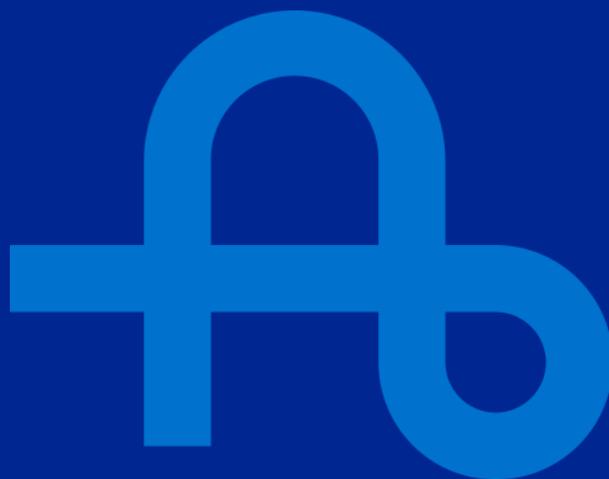


Linea Guida

Diversità, Equità & Inclusione del Gruppo ASPI



INDICE DEI CONTENUTI

1	SCOPO	3
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3	MANIFESTO	3
4	FRAMEWORK DE&I	5
5	GOVERNANCE	5
6	PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	8
	6.1 PRINCIPI DI INDIRIZZO/CONTROLLO	8
	6.2 REGOLE DI COMPORTAMENTO	11
	6.2.1 <i>Rispettare gli altri</i>	11
	6.2.2 <i>Ascoltare gli altri</i>	11
	6.2.3 <i>Utilizzare un linguaggio appropriato</i>	12
	6.2.4 <i>Comunicare e condividere</i>	12
	6.2.5 <i>Apprendere e orientarsi</i>	12
7	SISTEMA DI CONTROLLO	13
	7.1 PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE	13
	7.1.1 <i>Analisi dei rischi</i>	13
	7.1.2 <i>Esecuzione</i>	13
	7.1.3 <i>Monitoraggio</i>	13
	7.1.4 <i>Miglioramento continuo</i>	14
	7.2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	14
	7.3 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	14
8	DIFFUSIONE, AGGIORNAMENTO E ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	15
9	RIFERIMENTI	16
10	SIGLE E DEFINIZIONI	18
11	STORIA DELLE REVISIONI	19

1 SCOPO

Scopo della presente Linea Guida è quello di garantire in tutto il Gruppo l'impegno nel valorizzare e tutelare la diversità, nonché prevenire e sanzionare qualunque forma di discriminazione o molestia attraverso la formalizzazione della governance, dei principi di indirizzo e delle regole di comportamento su cui si basa l'agire del Gruppo in tema di diversità, equità, inclusione e parità di genere, in linea con il sistema di valori adottato dal Gruppo ASPI (di seguito anche "il Gruppo" o "Organizzazione") e in coerenza con i contenuti della Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo.

Con la presente Linea Guida il Gruppo si impegna a diffondere una cultura dell'inclusione e a promuovere la parità di genere, ridurre le disparità generazionali, attraverso politiche di attrazione, sviluppo e valorizzazione delle persone. Per garantire l'affermarsi di un contesto culturale eterogeneo, le nostre politiche di Diversity Equity & Inclusion affrontano in modo intersezionale le varie forme di diversità: genere, età, disabilità, cultura, orientamento affettivo-sessuale.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Quanto descritto nell'ambito della presente Linea Guida si applica:

- a tutte le Società del Gruppo (ed alle persone che lavorano per dette Società indipendentemente dalla tipologia di rapporto lavorativo), le quali recepiscono i contenuti rappresentati in tale documento e li adottano, adeguandoli ove necessario, alle peculiarità del proprio business, assetto di corporate governance ed organizzativo e tenendo conto della disciplina normativa ad esse applicabile (ad esempio specifiche normative di riferimento);
- agli stakeholder con i quali il Gruppo 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.

