - Gestione delle segnalazioni", in cui vengono altresì riportati i meccanismi sanzionatori per contrastare le molestie e la violenza di genere. I provvedimenti disciplinari, aventi anche finalità dissuasiva, saranno adeguati e proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto disposto dalla normativa aziendale, dal contratto collettivo di lavoro di riferimento o dalle altre norme nazionali applicabili.

Riguardo ai Terzi (partner, fornitori, consulenti, agenti, etc...) valgono i rimedi e le azioni di legge, oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico, della Linea Guida Anticorruzione, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e della Policy integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo.

L'Ethics Office nello specifico predispone, con cadenza almeno semestrale, un resoconto numerico e qualitativo relativo alle segnalazioni ricevute e gestite nel periodo. Tale resoconto viene trasmesso al Vertice Aziendale (Presidente e Amministratore Delegato), agli Organi di Controllo di Autostrade per l'Italia e delle sue società controllate per competenza (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza e RAC) e, su richiesta, agli altri organi/organismi societari.

L'Ethics Office predispone inoltre almeno annualmente, un resoconto quantitativo relativo alle segnalazioni ricevute che viene pubblicato sul sito web della società Autostrade per l'Italia e sulla intranet aziendale.

Nel corso del 2022, in Autostrade per l'Italia sono stati segnalati 14 possibili casi di molestie o discriminazioni di genere.



Come mezzo adottato per prevenire e contrastare le molestie e la violenza di genere, Autostrade per l'Italia ha rafforzato il sistema normativo interno con un **Decalogo Antimolestie** affiancato al già presente codice Etico per diffondere consapevolezza e sensibilizzare alla segnalazione. Il Decalogo evidenzia le tre principali tipologie di violenza nei luoghi di lavoro – verbale, non verbale, invisibile – e fornisce dieci semplici regole per garantire un ambiente di lavoro corretto.

L'impegno a presidiare tali tematiche esce anche dai confini aziendali: Autostrade per l'Italia, infatti, porta nelle scuole iniziative dedicate a sensibilizzare gli studenti circa il contrasto ad ogni forma di abuso e violenza verso le donne e, più in generale, rispetto e l'inviolabilità dei diritti umani.

Nei primi mesi del 2023 il Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle Diversità ha avviato un tavolo di lavoro per la definizione di un vero e proprio **Protocollo di contratto alla Violenza**, un unicum nel suo genere per descrivere tutte le fattispecie di molestie e condotte mobbizzanti, per sensibilizzare alla segnalazione descrivendo tutti i canali interni ed esterni e garantendo uno sportello di ascolto e prima assistenza al quale la lavoratrice/il lavoratore potrà rivolgersi per ricevere assistenza e supporto.

L'impegno della società per contrastare qualunque forma di violenza e diffondere una cultura del rispetto e dell'inviolabilità della persona la vede fortemente impegnata anche in una serie di progetti ascrivibili alle tematiche di sostenibilità con impatto sulle comunità esterne.

I progetti finanziati da Autostrade per l'Italia nel corso dell'ultimo biennio e in particolare del 2022 insistono sulle seguenti aree di intervento:

INCLUSIONE SOCIALE:

progetti che attraverso la promozione di modelli inclusivi diano spazio alla collaborazione e al dialogo fra culture, generi e generazioni diverse; alle iniziative di valorizzazione del talento femminile, di rispetto delle pari opportunità, di tutela della dignità della donna, alle proposte di integrazione delle categorie più fragili e di valorizzazione delle disabilità.



Degni di menzione perché progetti mirati ad assicurare sostegno a donne in stato di fragilità o vittime di violenza sono i quattro progetti di seguito esposti finanziati nel biennio 2021-2022:



SALVA MAMME



**CASA ACCOGLIANZA
VILLA GAIA**



WE World



Borse di studio per Donne Afgane rifugiate richiedenti asilo presso il Collegio di merito Domenico Tardini

**Siediti qui,
su questa PanchinaRossa™,
ma ricorda che il coraggio
di denunciare
la violenza sulle
donne deve rimanere
sempre in piedi.**



autostrade // per l'italia

Un progetto recente, di marzo 2023, volto a rafforzare l'impegno di Autostrade per l'Italia nel contrastare qualunque forma di violenza, ha previsto l'installazione, nelle Aree di Servizio, di Panchine Rosse il simbolo internazionale della lotta alla violenza contro le donne.

