



Bilancio di Genere 2025

Indice

INTRODUZIONE	4
Nota metodologica	4
Guida alla lettura	5
IL CONTESTO	8
Governance per la parità di genere e l'inclusione	9
Le Partnership per estendere il nostro network	11
Composizione del personale	15
Il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia	19
I RISULTATI	20
Area 1 – Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	21
Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	24
Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	28
Area 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella formazione e nella valorizzazione delle competenze	30
Area 5 – Integrazione della dimensione di genere nei processi ed attività aziendali	34
Area 6 - Contrasto della violenza e discriminazione di genere, comprese le molestie sessuali	35



Introduzione

Il Bilancio di Genere 2025 di Autostrade per l'Italia (ASPI) si configura come il **quarto appuntamento annuale** di rendicontazione dell'impegno dell'Azienda nella **promozione della parità di genere** e nella **costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità**.

Concepito come strumento di **analisi e trasparenza** in attuazione degli obiettivi programmatici **Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025**, questo rendiconto consente di monitorare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese e di orientare l'organizzazione verso un percorso di **miglioramento continuo**.

L'edizione 2025 si integra con la Rendicontazione Annuale Integrata (RAI), nella quale gli indicatori di **sostenibilità** si affiancano a quelli **economico-finanziari** per misurare in modo complessivo **il valore generato da ASPI** lungo l'intera catena del valore.

Attraverso una narrazione supportata da evidenze qualitative e quantitative, il documento restituisce una **fotografia aggiornata** dello stato dell'arte e dei progressi conseguiti nelle **sei macroaree chiave della parità di genere** che hanno guidato l'attuazione del Gender Equality Plan, **mettendo in luce sia i risultati raggiunti sia le principali sfide ancora aperte**.

Nota metodologica

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

In aggiunta, il documento rendiconta alcuni indicatori riportati anche nella **RAI 2025**, integrati con specifico riferimento ai dati inerenti al solo perimetro ASPI:

- **ESRS S1-6 Occupazione**
- **ESRS S1-9 Diversità e Pari Opportunità**
- **ESRS S1-13 Formazione e Valutazione Performance**
- **ESRS S1-15 Work-Life Balance**
- **ESRS S1-16 Gender Pay Gap**
- **ESRS S1-17 Incidenti di discriminazione**

I dati rendicontati sono stati raccolti attraverso i sistemi informativi aziendali e la **Dashboard DE&I**, che monitora KPI rilevanti per **la parità, l'equità e l'inclusione**. La fotografia del **2025** include una lettura comparativa con i dati del **2023** e del **2024**, al fine di garantire la coerenza e la progressività delle analisi.

Il perimetro di rendicontazione si riferisce esclusivamente ad **Autostrade per l'Italia S.p.A.** Eventuali iniziative e progettualità sviluppate a livello di Gruppo o dalle società controllate sono indicate di volta in volta nel testo, ove rilevanti.

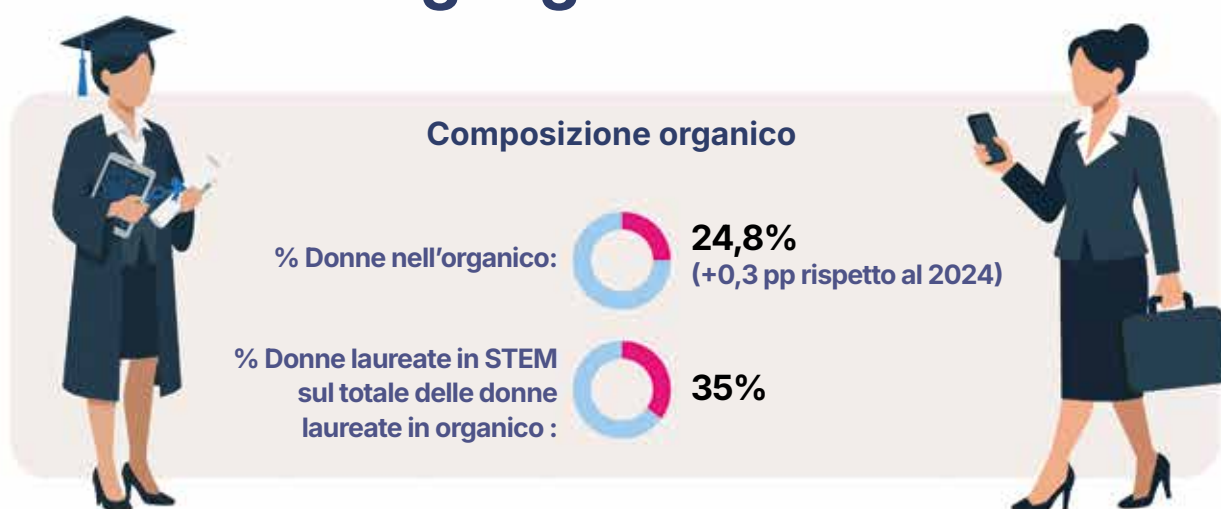
Guida alla lettura

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

Le 6 Aree del GEP di ASPI

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

Highlights 2025



Area 1	% Uomini fruitori del congedo parentale:	35% (+25 pp rispetto al 2024)
Area 2	Gender Pay Gap medio:	3,5%
Area 3	% Donne neoassunte su totale neoassunti:	33% (+4 pp rispetto 2024)
Area 4	Programma Lead Excellence and Develop % Donne su totale:	32% (+12 pp rispetto ed. '21 -'23)
Area 5	N aree giochi: Baby Room:	76 (+22 rispetto 2023) 158 (+4 rispetto 2024)
Area 6	Adesione al progetto #panchinerosse per la sensibilizzazione contro la violenza sulle donne:	14 installazioni nelle Aree di Servizio



Il contesto



Governance per la parità di genere e l'inclusione

Nel corso del **2025** è proseguito l'impegno di Autostrade per l'Italia nelle molteplici direzioni di **inclusione** e **gestione delle diversità**.

A febbraio 2025 è stata aggiornata la **Linea Guida Diversity, Equity & Inclusion di Gruppo**, approvata dal CdA della Capogruppo il 13 febbraio 2025, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo quale riferimento strategico e operativo per la promozione di una **cultura inclusiva all'interno dell'organizzazione**.

La revisione ha previsto l'allineamento al nuovo modello aziendale applicato alle Linee Guida di Gruppo, attraverso una più chiara articolazione tra **principi di indirizzo** e controllo e **regole di comportamento**. Inoltre, ha recepito le evoluzioni intervenute nel contesto organizzativo e normativo, rafforzando il presidio dei temi legati alla **prevenzione di discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi**, anche alla luce delle evidenze emerse dai sistemi di ascolto e segnalazione interna.

