

**AMPLIA INFRASTRUCTURES**



## **REPORT SOCIALE AL 31.12.2023**

*AI SENSI DELLA CERTIFICAZIONE SA8000  
(SOCIAL ACCOUNTABILITY SYSTEM)*







# INDICE



## Indice

Lettera agli stakeholder	5
2023 Highlights	7
<b>1. Amplia Infrastructures</b>	<b>9</b>
1.1 Company Profile	10
1.2 Analisi di Rilevanza	12
1.3 L'impatto sociale che generiamo	13
<b>2. Approccio alla responsabilità sociale d'impresa</b>	<b>15</b>
2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	16
2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità	23
<b>3. Approccio alla diversity, equity and inclusion</b>	<b>25</b>
3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022	26
3.2 I risultati raggiunti come Dyslexia-Friendly Company	31
3.3 Le iniziative e gli obiettivi comuni	32
<b>4. I prossimi passi</b>	<b>35</b>
<b>5. Nota metodologica</b>	<b>37</b>
5.1 Ambito di applicazione	38
5.2 Riferimenti	38
5.3 Definizioni	39
5.4 SA 8000 - GRI Content Index	40



## Lettera agli stakeholder

[GRI 2-22]

Con grande piacere vi presentiamo il Report Sociale di Amplia per l'anno 2023, un documento che testimonia il nostro **impegno ininterrotto verso la responsabilità sociale** e le pratiche etiche, pilastri fondamentali delle nostre politiche ESG (Environmental, Social, Governance) e della nostra visione di sostenibilità all'interno del Gruppo ASPI.

Il Report Sociale del 2023 è un'espressione del nostro impegno a **valutare l'impatto delle nostre azioni** e a monitorare i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità che ci siamo prefissati. Questo report annuale si propone di offrirvi una visione trasparente e dettagliata delle prestazioni sociali di Amplia, sottolineando l'adozione di standard certificati e la nostra dedizione costante ai valori etici. Con un'analisi approfondita e la verifica dell'attuazione delle Politiche SA8000 e della strategia Diversity & Inclusion, il Report Sociale utilizza **indicatori misurabili** per evidenziare il nostro impegno nel miglioramento continuo e per fornirvi una valutazione tangibile dei risultati ottenuti. Il nostro Management si impegna a mantenere un **alto livello di trasparenza** e a facilitare la comprensione degli obiettivi e degli impegni che Amplia si è assunta. In questo contesto, il Report Sociale diventa uno strumento chiave anche per il processo di **certificazione EcoVadis** e per la valutazione da parte di altri sistemi di rating sostenibili o sociali.

L'anno 2023 ha segnato un punto di svolta nell'evoluzione di Amplia, con il raggiungimento di importanti obiettivi e l'avanzamento di progetti per i viaggiatori, per lo sviluppo dei territori interessati dalla nostra rete e per tutti i nostri stakeholder. Ci impegniamo quotidianamente a **mantenere gli standard più elevati** in termini di sicurezza per utenti e lavoratori, qualità del servizio e resilienza della rete, che costituisce la colonna vertebrale del nostro Paese. In qualità di Azienda responsabile e consapevole del proprio impatto sociale, siamo orgogliosi di presentare questo nostro report annuale, che evidenzia l'Ampliamento infrastrutturale e le relative performance sociali, riflettendo il nostro impegno per la sostenibilità, l'inclusione e il benessere della comunità in cui operiamo.

**Riconosciamo l'importanza dell'inclusione e della diversità**, valorizzando la ricchezza che queste portano nel luogo di lavoro e nelle opportunità di impiego generate dai nostri progetti infrastrutturali. Questo arricchisce la nostra cultura aziendale e migliora la comprensione delle esigenze dei clienti.

**Investiamo costantemente nella formazione e nello sviluppo dei nostri dipendenti**, con programmi mirati a potenziare le loro competenze e a promuovere la crescita personale. Crediamo che questo sia fondamentale per una crescita aziendale sostenibile e per creare un ambiente lavorativo stimolante.

Il **coinvolgimento della comunità locale** è un altro aspetto fondamentale del nostro impegno, supportando iniziative sociali, culturali ed educative che contribuiscono allo sviluppo del territorio e al benessere dei suoi abitanti.

Infine, manteniamo un **dialogo aperto** e trasparente con gli stakeholder, condividendo progressi e sfide del nostro progetto di ampliamento infrastrutturale, consolidando così la nostra politica di responsabilità sociale.

Questo report evidenzia il nostro impegno a operare come un'Azienda socialmente responsabile. L'Ampliamento infrastrutturale è solo un tassello di un percorso più ampio che ci vede impegnati a migliorare continuamente le nostre performance sociali. Guardiamo al futuro con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il nostro impatto positivo sulla società. Invitiamo tutti gli stakeholder a fornire feedback e a partecipare attivamente al nostro percorso di crescita sociale.