3 MANIFESTO

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

¹ Manifesto presentato alla Ministra delle Pari Opportunità in data 21 giugno 2021.
Pag. 3 di 20



MANIFESTO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

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

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

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

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

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

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

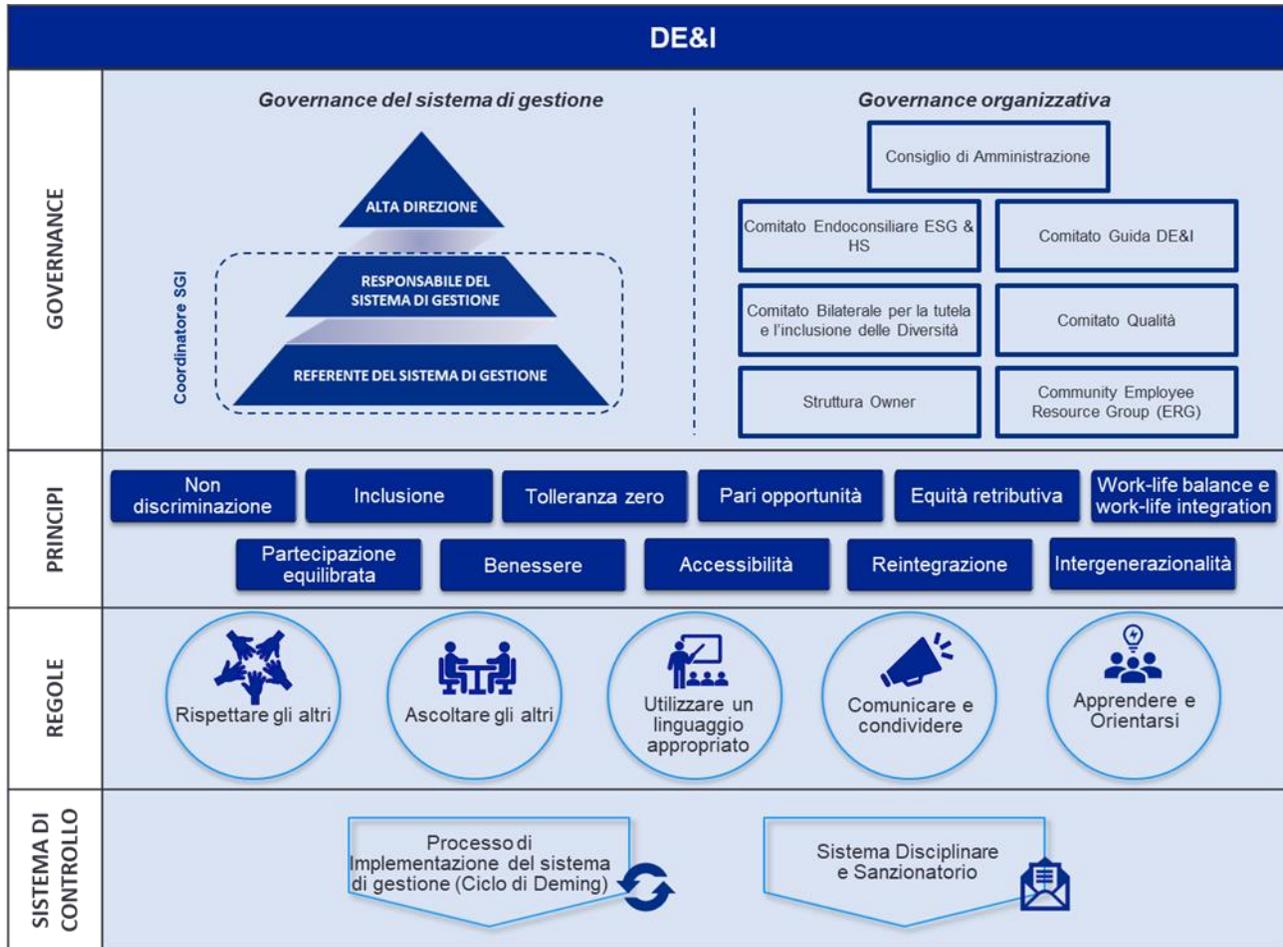
4 PROMETTIAMO PARITÀ, EQUITÀ E TRASPARENZA PER LE ASSUNZIONI, LE RETRIBUZIONI E GLI AVANZAMENTI DI CARRIERA.