In questo quadro, la Linea Guida pone particolare enfasi su alcuni principi chiave – tra cui **non discriminazione, tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza e molestia, rispetto e utilizzo di un linguaggio inclusivo** - che vengono assunti come riferimenti fondamentali per orientare i comportamenti individuali e collettivi.



In tale contesto, si conferma la governance multilivello articolata su tre attori, concepita per assicurare coerenza tra indirizzo strategico, monitoraggio continuo e partecipazione attiva dell'organizzazione.

- **Comitato Guida DE&I:** responsabile della definizione della strategia, della costruzione dei piani di azione e dell'attivazione di piani di ascolto mirati per i diversi segmenti aziendali.
- **Comitato Bilaterale di Tutela e Inclusione delle Diversità:** nato dal confronto con le sigle sindacali per vigilare su **parità retributiva, inclusione delle fragilità, welfare e genitorialità**, contrasto alla violenza e alle discriminazioni.
- **Employee Resource Group (ERG):** gruppi di attivismo, formati volontariamente da personale dell'azienda, che operano come catalizzatori di cambiamento culturale dall'interno che affrontano in chiave intersezionale tutte le dimensioni della diversità, offrendo uno spazio di **confronto, ascolto e proposta**. Ogni gruppo è dotato di un proprio statuto, un direttivo interno e uno sponsor C-Level. A fine 2025 gli ERG contavano **170 aderenti** distribuiti nei seguenti 4 ambiti:



Disabilità - Gruppo "Aucuba": opera per promuovere una cultura che valorizzi l'unicità e la ricchezza di ogni persona, indipendentemente dalla condizione personale, e per diffondere principi di accessibilità promuovendo un approccio design for all nei vari ambiti di intervento aziendale.



Intergenerazionalità - Gruppo "Genzero": si adopera per valorizzare le differenze tra le generazioni presenti in azienda, ritenendole una ricchezza, e promuovendo lo scambio culturale e l'identità valoriale tra le diverse fasce d'età.



LGBTQ+ - Gruppo "Guidiamo": attivo per favorire una cultura inclusiva che prevenga ogni discriminazione basata sulle caratteristiche personali connesse all'orientamento sessuale e all'identità di genere.



Parità di Genere - Gruppo "Ipazia": lavora per valorizzare la parità di genere abbattendo barriere e pregiudizi e promuovendo il cambiamento culturale e organizzativo, dal linguaggio ai comportamenti. Promuove pari opportunità a sostegno del talento femminile per una sua piena affermazione .



Le Partnership per estendere il nostro network

Autostrade per l'Italia promuove la parità e l'inclusione attraverso **partnership con organizzazioni che condividono i medesimi valori**, contribuendo a rafforzare l'impatto delle proprie iniziative e a diffondere una cultura del **rispetto** e della **prevenzione**.

Valore D

Dal 2021 ASPI è socio sostenitore di Valore D, aderendo al **Manifesto per l'Occupazione Femminile** e partecipando a una rete di oltre **400 aziende** per la condivisione di buone pratiche e percorsi formativi. A tal fine, ha preso parte ai programmi **Inspiring Girls** e **Wantern** e ha contribuito alle **Linee Guida Dal Silenzio all'Azione contro la violenza domestica**, condividendo il proprio protocollo aziendale e il Decalogo contro **molestie** e **discriminazioni**.

Fondazione Libellula

Dal 2023 ASPI collabora con **Fondazione Libellula** per la prevenzione della violenza di genere, attraverso percorsi formativi rivolti alla popolazione aziendale su competenze relazionali, ascolto e superamento degli stereotipi.

Stati Generali delle Donne

Dal 2022 è attivo il progetto **Panchine Rosse Parlanti**, volto alla sensibilizzazione contro la violenza di genere. Nel corso del 2025 sono state ampliate le installazioni nelle Aree di Servizio della rete e nelle sedi del Gruppo ed è proseguita la collaborazione con la **Polizia di Stato** in materia di **sensibilizzazione**.



Certificazioni UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415:2021

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

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

A **marzo 2025** è stato avviato un nuovo ciclo triennale di certificazione della parità di genere e delle politiche di **valorizzazione della diversità e dell'inclusione aziendale** (UNI/PDR 125:2022 e ISO 30415:2021) completamente integrato con le ulteriori certificazioni dei processi aziendali incluse nel Sistema di Gestione affidato a un nuovo ente di Certificazione terzo. L'esito dell'audit **ha confermato le valutazioni positive** espresse in chiusura del primo ciclo.

Nel corso del 2025, il percorso di valorizzazione della diversità, equità e inclusione è stato ulteriormente esteso anche alle società controllate. In particolare, **Movyon** ha conseguito la certificazione per la parità di genere **UNI/PdR 125:2022**, nonché la certificazione *Dyslexia Friendly Company*, rafforzando ulteriormente l'impegno del Gruppo sui temi dell'**accessibilità** e dell'**inclusione**.

Più in generale, le principali società del Gruppo risultano dotate delle certificazioni più rilevanti in ambito **DE&I**, a conferma di un approccio diffuso e progressivamente integrato nei diversi contesti organizzativi.

Certificazioni per Società	ISO 30415:2021	Uni Pdr 125:2022	Dyslexia Friendly Company	SA 8000: 2014
Autostrade per l'Italia	▶	▶	▶	
Amplia Infrastructures	▶	▶	▶	▶
Tecne	▶	▶		
Movyon		▶	▶	

Uni Pdr 125:2022

Indicatori di empowerment da UNI/PDR 125:2022



Cultura e Strategia



Governance



Processi HR



Equità Remunerativa
per Genere



Opportunità di
Crescita e Inclusione



Genitorialità e
Conciliazione
Vita - Lavoro

Autostrade per l'Italia nel 2025 ha avviato il 2 triennio di certificazione per la parità di genere con un audit di rinnovo triennale della certificazione **UNI/PdR 125:2022** che ha confermato l'efficacia del modello adottato **a supporto della parità di genere**, attestando la piena certificabilità del sistema e garantendo **una crescita del punteggio di 6 pp** rispetto al primo ciclo di certificazione grazie ad alcuni indicatori che hanno registrato incrementi nel periodo di osservazione, a testimoniare l'impegno aziendale nella progressiva e continua valorizzazione del talento femminile.

I risultati per area evidenziano performance particolarmente elevate in **Cultura e Strategia, Processi HR, Equità remunerativa di genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, a conferma di un'integrazione strutturale dei principi di equità e inclusione nei processi e nelle politiche aziendali.



Anche l'area Governance registra un **punteggio positivo** e l'area Opportunità di crescita e inclusione delle donne evidenzia **spazi di miglioramento** verso cui sono orientate specifiche iniziative di **empowerment**.