Il progetto, realizzato in collaborazione con Stati Generali delle Donne HUB, Associazione scelta per il suo impegno attivo nel contrasto di ogni forma di violenza e supporto a donne in difficoltà, ha visto l'installazione delle prime 4 Panchine Rosse in occasione della giornata internazionale della Donna, l'8 marzo 2023, con l'impegno di proseguire, nel corso dell'anno, con ulteriori installazioni.

Le panchine sono state rese «parlanti» grazie alla diffusione del Podcast "Donne Interrotte", scaricabile inquadrando un QR-code posizionato sulle Panchine Rosse accanto alla Targa che richiama il progetto. Lo stesso QR-code è stato installato, da Stati Generali delle Donne, anche su una selezione di panchine presenti su tutto il territorio nazionale. I contenuti autoriali del format "Donne interrotte", 10 podcast che raccontano storie di vite spezzate e di nuovi inizi lungo tutta l'Italia, sono tratti dal Diario di Lela, storie di ordinari abusi scritto da Michael Weinberg e da storie di cronaca che hanno coinvolto donne e ragazze di ogni età. I messaggi sono richiamati anche sul circuito INFOMOVING delle Aree di Servizio.



I servizi inclusivi di Autostrade per l'Italia

Le azioni promosse da Autostrade per l'Italia per incrementare la percentuale di risposta ai requisiti di gara è riscontrabile nell'attività di gestione delle gare e selezione dei fornitori.

La struttura di ASPI preposta a tale gestione ha incrementato le attività di comunicazione, sensibilizzazione e selezione dei fornitori con una rilevante attenzione a tematiche di Inclusione e Diversità.

In particolare, per la selezione dei fornitori, tra i criteri premiali utilizzati nei bandi di gara, ne sono stati inseriti alcuni specifici volti a testimoniare il loro impegno nel favorire e rispettare politiche che assicurino la parità di genere, quali:

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

Al fine di rafforzare il perseguimento di obiettivi sociali, nel corso del 2023 verrà richiesto anche il possesso della certificazione della parità di genere (di cui all'art.46-bis del codice delle pari opportunità).

Inoltre, sono stati introdotti ulteriori criteri premianti, specificatamente legati ai parametri ESG, quali: il possesso di certificazioni specifiche in ambito Qualità, Ambiente e Sicurezza, l'utilizzo di politiche aziendali volte ad assicurare la conformità alle norme ambientali, al risparmio e all'efficientamento energetico e l'adozione di sistemi di monitoraggio del livello di inquinamento, degli sprechi pericolosi e dell'impatto sull'ambiente in termini di inquinamento di aria, acqua e terra.

Ulteriori criteri che saranno inclusi nei bandi di gara, da luglio 2023, per gli affidamenti in Aree di Servizio, riguardano l'inserimento di fasciatoi nei bagni degli uomini e la realizzazione o il rifacimento di aree giochi, prevedendo nelle stesse aree degli spazi appositamente dedicati alla sosta dei bambini.