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

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

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

4 FRAMEWORK DE&I



5 GOVERNANCE

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

Alta Direzione: l'Amministratore Delegato, che ricopre il ruolo di Alta Direzione, stabilisce la politica della parità di genere, equità e inclusione, comunica e promuove agli stakeholders del Gruppo relazioni inclusive e valori condivisi, garantisce che i sistemi, la politica, i processi e le pratiche dell'organizzazione siano in linea con gli obiettivi della parità e inclusione, stanziando le risorse necessarie per il raggiungimento di tali obiettivi;

Responsabile di Sistema (Responsabile DE&I)²: le Società del Gruppo nominano un responsabile per il Sistema, che ha il compito di assicurare la definizione del piano delle iniziative a tutela della parità di genere, dell'equità, della diversità e dell'inclusione, individuando e implementando progetti finalizzati a garantire pari opportunità a tutto il personale e il mantenimento di un ambiente di lavoro sano, equo e inclusivo, privo di barriere connesse a differenze di genere, disabilità, intergenerazionalità, orientamento sessuale e affettivo, multiculturalità, etc.; garantisce la coerenza nella definizione ed implementazione delle tematiche DE&I in tutte le politiche aziendali dedicate al personale; predispone annualmente la reportistica per il bilancio di genere (BdG) e aggiorna il gender equality plan (GEP) con prospettiva di genere.

Referente di Sistema³: le Società del Gruppo nominano il Referente del Sistema che ha la responsabilità di declinare la Linea Guida nella propria realtà operativa, attivando tutte le iniziative necessarie per l'attuazione dei principi e delle regole espressi nella stessa e vigilando circa la loro conoscenza e comprensione.

Coordinatore SGI: competente struttura della Direzione QHSE (ASPI)/Struttura ICS o altra competente struttura (Società Controllata) che garantisce e abilita le sinergie e l'efficace integrazione del Sistema di Gestione Integrato (di seguito anche SGI) per tutte le aree di pertinenza (Standard, Audit integrati, Politica o Policy Integrata, Manuale e Riesame Integrato, Procedure e Istruzioni Operative) nell'ambito della Società di appartenenza; supporta i Responsabili di Sistema nella gestione degli audit di terza parte garantendo i rapporti con l'ente esterno di certificazione.

Con riferimento all'organizzazione aziendale, la stessa si compone dei seguenti 4 attori:

Consiglio di Amministrazione: con il supporto del Comitato Environmental, Social and Governance & Health and Safety di ASPI, approva il presente documento e ogni sua revisione di carattere non formale, nonché l'eventuale relativa abrogazione, e promuove e supporta, secondo le forme ritenute più opportune, il dialogo con gli stakeholder della Società;

Comitato Endoconsiliare ESG & HS: esamina e valuta le linee di indirizzo in materia di DE&I e formula proposte al CdA utili ad integrare nel modello di business, nei piani industriali e nella strategia del Gruppo ASPI, le suddette tematiche, anche attraverso l'analisi dei relativi key performance indicators (KPIs);

Comitato Guida DE&I: costituito all'interno del Comitato Manageriale ESG, è composto da:

- Direttore Comunicazione, Marketing e DE&I;
- Direttore DHCO;
- Direttore Acquisti e Appalti;
- Direttore IT e Digital Transformation;
- Direttore Engineering & Technical Coordinator;
- Direttore Ingegneria Manutenzione e Impianti;
- Direttore Coordinamento Esercizio;
- Responsabili HCO delle principali società Controllate certificate secondo gli standard di certificazione DE&I (Tecne, Amplia, Movyon);
- Responsabile DEI & DEI Culture;
- Responsabile Sustainability;
- Responsabile Business Integrity;
- Responsabile della competente struttura in ambito Quality della Direzione QHSE

² Per ASPI è la responsabile della struttura, Diversity Equity Inclusion and DE&I Culture, operante in dipendenza della Direzione Comunicazione Marketing & DE&I (di seguito anche Responsabile DEI & DEI Culture). Tale figura si applica a tutte le società certificate.

³ Per ASPI sono: per le Direzioni di Tronco, i responsabili delle strutture Personale Esazione e, per le sedi centrali, gli HR Business Partners. Per le Società Controllate certificate sono i Responsabili HCO.

