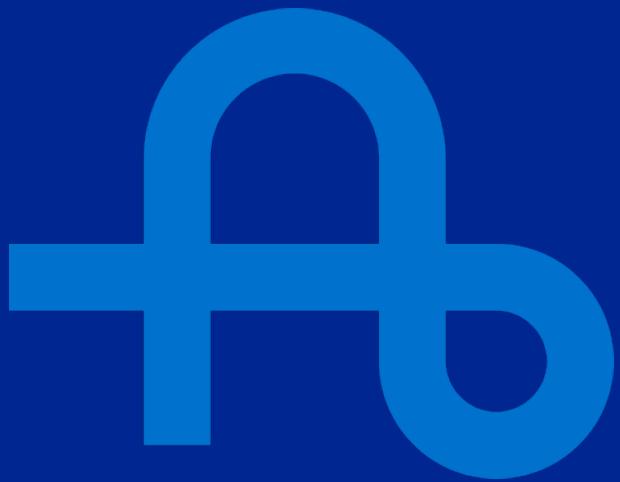


# **Abstract Linea Guida**

## **Diversità, Equità & Inclusione**

### **del Gruppo ASPI**



## INDICE DEI CONTENUTI

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
1.1 MANIFESTO .....	3
<b>2. PRINCIPALI CONTENUTI E PRINCIPI DI INDIRIZZO E CONTROLLO.....</b>	<b>4</b>
2.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO.....	4
2.2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	5
<b>3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DEI CONTENUTI.....</b>	<b>5</b>

## 1. INTRODUZIONE

Autostrade per l'Italia ("ASPI") riconosce le pari opportunità e crede che la diversità sia un valore, promuovendo l'unicità delle persone che fanno parte del Gruppo. ASPI ritiene di fondamentale importanza che i principi di indirizzo e le regole di comportamento su cui si basa l'agire del Gruppo in tema di diversità, equità, inclusione e parità di genere **siano rispettati, adottati e perseguiti** in ogni ambito delle proprie attività. La promozione degli stessi si dirama anche attraverso la selezione di fornitori e subappaltatori che condividano e rispettino i principi di legalità, etica, tutela dei diritti umani e dell'ambiente. Con la diffusione della presente Linea Guida, il Gruppo mira a promuovere e tutelare la diversità, l'equità, l'inclusione e la parità di genere, prevenendo ogni forma di discriminazione o molestia. L'obiettivo è diffondere una cultura inclusiva, ridurre le disuguaglianze generazionali e valorizzare tutte le forme di diversità (genere, età, disabilità, cultura, orientamento affettivo-sessuale) in modo intersezionale.

In conformità ai Women's Empowerment Principles e ai principi del Global Compact a cui ASPI aderisce, nonché alle normative nazionali e internazionali, il Gruppo si impegna a promuovere una cultura dell'inclusione e a garantire la parità di genere, oltre a ridurre le disparità generazionali, mediante politiche di attrazione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.

Il Gruppo si è dotato di un Comitato Guida DE&I, in linea con quanto previsto dalla Certificazione di Parità UNI PdR 125:2022. Il Comitato Guida DE&I promuove la cultura della Parità di Genere e la diffusione dei principi guida di egualanza ed equità a tutte le Società del Gruppo.

### 1.1 MANIFESTO

Gli impegni del Gruppo ASPI sono sintetizzati all'interno di un Manifesto<sup>1</sup>, declinato in cinque principi cardine:

1. **Le nostre scelte sono guidate dalla Diversità, Equità e Inclusività:** diversità come motore di innovazione e resilienza, come risorsa fondamentale per l'innovazione, la coesione e la resilienza organizzativa;
2. **Puntiamo ad un vero equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero:** equilibrio tra sfera professionale e sfera privata come priorità organizzativa riconoscendo la centralità del tempo e dei bisogni personali delle persone;
3. **Il benessere delle persone è al centro del nostro impegno:** istituzione di welfare aziendale a supporto del benessere diffuso, leva per sostenere il benessere individuale e collettivo;
4. **Promettiamo parità, equità e trasparenza per le assunzioni, le retribuzioni e gli avanzamenti di carriera:** equità nei processi di assunzione, carriera e retribuzione, per assicurare pari condizioni e opportunità;

<sup>1</sup> Il Manifesto (Allegato 1) è stato presentato alla Ministra delle Pari Opportunità in data 21 giugno 2021.

Pag. 3 di 7

12/06/2025

5. **Coinvolgiamo tutti i nostri Stakeholder nella strategia di diversità, equità ed inclusività:** coinvolgimento attivo degli Stakeholder, interni ed esterni, nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile.