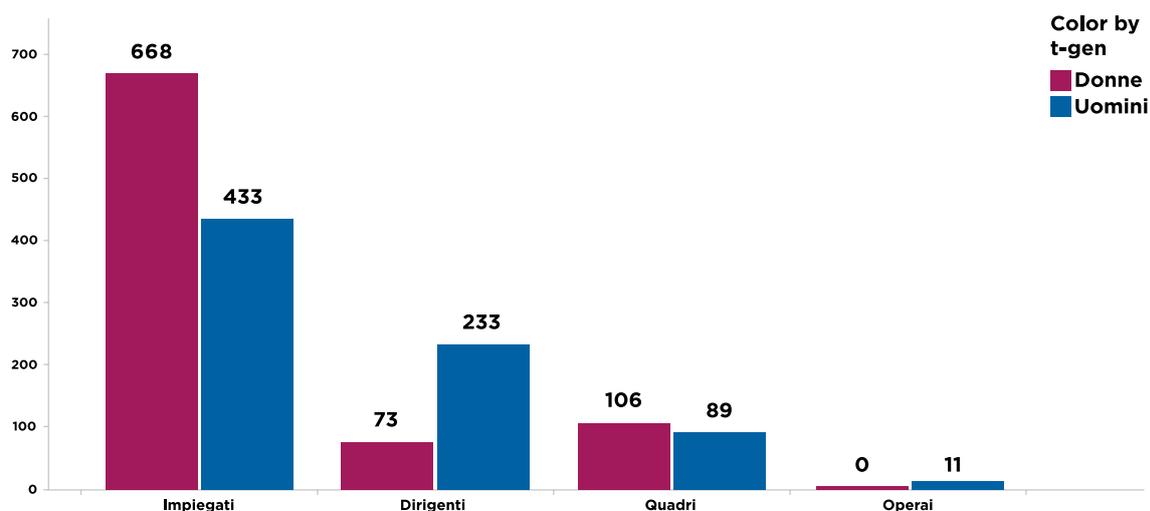
Nel 2022, le aree giochi presenti nelle Aree di Servizio di Autostrade ammontano a 54,5 in più del 2021, mentre il numero di baby room è rimasto invariato nell'ultimo biennio a 193.

Formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere

KPI monitorato	Ore di formazione DE&I	1.613
	Ore di formazione sulla consapevolezza e gestione dei bias rispetto al tema dell'inclusione e della diversità di genere	424
	N° iscritti ai gruppi ERG di Autostrade	93
	N° iniziative proposte e avviate da gruppi ERG	4
	with reference to GRI 404-1	

Autostrade per l'Italia eroga ore di formazione specifica sulle tematiche di Diversity & Inclusion, volte a sensibilizzare e accrescere le competenze e le conoscenze dei suoi dipendenti. Nel 2022 sono state fruite 1.613 ore di formazione, 847 delle quali sono state fruite da dipendenti donne e 766 ai dipendenti uomini. Il grafico sotto riportato illustra le ore fruite dalle diverse categorie professionali, suddivise per genere:

Ore di formazione sui temi DE&I per genere e categorie professionali



Dal grafico si evince che la categoria degli impiegati, data anche la sua numerosità, è quella che maggiormente riceve ore di formazione sui temi di DE&I, sono infatti 1.101 le ore da questi fruite ripartite tra 668 ore per le impiegate donne e 433 per gli impiegati uomini. Per contro la categoria che ne riceve meno è rappresentata dagli operai.

Oltre alla formazione specifica sulle tematiche di DE&I durante il 2022 Autostrade per l'Italia ha sviluppato percorsi di formazione manageriale sugli unconscious bias rivolti ai dirigenti. In particolare, nel corso dell'anno sono state erogate ore di formazione sulla **consapevolezza e gestione dei bias rispetto al tema dell'inclusione e della diversità di genere e sulla costruzione di una personalità** inclusiva a 53 dirigenti per un totale complessivo di 424 ore.

Autostrade per l'Italia con la finalità di ascoltare e conoscere la percezione dei dipendenti sulle pari opportunità ha realizzato alcuni mirati interventi, come ad esempio:

- Focus group per il riconoscimento di ostacoli culturali che inibiscono la crescita professionale e l'accesso alle opportunità interne ed esterne all'azienda.
- Indagini di clima finalizzate a valutare come i valori del piano di trasformazione siano fatti propri dai dipendenti e a misurare il grado di soddisfazione percepita dall'organizzazione in relazione alle attività di DE&I.
- Survey proposta a tutta la popolazione aziendale finalizzata ad indagare le tematiche di clima e benessere aziendale, valori e inclusione, rivolta a tutti i dipendenti. Per migliorare il grado di dialogo e di ascolto verso tutti i dipendenti, la survey è stata accompagnata da un Roadshow declinato in tappe, durante il quale la Presidente e l'AD di Autostrade per l'Italia e la direzione Human Capital Organization del Gruppo hanno visitato tutte le direzioni di tronco.
- Costituzione di un Gruppo ERG (Employee Resource Group) incentrato sulla tematica della parità di genere.