Il Comitato Guida DE&I promuove la cultura della Parità di Genere e la diffusione dei principi guida di eguaglianza ed equità a tutte le Società del Gruppo; analizza il piano strategico e il piano di azione e di comunicazione DE&I del Gruppo; valida gli ambiti di intervento dei piani di ascolto diffuso (survey) con cui ciclicamente viene coinvolta l'intera popolazione aziendale o alcuni target e ne verifica l'implementazione ed i risultati; valida la reportistica di gender (Bilancio di Genere e Gender Equality Plan); monitora l'avanzamento dei KPI definiti dal Responsabile DE&I per misurare i risultati raggiunti con le diverse iniziative di cambiamento culturale messe in campo dal Gruppo; rileva fattori critici al perseguimento della politica sulla parità di genere e propone eventuali integrazioni.

Comitato Bilaterale per la tutela e l'inclusione delle Diversità: costituito da componenti aziendali e Rappresentanze Sindacali, diffonde una cultura della "persona" attraverso iniziative DE&I che garantiscano la tutela e la valorizzazione delle diversità; promuove il finanziamento di Borse di Studio/Dottorati in Gender Studies per garantire il monitoraggio della strategia di DE&I di Gruppo e valutare le evoluzioni normative nazionali ed internazionali che possano ispirare il Gruppo nel suo piano pluriennale di cambiamento culturale.

Il Comitato è focalizzato in particolare su 4 ambiti di intervento:

- Parità di Genere: monitorare l'andamento dell'occupazione femminile in azienda attraverso l'implementazione di female recruiting strategies e contrastare il divario retributivo garantendo parità nella progressione di crescita tra uomini e donne;
- Contrasto alla violenza ed alla discriminazione: sottoscrizione e applicazione di un Protocollo di Contrasto delle molestie violenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- Sostegno alla genitorialità: promuovere interventi di flessibilità lavorativa e supporto alla bigenitorialità e ai care giver;
- Tutela delle fragilità e politiche di integrazione: promuovere lavoro da remoto, accessibilità delle sedi, sportello di prima assistenza psicologica contro qualunque forma di disagio.

Comitato Qualità: fornisce le linee di indirizzo per l'aggiornamento della politica o policy integrata dei sistemi di gestione di Gruppo; monitora la progressiva integrazione dei sistemi di gestione del Gruppo, proponendo le azioni necessarie al fine del raggiungimento degli obiettivi e definendo piani e programmi per il miglioramento continuo;

Struttura Owner⁴: struttura a presidio dei temi DE&I che, ove presente, assicura la pianificazione, l'implementazione, il monitoraggio e il reporting verso stakeholder interni ed esterni per le azioni relative alle iniziative DE&I e parità di genere;

Community Employee Resource Group (ERG): gruppi di volontari guidati e formati da personale ASPI, con l'obiettivo di favorire una cultura aziendale inclusiva e dare impulso al cambiamento all'interno dell'Azienda, trattando in modalità intersezionale tutti i temi della diversità. I gruppi ERG prevedono la presenza di un Direttivo con rappresentanti scelti dal gruppo stesso che funge da guida e trait d'union con la struttura DE&I di ASPI e sono regolati, nel loro funzionamento, da uno statuto.

⁴ In ASPI coincide con il Responsabile di Sistema.

6 PRINCIPI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

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

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

6.1 Principi di indirizzo/controllo

Nello svolgimento di tutte le attività rientranti nell'area di applicabilità della presente Linea Guida devono essere rispettati i principi e gli impegni enunciati dal Codice Etico, dalla Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo e dalla Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI, con particolare riferimento alla buona fede, correttezza e integrità.

Ai fini del rispetto della presente Linea Guida, il Gruppo adotta, implementa e richiede l'osservanza da parte di tutti i Destinatari dei seguenti principi di indirizzo:

Non discriminazione	Il Gruppo promuove l'uguaglianza e il rispetto reciproco tra individui di ogni genere, età, religione, orientamento sessuale; incoraggia e sostiene il confronto tra differenti culture e vieta e condanna qualsiasi comportamento che alluda a disabilità e menomazioni fisiche, psichiche o a forme di diversità culturale e religiosa favorendo la diffusione di una maggiore consapevolezza per abbattere qualunque tipo di barriere e pregiudizi.
Inclusione	Il Gruppo riconosce, apprezza e considera le differenze di genere, di identità, generazionali, culturali, di background formativo, nonché le disabilità fisiche e psichiche come un valore fondamentale. Inoltre, nella consapevolezza che il genere nel quale le persone si identificano e desiderano rappresentarsi può non corrispondere al genere che viene attribuito alla nascita, il Gruppo rende l'ambiente di lavoro sempre più inclusivo, affinché le persone possano essere autenticamente sé stesse.
Tolleranza Zero	Il Gruppo non ammette violenze e molestie nei luoghi di lavoro e adotta misure concrete per la loro prevenzione ed il loro contrasto. Attraverso la raccolta di dati e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, il Gruppo monitora costantemente l'insorgenza di questi fenomeni per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.

<p>Pari opportunità</p>	<p>Il Gruppo rimuove le barriere invisibili, note come "soffitto di cristallo" (Glass Ceiling), che ostacolano l'avanzamento di carriera, soprattutto per donne e minoranze, spesso legate a discriminazioni di genere o razziali, che impediscono un equo riconoscimento del merito e del potenziale professionale, del talento e delle competenze possedute indipendentemente dalle caratteristiche della persona.</p>
<p>Equità retributiva</p>	<p>Il Gruppo garantisce che donne e uomini ricevano una retribuzione equa per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore e a tal fine, per la determinazione delle retribuzioni, adotta sistemi di classificazione professionale basati su criteri comuni e scevri da qualunque tipo di discriminazioni.</p> <p>La parità salariale non è solo una questione di giustizia sociale, ma contribuisce al miglioramento della produttività e del benessere dell'Organizzazione.</p>
<p>Work-life balance e Work-life integration</p>	<p>Il Gruppo sostiene le politiche dell'UE in materia di work-life balance, con iniziative che, fra le altre, promuovano la bi-genitorialità e la condivisione delle responsabilità familiari anche nell'accesso al lavoro da remoto e nella distribuzione dei compiti di care giving.</p> <p>Il Gruppo adotta nella propria cultura organizzativa un approccio di work-life-integration riconoscendo e valorizzando la coesistenza delle sfere di vita personale e professionale di ciascun/a lavoratore/trice anche grazie al ricorso a modalità di lavoro flessibili e al diritto alla disconnessione, che migliorano la qualità della vita delle/i dipendenti, la loro soddisfazione e la produttività aziendale.</p>
<p>Partecipazione equilibrata</p>	<p>Il Gruppo promuove una partecipazione bilanciata di donne e uomini in tutti gli ambiti lavorativi, sia in ruoli operativi che di staff con l'obiettivo di aumentare la diversità sul posto di lavoro, favorendo così l'innovazione e migliorando la competitività aziendale.</p> <p>Allo stesso modo il Gruppo promuove l'equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali e nei Consigli di Amministrazione attraverso programmi di empowerment e supporto alla crescita professionale delle donne, l'utilizzo di sfidanti obiettivi di gender nei piani di incentivazione variabile dell'Alta Direzione e programmi di sensibilizzazione per lo sviluppo di una leadership inclusiva.</p>

<p>Benessere</p>	<p>Il Gruppo, riconoscendo l'importanza per il successo dell'Organizzazione della piena espressione da parte dei dipendenti del proprio potenziale e talento, si impegna ad abbattere stereotipi e/o pregiudizi di qualsiasi tipo all'interno dell'ambiente lavorativo che, influenzando le percezioni, le decisioni e le interazioni, possono incidere sul benessere psicologico dei propri dipendenti.</p> <p>Il Gruppo, con un approccio integrato volto a valorizzare la dimensione mentale, fisica e sociale, promuove un ambiente di lavoro più sano e produttivo, sia per una migliore qualità della vita delle persone, che per potenziare la performance di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.</p>
<p>Accessibilità</p>	<p>Il Gruppo adotta tutti i sostegni e gli strumenti necessari a garantire ambienti e servizi che garantiscano l'affermarsi di contesti lavorativi totalmente accessibili per qualunque forma di disabilità fisiche, sensoriali o cognitive (comprese le neurodivergenze), consentendo e facilitando tutti nell'esprimersi e nel contribuire a pieno al successo dell'Organizzazione implementando modelli di universal design.</p>
<p>Reintegrazione</p>	<p>Il Gruppo sostiene progetti di reintegrazione sociale e lavorativa di figure fragili (detenuti, rifugiati, richiedenti asilo), con un dovere etico e di solidarietà sociale nelle società del Gruppo impegnate a costruire una forza lavoro motivata, e diversificata e a garantire un progetto di vita in grado di restituire fiducia e nuove opportunità.</p>
<p>Intergenerazionalità</p>	<p>Il Gruppo riconosce il valore del contributo delle differenti generazioni che convivono nell'organizzazione favorendo il dialogo, il trasferimento delle competenze ed il confronto intergenerazionale anche attraverso la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative di ciascuna generazione.</p>