## 2. PRINCIPALI CONTENUTI E PRINCIPI DI INDIRIZZO E CONTROLLO

Il Gruppo adotta e richiede l'osservanza dei seguenti principi da parte di tutti i destinatari della Linea Guida:

- **Non discriminazione e inclusione:** promuove l'inclusione di tutte le diversità e valorizza le differenze individuali per creare un ambiente in cui ognuno possa esprimersi liberamente, condannando ogni forma di discriminazione.
- **Tolleranza zero:** attua misure preventive e di contrasto alle violenze e alle molestie nei luoghi di lavoro, monitorando costantemente il fenomeno.
- **Pari opportunità:** garantisce opportunità uguali a prescindere dalla razza, dal genere e dall'orientamento sessuale, rimuovendo gli ostacoli invisibili alla crescita professionale.
- **Equità retributiva:** garantisce pari salario a parità di ruolo e competenze, con sistemi di valutazione equi.
- **Work-life balance e Work-life integration:** sostiene l'equilibrio tra vita lavorativa e personale con approcci flessibili.
- **Partecipazione equilibrata:** favorisce la parità di genere in tutti i ruoli tramite empowerment e obiettivi dedicati.
- **Benessere:** promuove la salute fisica, mentale e sociale dei dipendenti per migliorare la qualità della vita e la performance aziendale.
- **Accessibilità:** crea ambienti inclusivi per ogni tipo di disabilità o neurodivergenza.
- **Reintegrazione:** sostiene l'inclusione lavorativa di persone fragili, come detenuti e rifugiati, per una Società più equa.
- **Intergenerazionalità:** valorizza il dialogo tra generazioni e lo scambio di competenze ed esperienze.

### 2.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO

Le regole qui descritte guidano tutti i processi aziendali secondo i principi di **diversità, equità, inclusione e parità di genere**. I comportamenti attesi sono:

**1. Rispettare gli altri:**

tutti devono interagire con rispetto e con dignità valorizzando le differenze individuali, le idee e le opinioni, garantendo un comportamento etico e rispettoso in ogni interazione per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, libero da qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

**2. Ascoltare gli altri:**

il Gruppo incoraggia il dialogo per favorire la libera espressione e la partecipazione attiva alla crescita aziendale. Per fare ciò utilizza strumenti come focus group, survey di clima e il confronto con sindacati e gruppi interni.

**3. Utilizzare un linguaggio appropriato**

il Gruppo promuove l'uso consapevole di un linguaggio corretto e rispettoso attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione facendo ricorso, se necessario, anche alla pubblicazione di decaloghi.

**4. Comunicare e condividere**

il Gruppo supporta progetti di comunicazione interna ed esterna, collaborazioni con scuole, università e associazioni, nonché campagne di sensibilizzazione e partecipazione a eventi.

**5. Apprendere e Orientarsi**

il Gruppo incentiva e promuove la formazione individuale quale elemento di crescita personale, professionale e di sviluppo con l'obiettivo di garantire una costante evoluzione delle competenze e contrastare i pregiudizi attraverso l'equa partecipazione a corsi su bias, diversità, leadership inclusiva, disabilità, neurodivergenze e collaborazione intergenerazionale.

## 2.2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

ASPI ritiene fondamentale che la propria organizzazione attui a tutti i livelli i contenuti previsti in questa Linea Guida, anche per il tramite delle persone deputate a tale ruolo e garantisce che nessun dipendente possa subire un danno correlato al rifiuto di adottare una condotta illecita. In caso di violazioni della Linea Guida, vengono applicate sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione, in linea con le normative e i codici disciplinari.

Il Gruppo gestisce le segnalazioni tramite organi collegiali composti da personale formato e autonomo, in conformità al D. Lgs. n. 24/2023, utilizzando una piattaforma informatica sicura e riservata (Piattaforma Whistleblowing), che assicura la segregazione, la sicurezza e la protezione dei dati nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento. Tale Piattaforma consente di effettuare le segnalazioni sia in forma scritta che tramite casella vocale ed il relativo accesso è consentito a tutti i segnalanti dai siti Internet e dalle Intranet aziendali delle Società del Gruppo accessibile da tutti i segnalanti.

## 3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DEI CONTENUTI

La Linea Guida si applica a tutte le Società del Gruppo ASPI, che devono adattarla alle proprie specificità e normative di riferimento ed alle persone che lavorano per dette Società indipendentemente dalla tipologia di rapporto lavorativo. Si rivolge anche:

- **agli Stakeholder** con i quali la Società collabora attraverso il finanziamento e/o sostentamento di iniziative che possano generare un impatto sociale positivo attraverso campagne di sensibilizzazione, partnership, percorsi formativi e di orientamento, eventi dedicati ai temi della diversità, equità e inclusione e ai temi della violenza;
- **ai Fornitori di beni**, servizi e lavori, anche attraverso l'inserimento di specifici criteri DE&I nei bandi di selezione ed accreditamento dei fornitori e l'adozione nel codice di condotta fornitori degli stessi valori fondanti in termini DE&I adottati per la comunità interna.

La Linea Guida è diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione per garantire una comprensione chiara e uniforme dei principi e delle regole ivi contenuti. La comunicazione deve essere tempestiva ed efficace, coinvolgendo tutti gli stakeholder rilevanti, inclusi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le organizzazioni sindacali. Le Società Controllate devono assicurare la corretta declinazione dei principi e degli indirizzi forniti dalla Linea Guida, organizzando le modalità operative per garantirne l'applicazione.

# autostrade per l'Italia



**amplia**  
Infrastructures

**elgea**

**movyon**

**tecne**

**FREETO**   
Sostenibilità. Innovazione. Mobilità

**sitmb**  
Società Italiana  
per il Traforo  
del Monte Bianco



**sat**  
Società  
Autostrada  
Tirrenica



**rav**  
Raccordo  
Autostradale  
Valle d'Aosta



**tangenziale**  
**di Napoli**



**admoving** 

**youverse** 

**giovia** 