L'azienda utilizza inoltre un linguaggio inclusivo nei canali di comunicazione interna (come per esempio: sottotitoli, traduzione in LIS, etc...) e ha previsto un percorso formativo sul linguaggio inclusivo per i Gruppi ERG nel corso del 2023. Nel prossimo paragrafo sarà possibile leggere, nel dettaglio, la funzione degli ERG, e gli obiettivi per cui sono stati costituiti.

ERG - Employee Resource Group

Per consentire alle risorse di esprimere le proprie opinioni, dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire dialogo e confronto, Autostrade per l'Italia ha istituito, nel corso del 2022, gli Employee Resource Group (ERG), gruppi di volontari guidati e formati da dipendenti Autostrade per l'Italia, con l'obiettivo di favorire una cultura aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso al cambiamento all'interno dell'Azienda, trattando temi relativi a:



Appena nati, ai **quattro ERG** hanno aderito 93 dipendenti per giungere a 112 nel 2023, un incremento del 20% in meno di 12 mesi, durante i quali ogni gruppo ha partecipato ai road show e avviato iniziative, anche di formazione sul tema DE&I, per un totale di 7 ore erogate a ciascun gruppo.

Autostrade per l'Italia ha destinato parte del suo budget delle Risorse Umane per sviluppare attività al fine di promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione e ha revisionato le politiche e le procedure esistenti per garantirne inclusività e rispetto della parità di genere. In particolare, sono state analizzate e riviste politiche di selezione e di promozione, politiche di congedo parentale e di lavoro flessibile, e politiche che favoriscano l'equità retributiva e la parità di genere.

Tutte queste attività dimostrano l'impegno dell'azienda nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, che valorizzi la diversità e promuova l'uguaglianza di genere.



Allegati

Tabella di correlazione

CAPITOLO 1 - Equilibrio di genere in Autostrade per l'Italia		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> Indice di femminilità % donne neoassunte su totale neoassunti Glass Ceiling Index GRI 401-1 referenced 	La presenza femminile in Autostrade per l'Italia <ul style="list-style-type: none"> Fotografia della popolazione aziendale as-is con focus sulla spaccatura di genere al 2022 Focus sulle nuove assunzioni di genere femminile Glass Ceiling Index	AGENDA ONU 2030 
CAPITOLO 2 - Talenti femminili in Autostrade per l'Italia		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> N° donne partecipanti a percorsi di alta formazione e professionalizzanti % donne con laurea STEM rispetto al totale dei dipendenti con laurea STEM su totale neoassunti N° donne con laurea STEM % donne assunte con laurea STEM rispetto all'anno precedente % donne promosse su totale dei promossi % donne presenti in tavole di successione sul totale dei dipendenti % donne presenti in tavole di successione sul totale dei dipendenti presenti sulle tavole di successione 	Talenti femminili <ul style="list-style-type: none"> Descrizione del contributo all'incremento del numero di donne partecipanti a percorsi di alta formazione e professionalizzanti Descrizione del supporto nello sviluppo delle competenze trasversali dei talenti femminili Descrizione dell'incrementare le assunzioni di laureate STEM Forbice delle carriere Descrizione dell'andamento rispetto all'anno precedente del numero e della % di donne promosse Descrizione degli obiettivi sulle Pari opportunità inseriti in piani LTI: aumento % di donne in posizioni N-1 e N-2 Descrizione di pipeline per tavole successione 	AGENDA ONU 2030   
	Forbice delle carriere <ul style="list-style-type: none"> Descrizione dell'andamento rispetto all'anno precedente del numero e della % di donne promosse- Descrizione degli obiettivi sulle Pari opportunità inseriti in piani LTI: aumento % di donne in posizioni N-1 e N-2- Descrizione di pipeline per tavole successione 	
CAPITOLO 3 - Parità di genere nelle posizioni apicali		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> % donne quadro sul totale quadri % donne dirigenti sul totale dirigenti % donne in prima linea di riporto al vertice % donne in CdA GRI 405-1 referenced % donne suddivise tra staff e line sul totale delle dipendenti donne % donne con ruoli di responsabilità 	I ruoli ricoperti dalle donne <ul style="list-style-type: none"> Descrizione della modalità di promozione delle donne ai diversi livelli- Rilevazione della presenza di donne appartenenti alle diverse categorie professionali e focus sulla presenza di donne in ruoli di vertice e in CdA 	AGENDA ONU 2030 
	Donne responsabili <ul style="list-style-type: none"> Rilevazione della presenza di donne responsabili di unità organizzative 	