6.2 Regole di comportamento

Di seguito si riportano le regole di comportamento che integrano i principi di diversità, equità, inclusione e parità di genere e che i destinatari della presente Linea Guida devono seguire in tutti i processi aziendali.

1

Rispettare gli altri

2

Ascoltare gli altri

3

Utilizzare un linguaggio
appropriato

4

Condividere e comunicare

5

Apprendere e orientarsi

6.2.1 Rispettare gli altri

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

6.2.2 Ascoltare gli altri

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

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

6.2.3 Utilizzare un linguaggio appropriato

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

6.2.4 Comunicare e condividere

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

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

6.2.5 Apprendere e orientarsi

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

Il Gruppo aggiorna costantemente i propri piani formativi per sviluppare sempre più una cultura della non discriminazione con un'offerta formativa rivolta a tutta la popolazione aziendale in materia di: contrasto ai pregiudizi e ai bias; valorizzazione delle diversità e del talento; leadership inclusiva; sensibilizzazione sul linguaggio; ageing per rafforzare la collaborazione e lo scambio intergenerazionale di competenze ed esperienze; sensibilizzazione su temi di disabilità e neurodivergenze.

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

Per garantire il diffondersi di un contesto caratterizzato da comportamenti consapevoli del rispetto e della valorizzazione delle diversità (nelle varie forme di genere, età, disabilità, cultura, orientamento affettivo-sessuale), e dell'uso di un linguaggio quotidiano inclusivo e rispettoso di ogni persona, particolare responsabilità viene affidata a tutti coloro che gestiscono persone, ne hanno la supervisione o sono

coinvolti nei processi di selezione, onboarding, promozione e formazione del personale, ai quali il Gruppo dedica costanti azioni di sensibilizzazione e formazione.

7 SISTEMA DI CONTROLLO

Il Sistema di gestione della diversità, equità, inclusione e parità di genere è caratterizzato da un Sistema di Controllo⁵ che comprende l'analisi dei rischi (fase PLAN del ciclo di Deming⁶), i controlli di primo livello (fase DO del ciclo di Deming), le attività di monitoraggio (fase CHECK del ciclo di Deming) e di miglioramento continuo (fase ACT del ciclo di Deming) e il sistema sanzionatorio.

7.1 Processo di implementazione del Sistema di gestione

7.1.1 Analisi dei rischi

In ciascuna Società del Gruppo è implementato un processo di Enterprise Risk Management sistematico e strutturato per assicurare che i principali rischi risultino correttamente identificati, valutati e costantemente monitorati, anche avvalendosi di analytics ad hoc.

Sono censiti i potenziali rischi in tema di parità e inclusione nell'ambito delle categorie di rischio ESG e di rischio People rilevando, in coerenza con la metodologia ERM: il livello di esposizione inerente, il livello di esposizione residua, le attività di mitigazione in essere e, ove applicabile, prospettiche, al fine di mantenere l'esposizione al rischio ad un livello accettabile.

7.1.2 Esecuzione

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

7.1.3 Monitoraggio

Il Gruppo nell'ambito del monitoraggio continuo si impegna a definire set di indicatori chiave (KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi, anche in coerenza con il processo di Dialogue for Company Value, per il monitoraggio periodico delle performance rispetto agli obiettivi prefissati, in modo da poter rendicontare i relativi progressi all'interno della rendicontazione consolidata di sostenibilità annuale, all'interno del GEP e del Bilancio di Genere e nell'ottica di misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere nell'organizzazione aziendale, con l'obiettivo di colmare eventuali gap rilevati.