Nel corso dell'audit è emersa un'elevata consapevolezza e partecipazione delle persone intervistate sui temi della **diversità, equità e inclusione**. Sono state, inoltre, **valorizzate le iniziative culturali realizzate nel 2025**.

In un'ottica di un ulteriore ampliamento del network e rafforzamento della collaborazione con attori pubblici impegnati sui temi della parità di genere, il Gruppo ha avviato **nel periodo 2025-2026** un tavolo di confronto istituzionale con la **Consigliera di Parità Nazionale** e con le **Consigliere di Parità Regionali**.

Il percorso, avviato con la condivisione dell'Informativa annuale sulla Parità di Genere (art.3 DPCM 29.04.2022) e dei principali strumenti di pianificazione e rendicontazione (GEP, Bilancio di Genere, KPI di certificazione), è finalizzato alla definizione di un Protocollo di collaborazione volto a valorizzare e diffondere sui territori le best practice del Gruppo in materia di parità, prevenzione delle discriminazioni e contrasto alla violenza di genere.

Composizione del personale

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

Nel **2025** le donne rappresentano il **24,8% dell'organico di Autostrade per l'Italia**, 1.129 persone su un organico totale di 4.559 unità¹, un dato sostanzialmente allineato al 2024, ma con un Indice di Femminilità² che passa dal 29,3% del 2022 al 32,9% del 2025, **registrando un incremento di 3,6 punti % dal 2022**.

Negli ultimi anni si è registrato un incremento significativo anche nei ruoli di responsabilità **con una percentuale di donne manager passata dal 22,1% nel 2023 al 24,3% nel 2025**.

Donne in ASPI

KPI	2023	2024	2025
Totale organico	5.001	4.761	4.559
Donne	1.228	1.167	1.129
% Donne nell'organico	24,6%	24,5%	24,8%
Indice di femminilità	32,5%	32,5%	32,9 %



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-6 Occupazione;
ESRS S1-9 Diversità e Pari Opportunità

SDGs CORRELATI: 5 – Parità di genere



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

Analizzando invece la suddivisione Staff-Line sulla base delle 1.129 donne presenti in ASPI, la presenza femminile nei dipartimenti in Linea è pari al 67%, mentre nei dipartimenti di Staff è pari al 33%.

¹ Full time e part time al netto del personale stagionale, stagista e somministrato. I dati sono riferiti a sesso anagrafico rilevato nei sistemi HR aziendali e alla data di riferimento non risultano rappresentate categorie ulteriori (es. genere non binario o non dichiarato).

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

Distribuzione dipendenti tra Staff e Line

DIPENDENTI STAFF	2023	2024	2025
Uomini in Staff	470	446	425
Donne in Staff	395	397	375
% Donne in Staff	46%	47%	47%
% Donne in Staff sul totale dei dipendenti donne	32%	34%	33%

DIPENDENTI IN LINE	2023	2024	2025
Uomini in Line	3.302	3.148	3.005
Donne in Line	833	769	754
% Donne in Line	20%	20%	20%
% Donne in Line sul totale dei dipendenti donne	68%	66%	67%



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-6 Occupazione;
SDGs CORRELATI: 5 – Parità di genere



La crescita della componente femminile consolida in azienda una presenza fortemente qualificata con valori superiori alla media aziendale in termini di titolo di studio posseduto: infatti a fronte di un valore medio pari al 32% di laureati sull'intera forza lavoro, **le donne laureate (510) rappresentano il 35% del personale laureato.**



Laureate e STEM in ASPI

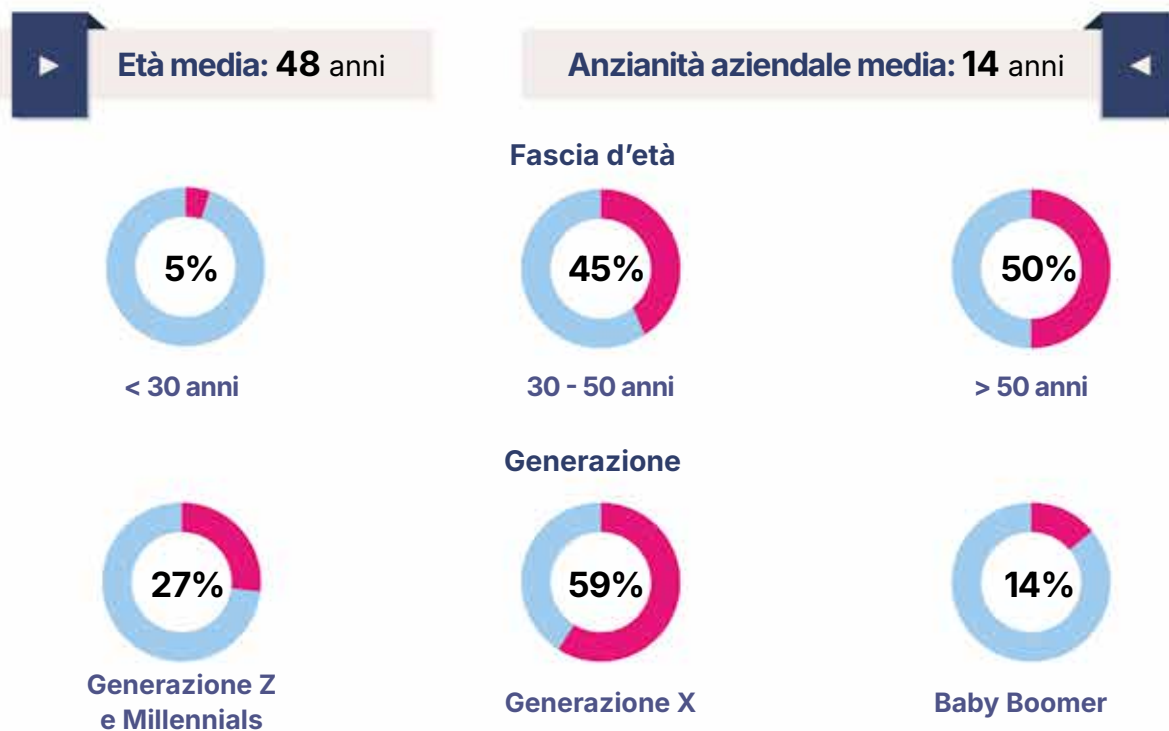
Anno	2023	2024	2025
Donne laureate in organico	529	521	510
Donne laureate in STEM	180	177	179
% Donne laureate in STEM sul totale delle donne laureate in organico	34%	35%	35%

Nel triennio **2023–2025** si registra una lieve riduzione del numero di donne laureate in organico, **che passa da 529 a 510 unità (-3,6%)**. Il numero di donne laureate in discipline STEM mostra invece un andamento sostanzialmente stabile, attestandosi intorno alle **180 unità** (-0,6% nel periodo), evidenziando **una tenuta della componente femminile** in ambiti ad elevata specializzazione tecnica, strategici per l'innovazione e la competitività dell'organizzazione.