CAPITOLO 4 - Parità retributiva		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap • % donne con remunerazione variabile • % uomini con remunerazione variabile 	La remunerazione delle donne <ul style="list-style-type: none"> - Descrizione della modalità di retribuzione per genere e focus su gender pay gap- - Descrizione delle politiche retributive con focus sulla corresponsione del salario variabile per genere 	AGENDA ONU 2030 

CAPITOLO 5 - Armonia tra vita privata e vita lavorativa		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> • N° di dipendenti fruitori del congedo parentale • % donne fruitrici e uomini fruitori del congedo parentale • N° medio di giorni di congedo per le donne e per gli uomini • N° di fruitori del congedo di paternità • N° medio di giorni di congedo di paternità • % di fruitori di Lavoro Agile sul totale dei dipendenti abilitati • GRI 401-3 referenced 	Il sostegno alle famiglie <ul style="list-style-type: none"> - Descrizione della procedura di congedo parentale e dettagli su: - Totale dipendenti fruitori del congedo parentale e focus sul congedo di paternità - Descrizione delle iniziative di assistenza e supporto alle famiglie con focus su: Nido aziendale, Summer Camp, Banca Ore Solidali 	AGENDA ONU 2030  
	Il lavoro agile in Autostrade per l'Italia <ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio dei dipendenti fruitori di Lavoro Agile, con focus sulle richieste di lavoro part-time post maternità/paternità - Descrizione del diritto alla disconnessione - Descrizione della flessibilità oraria di lavoro 	

CAPITOLO 6 - Una cultura inclusiva		
KPI monitorati <ul style="list-style-type: none"> • Ore di formazione DE&I erogate • Ore di formazione sulla consapevolezza e gestione dei bias rispetto al tema dell'inclusione e della diversità di genere • N° iscritti agli ERG di Autostrade per l'Italia • N° iniziative proposte e avviate dagli ERG • N° segnalazioni relative a possibili casi di molestie o discriminazioni di genere • Ore di formazione sulla procedura di segnalazioni erogate • GRI 404-1 referenced 	La prevenzione di episodi di molestie e di discriminazione <ul style="list-style-type: none"> - Mappatura delle segnalazioni di casi di molestia e di discriminazione - Descrizione del Decalogo Antimolestie - Descrizione dei progetti rilevanti finanziati nel corso dell'anno 	AGENDA ONU 2030    
	I servizi inclusivi <ul style="list-style-type: none"> - Mappatura di arre giochi e baby rooms presenti nelle ADS - Elementi ESG applicati nelle procedure pubbliche e private 	
	Formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere <ul style="list-style-type: none"> - Descrizione della formazione erogata sui temi di DE&I e focus sulla formazione su unconscious bias e su una leadership inclusiva - Presentazione degli ERG con dettagli sulla composizione e sulla mission 	

autostrade // *per l'italia*