Per misurare l'avanzamento del programma di DE&I e parità di genere è stata implementata una dashboard, collegata con i principali software gestionali, che consente il monitoraggio di circa un centinaio di KPI. Attraverso la dashboard DE&I è possibile rendicontare e valutare i dati relativi a tutti i KPI in ambito

⁵ Applicabile in coerenza con gli schemi di certificazioni adottati dalla singola società del Gruppo.

⁶ In coerenza con la Linea Guida di Gruppo per l'integrazione dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI.

dell'Organizzazione, misurandone il livello di maturità, monitorando gli auspicabili miglioramenti nel tempo inerenti al Sistema di Gestione e garantendo la messa in campo di azioni di miglioramento continuo⁷.

Al fine di valutare le prestazioni del Sistema di Gestione DE&I, il Responsabile del Sistema deve garantire:

- il regolare svolgimento di audit interni, in conformità allo standard ISO 19011 e alle procedure aziendali, da svolgere, ove possibile e in accordo con il Coordinatore del Sistema, con approccio integrato;
- il riesame integrato del sistema di gestione aziendale, per quanto di competenza.

7.1.4 Miglioramento continuo

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

7.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Gruppo garantisce che nessun dipendente sarà sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, trasferito o discriminato in alcun modo per essersi rifiutato di adottare una condotta illecita.

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

7.3 Segnalazione delle violazioni

Le Società del Gruppo⁸ affidano la gestione delle segnalazioni ad Organi deputati alla Gestione delle Segnalazioni collegiali, composti da personale specificamente formato ed in possesso dei requisiti di autonomia previsti dalla citata normativa. Ai fini della ricezione e gestione delle segnalazioni è stata implementata una Piattaforma informatica dedicata (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. I singoli Organi di Gestione sono inoltre disponibili ad incontrare il Segnalante per raccogliere la segnalazione qualora questi ne faccia richiesta tramite la Piattaforma.

Al fine di tutelare l'autore della segnalazione, ai segnalati e agli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione sono garantite discrezione e riservatezza in ogni fase del processo di gestione delle segnalazioni – dalla fase di ricevimento a quella di istruttoria e di chiusura. È inoltre proibita qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione in conseguenza della segnalazione, a prescindere che

⁷ Nell'ottica della trasparenza, le Società del Gruppo pubblicano periodicamente, a seconda delle loro esigenze ed in linea con i rispettivi processi di certificazione, informazioni relative ai temi di diversità equità e inclusione nella propria Rendicontazione Annuale Integrata e nelle reportistiche dedicate a valorizzare ambiti DE&I specifici anche in relazione ai processi di certificazione ottenuti dalle singole società del Gruppo (Bilancio di Genere, Gender Equality Plan, Report Sociale).

⁸ In conformità al D. Lgs. n. 24/2023 e come riportato nella Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI.

questa risulti poi fondata o meno e salvo il caso di segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, assicurando – ove richiesto - l'adozione di misure di sostegno.

Tale meccanismo di gestione delle segnalazioni è determinante al fine di garantire un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché alla garanzia dei principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali.

8 DIFFUSIONE E ATTUAZIONE DELLA LINEA GUIDA NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Il Gruppo si impegna a diffondere i contenuti della presente Linea Guida⁹ e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder pubblicandola sui propri siti Internet (in forma di abstract) e intranet, in ottica di trasparenza.

Le Società Controllate, nel rispetto della propria autonomia e indipendenza, valutano l'applicabilità della presente Linea Guida in considerazione del proprio contesto normativo e organizzativo, secondo il principio del "Comply or Explain". Le relative comunicazioni vengono inviate, indicandone le motivazioni, dall'ICS Manager della Società Controllata alla Struttura Business Integrity di ASPI e al Group Internal Control System per i relativi adempimenti. Nel caso di explain per Linee Guida approvate dal CdA di ASPI, Group ICS effettua comunicazione al CCRAPC.

L'Internal Control System (ICS) Manager ha il compito di monitorare, con il supporto del Referente di Sistema¹⁰ e/o del process owner di riferimento, il processo di adozione e di diffusione della presente Linea Guida nell'ambito della Società del Gruppo di appartenenza.

Group Internal Control System (ICS) e Reporting della Capogruppo garantiscono il monitoraggio della diffusione della Linea Guida presso le Società Controllate.