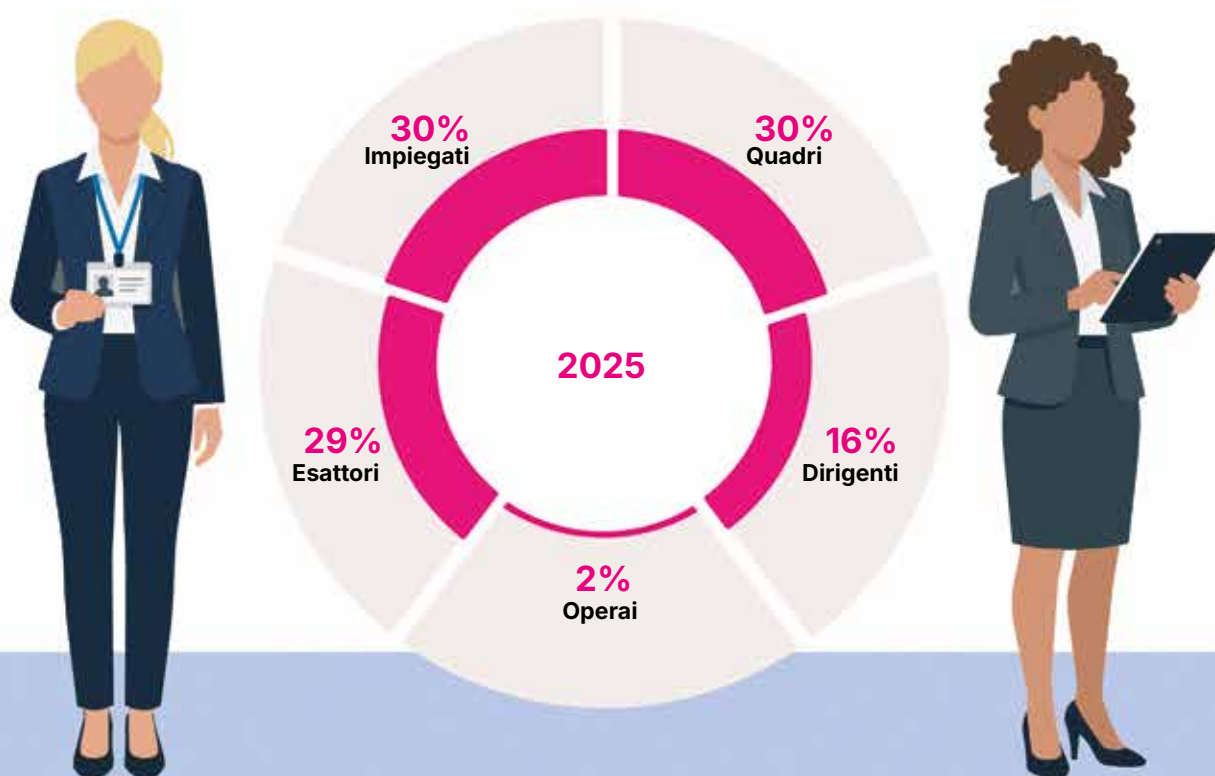


La popolazione aziendale presenta caratteristiche demografiche che riflettono un equilibrio tra **esperienza** e **competenze consolidate**, con una presenza prevalente nelle **fasce di età centrali** e una distribuzione articolata tra le **diverse generazioni**.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali indicatori demografici riferiti alla popolazione femminile.



Presenza femminile per qualifica sul totale della categoria



Il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia

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

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

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

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

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

Nel 2025 il Glass Ceiling Index di Autostrade per l'Italia **si attesta a 0,40**, in lieve aumento rispetto al 2024 (0,39), e **in netto miglioramento rispetto al valore iniziale del 2022 (0,35)**.

I risultati



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

L'azienda conferma **anche per il 2025** la centralità del benessere delle persone e dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa quale elemento qualificante della propria cultura organizzativa. In tale ambito, **le politiche di flessibilità, il lavoro agile e le misure di welfare** rappresentano strumenti chiave a supporto della conciliazione e della genitorialità condivisa.

Il welfare aziendale è stato ulteriormente rafforzato attraverso la sottoscrizione, al termine del 2024, di un accordo di secondo livello, con il contributo del *Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle Diversità*, volto a introdurre un sistema di misure maggiormente personalizzato e **attento alle diverse fasi della vita e alle esigenze generazionali**. Tra gli interventi di maggiore rilievo rientrano l'estensione dei permessi retribuiti per esigenze familiari e il potenziamento delle misure a sostegno della genitorialità condivisa, incluse iniziative che favoriscono un utilizzo più equilibrato dei congedi da parte di entrambi i genitori.

Il welfare si affianca a un'offerta strutturata di servizi per le famiglie, la salute e il benessere personale, che comprende contributi per **l'educazione e la cura dei figli**, iniziative di **supporto parentali** e programmi dedicati alla **salute psicofisica**.



ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Lavoro agile	% di fruitori di lavoro agile sul totale dei dipendenti abilitati	45%	48%	47%
	N° donne abilitate allo smart working	1.213	1.151	1.114
	N° donne fruitrici dello smart working	701	725	692
	% donne fruitrici dello smart working rispetto alle abilitate	58%	63%	62%
	N° uomini abilitati dello smart working	2.940	2.795	2.666
	N° uomini fruitori dello smart working	1.185	1.154	1.103
	% Uomini fruitori dello smart working rispetto agli abilitati	40%	41%	41%
Congedi	N° di dipendenti fruitori del congedo parentale facoltativo	90	93	310
	% Donne fruitrici del congedo parentale facoltativo	17%	11%	37%
	% Uomini fruitori del congedo parentale facoltativo	7%	10%	35%
	N° medio di giorni di congedo facoltativo per le donne	12,6	4,9	29,3
	N° medio di giorni di congedo facoltativo per gli uomini	5,0	3,4	11,3
	N° di fruitori del congedo di paternità obbligatorio	248	104	96
	N° totale di giorni di congedo di paternità obbligatorio fruiti	891	874	799
	N° medio di giorni di congedo di paternità obbligatorio	3,6	8,4	8,3
Summer e City Camp	N° partecipanti Summer Camp e N° partecipanti City Camp	251	287	218



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-15 Work-life balance
SDGs CORRELATI: 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

Nel triennio si osserva una **diffusa adozione del lavoro agile**, con una quota di fruitori **complessivamente stabile intorno al 45-48%**. Le donne mostrano una propensione più elevata allo **smart working** rispetto agli uomini (**oltre il 60% delle abilitate nel 2024-2025**), a conferma del ruolo di questa misura come leva di conciliazione vita-lavoro e l'istituto rappresenta **un elemento distintivo del modello organizzativo di ASPI** che ha scelto di mantenerlo attivo e valorizzarlo anche in una fase di progressivo rientro verso modalità di lavoro più tradizionali.

