

POLITICHE DE&I ASPI FOCUS “GENERE” PER WE Festival

Autostrade per l'Italia ha sviluppato un nuovo Piano Industriale (2020-2024) allineato al contesto in forte evoluzione, ponendosi obiettivi ambiziosi e in forte discontinuità con il passato per una nuova Vision di Gruppo che pone al centro l'Innovazione, la Sostenibilità e il valore della Diversità quale componente chiave della Responsabilità Sociale d'Impresa.

La recente costituzione di una Struttura Diversity, Equity & Inclusion, ennesimo segnale concreto del cambiamento, ha permesso di sviluppare una fitta agenda di azioni dedicate all'inclusione, compresa l'uguaglianza di genere, accelerando il processo di trasformazione in ambito HR.

L'impegno costante per promuovere le pari opportunità di genere ha visto dai primi mesi dell'anno l'avvio di molte iniziative tra cui:

- il programma **Women Mentoring**, rivolto alle studentesse di lauree STEM, incontri con manager professionisti di ASPI e un percorso di accompagnamento per attrarre talenti e aiutare le donne ad affrontare il mondo del lavoro sfidando gli stereotipi;
- la costituzione del **Comitato Paritetico** con le rappresentanze sindacali per **garantire** parità nella progressione di crescita tra uomini e donne e **monitorare** l'andamento dell'occupazione femminile nell'azienda contrastando il divario retributivo;
- **a supporto della genitorialità** potenziamento dei permessi previsti dalla normativa, incremento dei contributi di maternità obbligatoria e facoltativa; **per favorire la conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia** introdotto il diritto alla disconnessione durante l'orario di lavoro per supportare i figli in DAD, e garantiti contributi datoriali per asili nido;
- **adozione di criteri di parità, equità inclusività e trasparenza** in tutti i processi della **Employee Value Proposition**: assunzioni, retribuzioni e gli avanzamenti di carriera;
- introduzione di **percorsi di formazione specifici su tematiche di DE&I** per tutta la popolazione aziendale, neoassunti, manager e middle manager per incidere sulla cultura organizzativa;
- **introduzione del comportamento di inclusività nel set comportamentale alla base della valutazione delle performance** di tutte le nostre persone.

ASPI crede nel potenziale e nel talento delle giovani donne che sono nella fase di orientamento e nelle donne ASPI.

Lavorare per una società dove la Women's Equality si manifesti partendo dalle donne e dalla capacità di coltivare il proprio potenziale, l'empowerment, perché la Vision di Gruppo sia una vision collettiva, condivisa e paritaria.