Si riporta di seguito lo schema di definizione, attuazione e monitoraggio della presente Linea Guida:

Definizione LG	Execution	Monitoraggio	Follow-Up
ASPI	Società Controllata	ICS Manager Società Controllata con il supporto del Referente di sistema e/o del process owner di riferimento	Group Internal Control System (ICS) e Reporting della Capogruppo con il supporto delle strutture competenti

⁹ La Linea Guida verrà divulgata tramite apposite sessioni di comunicazione e sensibilizzazione, strumenti, e azioni di coinvolgimento, dialogo e ascolto del personale del Gruppo per garantire una maggiore coerenza con il contesto organizzativo e fornire una migliore comprensione.

¹⁰ Per ASPI sono: per le Direzioni di Tronco, i responsabili delle strutture Personale Esazione, per le sedi centrali gli HR Business Partners. Per le Società Controllate certificate sono i Responsabili HCO.

9 RIFERIMENTI

- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, nota anche come "Convenzione Istanbul";
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, noto come "PNRR";
- Dichiarazione Universale dell'UNESCO sulla Diversità Culturale;
- Dichiarazione Universale sui Diritti Umani - (ONU, 10 dicembre 1948);
- Direttiva Europea 2019/882/UE;
- Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025;
- Direttiva Europea 1385/2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica;
- Direttiva UE 2023/70: Direttiva europea che promuove l'armonizzazione delle politiche di parità di genere e inclusione negli Stati Membri dell'UE, con un focus su eliminazione del divario di genere in termini di retribuzione, partecipazione al lavoro e accesso alle posizioni di leadership;
- Direttiva UE 2016/2102 per l'accessibilità digitale;
- Norme ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro): In particolare, la Convenzione ILO n. 190 del 2019 contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, che sancisce il diritto dei lavoratori a un ambiente sicuro e rispettoso;
- Norma UNI:ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione;
- PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto di molestie, violenze e discriminazioni nei luoghi di lavoro: Impegno sottoscritto dal Gruppo ASPI per creare un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso;
- Women's Empowerment Principles (WEPs) promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con UN Women;
- Costituzione Italiana: artt. 2 e 3;
- Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- Legge 25/2022: Diritti dei lavoratori con DSA: estende alle aziende la responsabilità di implementare strumenti e procedure per includere e valorizzare le persone con neurodivergenza, in particolare con dislessia;

- Decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25, Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico;
- D.lgs 198/2006 e s.m.i. Codice delle pari opportunità;
- D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115 Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- D. Lgs. 62/2024 Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato;
- D. Lgs. 6 settembre 2024, n. 125 Attuazione della direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, recante modifica del regolamento 537/2014/UE, della direttiva 2004/109/CE, della direttiva 2006/43/CE e della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità;
- D. Lgs. n. 105/2022 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) (con specifico riferimento agli artt. 26, 27, 28);
- Codice Etico di Gruppo;
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nella intranet aziendale, nella sezione "Modello 231");
- Policy Integrata dei Sistemi di Gestione di Gruppo;
- Policy Processi HR del Gruppo ASPI;
- Policy Stakeholder Engagement;
- Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida per l'Integrazione dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Enterprise Risk Management del Gruppo ASPI;
- Linea Guida sul Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI;
- Procedura Gestionale Dialogue for Company Value;

- Procedura Gestionale Selezione esterna e Assunzione del Personale.

10 SIGLE E DEFINIZIONI

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

11 STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Note	Data
00	<i>Prima emissione</i>	02/03/2022
01	<i>Prima revisione del documento. Sono stati integrati i principi per la parità di genere, in coerenza con le prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, applicati a tutti i processi e definiti nella Policy dei Sistemi di Gestione di Gruppo.</i>	06/04/2023
02	<i>Seconda revisione del documento.</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>adeguamento alla normativa esterna (ad es. Direttiva europea n. 70/2023; Direttiva europea n. 135/2024; D.lgs n. 62/2024)</i> - <i>adeguamenti organizzativi e corpus normativo aziendale;</i> - <i>adeguamenti all'evoluzione del Modello DE&I (ad es. ampliamento principi).</i> 	13/02/2025

**autostrade
per l'Italia**