Il **2025** evidenzia, inoltre, un significativo incremento del ricorso al congedo parentale facoltativo **da parte di entrambi i generi**, con una crescita particolarmente marcata tra gli uomini (**fino al 35% dei fruitori**). L'andamento segnala una maggiore condivisione delle responsabilità di cura e una progressiva evoluzione della cultura organizzativa **verso modelli più inclusivi ed equi**.

I risultati di ASPI si collocano significativamente **al di sopra della media nazionale**, mostrando una dinamica in controtendenza rispetto allo scenario del Paese. Nel contesto italiano, infatti, la fruizione del congedo parentale continua a risultare **fortemente sbilanciata a favore del genere femminile**, con una partecipazione maschile ancora limitata, come mostrano i dati del **Rendiconto di Genere 2025** pubblicato da **INPS** che evidenziano un numero di beneficiari donne pari a **oltre il doppio di quelli di genere maschile**, gap che aumenta ulteriormente in termini di giornate autorizzate.



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

Autostrade per l'Italia prosegue il proprio impegno nel **promuovere una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità**, con particolare attenzione all'accesso delle **donne alle posizioni manageriali** e ai **processi decisionali**. Tale impegno si traduce in un insieme integrato di politiche di **attraction, sviluppo e valorizzazione delle carriere femminili**, affiancate da iniziative volte al **contrasto degli stereotipi di genere** e al **rafforzamento di una cultura organizzativa inclusiva**.

Nell'ambito della **strategia DE&I**, è attivo il monitoraggio sistematico di KPI dedicati, tra cui indicatori finalizzati a misurare la **presenza femminile nelle posizioni di responsabilità** e nei **percorsi di sviluppo manageriale**. In questo contesto si inserisce anche il modello di Succession Plan, introdotto a partire dal **2022**, che prevede la presenza di **almeno un profilo femminile nelle tavole di successione per i ruoli prossimi ai vertici**, con l'obiettivo di favorire una crescita strutturata e continuativa della **leadership femminile**.

In tema di parità retributiva, l'organizzazione prosegue nel monitoraggio del **gender pay gap**, che si mantiene su livelli contenuti e coerenti con la soglia di tolleranza prevista dalla **UNI/PdR 125:2022**, a conferma dell'attenzione al principio di **equità salariale** a parità di ruolo e responsabilità. Specifiche misure sono inoltre orientate a neutralizzare gli effetti retributivi legati ai periodi di **assenza per maternità**, garantendo continuità nella valorizzazione professionale e nei sistemi di remunerazione.



ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Donne in posizioni di responsabilità	Posizioni di responsabilità	628	662	683
	Donne in posizioni di responsabilità	139	156	166
	Dirigenti	17	17	16
	Donne in CdA	3	2	1
Presenza di donne in prima e seconda linea manageriale	Donne	23	21	22
	%	23%	24%	26%
	Uomini	79	66	64
	%	77%	76%	74%
Presenza di donne in tavole di successione	Donne	4	5	6
	%	17%	24%	18%
	Uomini	19	16	28
	%	83%	76%	82%
Parità retributiva	Gender pay-gap medio	3,8%	3%	3,5%
	% donne con remunerazione variabile	7%	7%	7%
	% uomini con remunerazione variabile	9%	9%	9%



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-9 Diversità e Pari Opportunità; ESRS S1-16 Gender Pay Gap
SDGs CORRELATI: 5 – Parità di genere

Si evidenzia un progressivo incremento del numero di donne in posizioni di responsabilità, **che cresce da 139 nel 2023 a 166 unità nel 2025**, in parallelo all'aumento complessivo delle posizioni di responsabilità, a conferma di un rafforzamento della presenza femminile nei ruoli manageriali.

Si rilevano, al contempo, ulteriori opportunità di **consolidamento della presenza femminile** nelle posizioni apicali e negli organi decisionali, anche alla luce della attuale composizione del **Consiglio di Amministrazione**, con una **presenza femminile del 7%**, e della rappresentanza, ancora contenuta, delle donne nelle Tavole di Successione.

Sul fronte della **parità retributiva**, il Gender Pay Gap medio si mantiene su livelli contenuti e complessivamente stabili nel periodo, a testimonianza dell'impegno dell'organizzazione nel garantire **equità retributiva**, pur richiedendo un monitoraggio continuo in relazione ai meccanismi di incentivazione e remunerazione variabile. Il risultato assume particolare rilevanza se confrontato con il contesto nazionale, che evidenzia per l'Italia un divario retributivo di genere ancora **significativo, pari in media a oltre il 20% e destinato ad ampliarsi** lungo il ciclo di vita lavorativa e previdenziale. In questo scenario, il Gender Pay Gap medio di ASPI, **attestato intorno al 3,5%**, si colloca **nettamente al di sotto della media nazionale**, confermando l'efficacia dei meccanismi di inquadramento, sviluppo e remunerazione nel contenere le disuguaglianze retributive di genere. È importante sottolineare che il divario di genere in Italia non origina nei percorsi di istruzione, nei quali le donne mostrano livelli di partecipazione e qualificazione **pari o superiori a quelli maschili**, ma si **consolida** nel mercato del lavoro e **tende ad ampliarsi** lungo l'intero ciclo di vita lavorativa e previdenziale, anche in relazione alla diversa distribuzione dei carichi di cura.





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

L'organizzazione adotta un **approccio inclusivo** e trasparente nei processi di selezione, orientato alla **valorizzazione del merito** e al **presidio delle pari opportunità** sin dalle fasi di ingresso. In tale ambito, le procedure di reclutamento prevedono l'utilizzo di **short list bilanciate**, coerenti con il mercato di riferimento, al fine di favorire una **rappresentanza equilibrata dei generi** e contrastare **bias e stereotipi**, anche nei contesti tradizionalmente a prevalenza maschile.

I processi di valutazione e selezione sono supportati da strumenti oggettivi e da accorgimenti dedicati alla **valorizzazione** del potenziale individuale, in coerenza con un modello di selezione **bias free e inclusivo**, che tiene conto delle diverse esigenze delle candidate e dei candidati.

Con riferimento allo **sviluppo** e alle **progressioni di carriera**, l'azienda promuove un modello di mobilità interna **equo e strutturato**, fondato su criteri di **performance e competenze**. Strumenti consolidati di selezione e mobilità trasversale consentono di supportare percorsi di crescita professionale personalizzati, garantendo **pari opportunità di accesso alle occasioni di sviluppo**. Tali processi sono costantemente monitorati al fine di rafforzare nel tempo l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera, in coerenza con gli obiettivi del **Gender Equality Plan**.

ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Assunzioni donne su totale assunzioni	N° totale persone assunte	405	133	91
	Totale uomini	250	95	61
	Totale donne	155	38	30
	% Donne neoassunte su totale neoassunti	38%	29%	33%
Passaggi di livello	Donne con Passaggi di Livello	66	58	70
	Uomini con Passaggi di Livello	204	131	171



SDGs CORRELATI: 4- Istruzione di qualità; 5 – Parità di genere.

L'andamento complessivo mostra una diminuzione dell'incidenza percentuale delle donne neoassunte, che passa dal 38% nel 2023 al 29% nel 2024, con un parziale recupero nel 2025 (33%), suggerendo **un'attenzione alle politiche di reclutamento inclusivo esistenti**, soprattutto in fasi di contrazione degli ingressi, al fine di prevenire impatti negativi sull'equilibrio di genere.

In relazione alle progressioni di carriera, il numero di donne che accedono a passaggi di livello mostra un andamento complessivamente positivo, con **un incremento nel 2025 (70 passaggi)**, a testimonianza dell'attenzione posta alla valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale femminili.



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

La formazione e lo sviluppo delle competenze rappresentano una leva strategica per la crescita sostenibile dell'organizzazione e per il rafforzamento dell'equità di genere. In tale ambito, **l'azienda adotta un approccio inclusivo**, volto a garantire pari opportunità di accesso ai percorsi formativi e di sviluppo, in coerenza con il ruolo, il potenziale individuale e le esigenze di business.

La progressiva integrazione della prospettiva di genere nei programmi formativi, inclusi quelli di alta formazione e sviluppo manageriale, è orientata a favorire la crescita delle competenze femminili e a sostenere l'accesso delle donne a ruoli di maggiore responsabilità. In questo contesto si collocano anche i programmi di sviluppo della leadership, come il Progetto LED (Lead-Excellence and Develop), ideati per garantire equità nei percorsi di crescita e valorizzazione dei talenti.

Un'attenzione specifica è rivolta inoltre alle competenze tecnico-specialistiche e STEM, ambiti nei quali l'organizzazione promuove iniziative formative dedicate, con l'obiettivo di contribuire nel tempo alla riduzione del divario di genere e al superamento delle barriere culturali che limitano la partecipazione femminile. A supporto di questo percorso, il coinvolgimento attivo delle persone attraverso gli **Employee Resource Group (ERG)** contribuisce a diffondere una **cultura della diversità** e dell'**inclusione** anche nei processi di **apprendimento e sviluppo**.

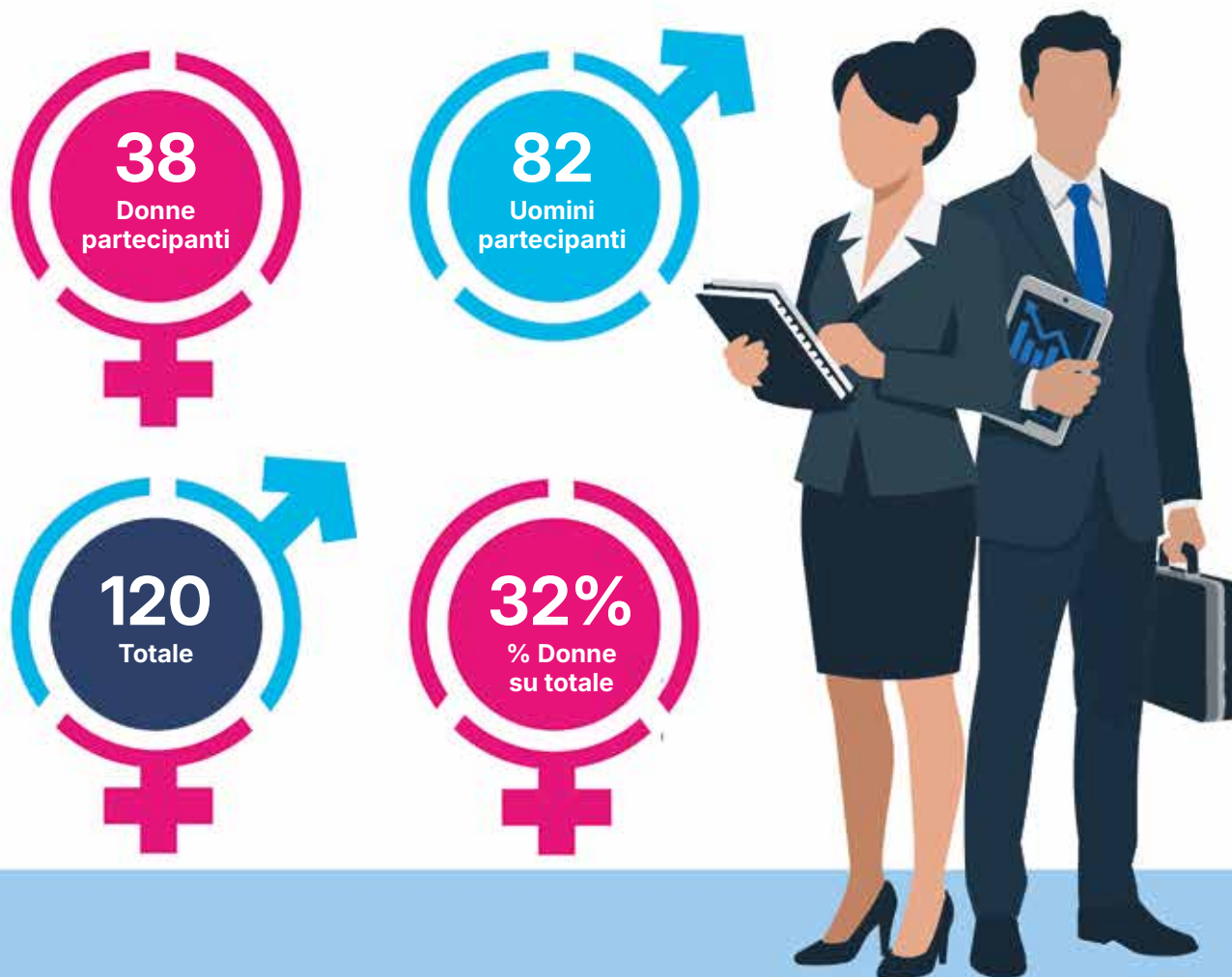
ARGOMENTO	KPI	I EDIZIONE 2021-2023	II EDIZIONE 2023-2025
Programma sviluppo LED	Donne partecipanti	9	15
	Uomini partecipanti	36	32
	Totale	45	47
	% Donne su totale	20%	32%



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze
SDGs CORRELATI: 4- Istruzione di qualità; 5 – Parità di genere.

I dati evidenziano un rafforzamento della partecipazione femminile ai programmi di sviluppo della leadership: il numero di donne coinvolte cresce in modo significativo tra la prima e la seconda edizione, passando da 9 a 15 partecipanti, con un incremento dell'incidenza sul totale di 12 punti percentuali. Elevata anche la partecipazione femminile al programma **Empower Up** (32% di presenza femminile), un percorso, della durata di 18 mesi, di valorizzazione e potenziamento del talento dedicato ai professional di **Autostrade per l'Italia** per lo sviluppo di una cultura di empowerment e crescita continua rafforzando le competenze chiave e favorendo, al tempo stesso, **l'autonomia e la responsabilizzazione delle persone** verso il proprio autosviluppo in linea con gli obiettivi strategici di Gruppo. In un contesto di sostanziale stabilità del numero complessivo dei partecipanti, l'andamento riflette l'impegno dell'azienda nel **promuovere un accesso più equilibrato ai percorsi di sviluppo manageriale**, favorendo **una maggiore rappresentanza femminile nei programmi ad alto potenziale**.

Programma Empower Up edizione 2025



In questo percorso si inserisce anche il **Talent Acceleration Program (TAP)**, un programma di sviluppo in ambito **AFC (Amministrazione, Finanza e Controllo)** finalizzato alla **crescita di profili ad alto potenziale** attraverso un approccio integrato tra **formazione accademica e esperienza on the job**.

Il programma, realizzato in collaborazione con **SDA Bocconi School of Management** e **l'Università degli Studi di Napoli "Federico II"**, prevede un percorso articolato in sei moduli formativi e un sistema strutturato di job rotation, che consente ai partecipanti di sperimentare diverse aree del **Controllo di Gestione** e del **Project Control nel corso di 24 mesi**.



La partecipazione femminile al programma **si attesta al 24%** a livello di Gruppo, a conferma della necessità di continuare a promuovere **l'accesso equilibrato delle donne ai percorsi di sviluppo tecnico-manageriale.**

ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Master di alta formazione	% Donne iscritte	30%	25%	13%
Gruppi ERG	N° iscritti e iscritte	120	120	170

4

ISTRUZIONE DI QUALITÀ

5

PARITÀ DI GENERE

10

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze

SDGs CORRELATI: 4- Istruzione di qualità; 5 – Parità di genere; 10- Ridurre le disuguaglianze

Nel complesso, i dati relativi alle iniziative di formazione e sviluppo evidenziano un rafforzamento della partecipazione femminile, con segnali positivi sia nei percorsi manageriali sia in quelli tecnico-specialistici, con particolare riferimento al Programma LED. Permangono tuttavia margini di miglioramento, che richiedono un’azione continuativa volta a favorire un accesso sempre più equilibrato ai programmi ad alto potenziale e a valorizzare il talento femminile nei percorsi di crescita.



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

L'integrazione della dimensione di genere si riflette anche nei processi operativi e nelle attività aziendali, attraverso interventi che mirano a rendere infrastrutture, servizi e relazioni di filiera **più inclusivi e accessibili**. In tale ambito, l'azienda ha avviato un percorso di progressiva **integrazione di criteri di gender equality** nei processi di **gara** e nella **progettazione degli spazi delle proprie Aree di Servizio**, con particolare attenzione alla **fruibilità per le famiglie** e alla promozione della **genitorialità condivisa**.

Le iniziative introdotte nei bandi di gara per la gestione delle Aree di Servizio, avviate a partire dal **2023** e in corso di implementazione progressiva, come la richiesta di **Baby Room** e **aree dedicate allo svago per bambini e bambine**, contribuiscono a diffondere una nuova concezione degli spazi come **luoghi inclusivi**, favorendo il **superamento** degli **stereotipi di genere** anche nei contesti di utilizzo quotidiano delle infrastrutture.

Parallelamente, l'organizzazione promuove la diffusione della **cultura della diversità, equità e inclusione** attraverso iniziative di sensibilizzazione interna e azioni rivolte alla catena di fornitura. L'integrazione di requisiti e criteri **ESG** nei processi di qualificazione e selezione dei fornitori, unitamente all'adozione di specifici codici di condotta, rafforza l'impegno verso una **responsabilità condivisa lungo la catena del valore**.

Questo approccio sistemico è ulteriormente supportato da iniziative di carattere **culturale, formativo** e di **ricerca**, nonché da programmi di empowerment e prevenzione, che contribuiscono a rendere la **dimensione di genere un elemento trasversale e strutturale delle attività aziendali**.

ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Aree giochi e Baby Room	N° aree giochi	54	76	76
	N° Baby Room	158	154	158



SDGs CORRELATI: 4- Istruzione di qualità; 5 – Parità di genere; 16- Pace, giustizia e istituzioni solide

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

Autostrade per l'Italia riconosce come **prioritaria la tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona**, promuovendo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla correttezza nei rapporti interpersonali e sulla prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza. Tale impegno è sancito nel **Codice Etico**, nelle **previsioni contrattuali** e negli **accordi sottoscritti con le parti sociali**, come la **Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto delle molestie**, della **violenza** e delle **discriminazioni nei luoghi di lavoro** presente nel nostro CCNL **nell'articolo 27**.

In questo contesto si inserisce il **Protocollo di contrasto alla violenza**, alle **molestie** e alle **discriminazioni**, introdotto nel 2023 per rafforzare l'attenzione sul tema della prevenzione aziendale di qualunque forma di discriminazione, che definisce **principi, comportamenti non tollerati e strumenti di prevenzione, gestione e supporto** alle persone coinvolte. Il Protocollo prevede canali dedicati di ascolto e segnalazione, come lo **Sportello di ascolto e di prima assistenza psicologica per vittime di violenza**, un servizio di supporto dedicato alle persone vittime di violenze e discriminazioni **in ambito lavorativo e domestico**, disponibile anche per **tutti i familiari maggiorenni del dipendente**, iniziative di sensibilizzazione e formazione, nonché specifiche misure di tutela a favore delle vittime, **incluso un periodo di congedo retribuito di ulteriori 60 giorni**, oltre ai 3 mesi già previsti dall'articolo 27 del CCNL, **per le donne vittime di violenza di genere**.

Tale sistema di prevenzione e gestione dei casi di violenza, molestia e discriminazione è integrato con il sistema di gestione delle segnalazioni (**whistleblowing**) **presente in tutte le società del Gruppo Autostrade per l'Italia** ed oggetto di **monitoraggio costante** da parte degli organismi competenti, al fine di garantire un'applicazione uniforme ed efficace delle misure adottate e di rafforzare nel tempo un clima di **fiducia, sicurezza e inclusione per tutti i dipendenti**. In particolare, è stato implementato un sistema per la ricezione e gestione delle segnalazioni - pervenute dal personale aziendale e/o da soggetti terzi - relative ad eventuali violazioni di disposizioni normative, violazioni delle norme interne (ad esempio le regole di condotta contemplate nel **Codice Etico**,

nel **Decalogo Antimolestie**, nel **Modello 231**), condotte illecite ed irregolarità nell'ambito della conduzione delle attività aziendali. La gestione di tali segnalazioni – pervenute sui canali dedicati residenti sulla Piattaforma Whistleblowing – è affidata ad uffici interni dotati di personale in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla normativa, declinata in termini di imparzialità e indipendenza, e specificamente formato. Al fine di tutelare l'autore della segnalazione, i segnalati e gli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione, **viene assicurata discrezione e riservatezza** in ogni fase del processo di gestione delle segnalazioni – dalla fase di ricevimento a quella di istruttoria e di chiusura – **ed è proibita qualsiasi forma di ritorsione**, anche indiretta, assicurando – ove richiesto – l'adozione di misure di sostegno.

Relativamente al numero di segnalazioni aventi ad oggetto casi di molestie e mobbing, come riportato nella seguente tabella, nel triennio si è registrato un incremento del numero di segnalazioni, andamento riconducibile principalmente al **rafforzamento delle attività di sensibilizzazione e comunicazione**, nonché a una **maggiore conoscenza e fiducia negli strumenti di tutela** messi a disposizione dall'organizzazione. Tale dinamica è indicativa di una **crescente attenzione ai temi del rispetto e dell'inclusione** e di un contesto aziendale **più consapevole** e orientato all'emersione tempestiva di situazioni non conformi ai valori e ai principi aziendali.

ARGOMENTO	KPI	DATO 2023	DATO 2024	DATO 2025
Segnalazioni per molestie e mobbing	N° segnalazioni ricevute	15	18	26
Segnalazioni per molestie e mobbing	N° segnalazioni fondate	7	13	16
Formazione su procedura segnalazione	Ore erogate a tutti gli onboarder	2	2	2



Indicatori ESRS CORRELATI: ESRS S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze
ESRS S1-17 Incidenti di discriminazione
SDGs CORRELATI: 10- Ridurre le disuguaglianze

Nel quadro delle iniziative di sensibilizzazione e prevenzione, inoltre, ASPI ha lanciato il **"Viaggio del Rispetto"**, un percorso itinerante su tutto il territorio nazionale volto a promuovere una **cultura del rispetto**, della **sicurezza psicologica** e della **prevenzione delle molestie** e delle **microaggressioni nei luoghi di lavoro**, attraverso incontri di prossimità nelle Direzioni territoriali e nelle Società del Gruppo (**14 tappe** nel 2025, oltre **1200 risorse sensibilizzate e formate**).

La maggiore consapevolezza e conoscenza dei canali di supporto e segnalazione aziendali, ai quali è stato dedicato anche un percorso di formazione specifico in modalità asincrona obbligatorio per tutta la popolazione aziendale, ha incrementato la percentuale delle segnalazioni inerenti ricevute dall'organo di gestione.

L'attenzione dell'azienda si manifesta anche con **progetti dedicati al territorio**. In tale ambito rientra l'adesione al progetto **#panchinerosse**, promosso in collaborazione con **l'Associazione Stati Generali delle Donne** e la collaborazione della **Polizia di Stato**, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla diffusione di una cultura di contrasto alla violenza di genere. Le panchine rosse rappresentano infatti un simbolo permanente di sensibilizzazione **contro la violenza sulle donne e il femminicidio**, volto a mantenere alta l'attenzione sul fenomeno e a promuovere una responsabilità condivisa a livello sociale.

A partire dal 2023, ASPI ha progressivamente esteso il progetto lungo la propria rete infrastrutturale e nelle sedi aziendali, attraverso l'installazione di **panchine rosse "parlanti"**, dotate di QR code che consentono di accedere a **contenuti audio** dedicati alla sensibilizzazione sul tema. Nel corso del **2025**, il progetto ha raggiunto una diffusione significativa, con **14 nuove installazioni** nelle Aree di Servizio, cui si locali anche attraverso iniziative di donazione **portando ad oltre 25** le installazioni di panchine rosse parlanti complessivamente realizzate dal Gruppo.

L'iniziativa, che si affianca al finanziamento di progetti dedicati alla prevenzione, contrasto e supporto a vittime di violenza, che ogni anno l'azienda finanzia attraverso una approfondita valutazione condotta dal **Comitato Progetti di Solidarietà e Promozione Sociale**, dove siedono componenti aziendali e sindacali, contribuisce a rendere visibile e tangibile l'impegno del Gruppo nel contrasto alla violenza di genere, rafforzando il dialogo con le comunità e i territori e promuovendo una cultura diffusa del rispetto e dell'inclusione. Nel 2025 sono stati finanziati 2 progetti:

- **Casa delle donne di Bologna** una casa accoglienza che offre supporto concreto a donne in fuga da situazioni di pericolo;
- **Associazione Culturale Kama Aps** che attraverso il progetto "Intrecci" sostiene l'inclusione sociale di donne in condizioni di fragilità e senza occupazione, valorizzando le competenze artigianali come leva di crescita personale e professionale, introducendo l'artigianato digitale per rileggere tecniche storiche attraverso strumenti di design contemporaneo.

Verso il nuovo ciclo di impegni 2026 - 2028

Le evidenze del Bilancio di Genere 2025, riferite al triennio 2023–2025 e al primo ciclo di attuazione del Gender Equality Plan, costituiscono il fondamento informativo, metodologico e strategico per la definizione del **nuovo GEP 2026–2028 di Autostrade per l'Italia**. L'analisi dei risultati, dei trend emersi e delle aree di miglioramento ancora aperte consente di **valorizzare gli apprendimenti maturati** e di **orientare** in modo consapevole l'individuazione di **nuove priorità, obiettivi e azioni**. In un contesto organizzativo e normativo in continua evoluzione, il **nuovo Piano** intende garantire **continuità alle politiche avviate**, integrando al contempo **elementi di innovazione e maggiore focalizzazione**, affinché la **parità di genere** continui a rappresentare una leva strategica di sviluppo sostenibile e creazione di valore nel lungo periodo.







**autostrade
per l'Italia**



www.autostrade.it