Auguriamo a tutte e tutti voi una piacevole lettura.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato

## 2023 Highlights

### Il nostro anno in numeri:

<b>1769</b> Dipendenti <sup>1</sup> nel 2023	<b>5</b> Nuove certificazioni ricevute da Amplia nel 2023
Indice di frequenza degli infortuni <b>11,8%</b> Rappresentando una riduzione del 1,5% rispetto al 2022 e dell'8,2% rispetto al 2021.	<b>+34.962</b> Ore di formazione erogate rispetto al 2022

### Il nostro impegno per la realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030:



**Obiettivo 4 - Istruzione di qualità:** Amplia ha lanciato l'iniziativa "Amplia Academy" per combattere la dispersione scolastica tra i giovani orientando la formazione verso i suoi mestieri tipici e per offrire formazione continua ai propri dipendenti, contribuendo così allo sviluppo di competenze e alla crescita personale.



**Obiettivo 5 - Parità di genere:** Amplia si impegna a garantire un approccio neutrale rispetto al genere nei processi di selezione, gestione e sviluppo, promuovendo pari opportunità, contrastando le discriminazioni di genere e impegnandosi a neutralizzare il gap salariale.



**Obiettivo 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica:** Attraverso iniziative di inserimento lavorativo, Amplia si dedica a ridurre la disoccupazione e a stimolare la crescita economica locale. Inoltre, si adopera per facilitare l'accesso al lavoro per ex detenuti e rifugiati, sostenendo la loro integrazione nella società.



**Obiettivo 10 - Riduzione delle disuguaglianze:** Amplia si impegna a promuovere l'inclusione lavorativa di persone con disabilità, fisiche, cognitive, sensoriali e contribuendo a costruire un ambiente lavorativo più inclusivo e diversificato.

### Le certificazioni ottenute nel 2023:



<sup>1</sup> Il numero di dipendenti si riferisce ai soli dipendenti diretti del Gruppo, escludendo terzisti, stagisti e altri lavoratori non dipendenti.







1



# AMPLIA INFRASTRUCTURES



# 1. Amplia Infrastructures

## 1.1 Company Profile

[GRI 2-1]

Amplia Infrastructures S.p.A.<sup>2</sup> è la prima società di costruzioni in Italia per attività eseguite in via diretta e operatore integrato di soluzioni per l'ammodernamento e la manutenzione delle infrastrutture, in grado di gestire progetti complessi e di grandi dimensioni, mettendo a disposizione le proprie competenze non solo per il Gruppo ma anche per il territorio nazionale e utilizzando macchinari, tecniche e materiali a basso impatto ambientale, con attenzione mirata alle risorse naturali.

Fondata nel 1970 come COSAT (Costruzioni Stradali Asfalti S.p.A.), la Società ha cambiato nome in Pavimental S.p.A. nel 1984. Nel settembre 2022, ha assunto l'attuale denominazione di Amplia Infrastructures S.p.A. (di seguito Amplia), un passo decisivo per rafforzare la sua posizione nell'ambito delle costruzioni e componente chiave della trasformazione strategica del Gruppo Autostrade per l'Italia. Il controllo e la gestione dell'Azienda sono affidati ad Autostrade per l'Italia S.p.A., che detiene il 99,8% del capitale sociale. Il restante 0,2% è detenuto da WEBUILD S.p.A.

Già dal 2020 la società ha avviato un processo di trasformazione che ha profondamente modificato il modo di operare, ponendo al centro del suo operato la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture, la capacità di dialogo con tutti gli stakeholder chiave, nonché lo sviluppo delle proprie risorse e dei propri talenti, perseguendo un percorso di crescita sostenibile ed inclusiva.

I pilastri sociali del piano di sostenibilità sono così individuabili:

- Assicurare i più alti livelli di sicurezza, presidio e resilienza della rete a tutela dei clienti che utilizzano le infrastrutture e di tutte le persone che lavorano lungo la rete
- Realizzare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui la diversità e l'unicità di ogni persona siano valorizzate, nella convinzione che l'incontro tra diversità sia un fattore di arricchimento per ogni persona e per l'organizzazione nel suo insieme
- Promuovere lo sviluppo economico e sociale delle comunità e coinvolgere tutta la catena del valore per accrescere l'attenzione sulla sostenibilità
- Definire un nuovo rapporto con i clienti e con il territorio, grazie all'arricchimento dei servizi offerti per rendere l'esperienza di viaggio più piacevole e connessa con il contesto esterno all'autostrada, offrendo soluzioni che vanno oltre il tragitto ingresso-uscita autostradale e che si estendono all'intero tragitto percorso

La visione che guida la nostra impresa è quella di una crescita bilanciata, che tenga conto sia dell'aspetto economico sia di quello sociale. Miriamo a un'espansione

---

<sup>2</sup> Nel documento indicata anche semplicemente come "Amplia".

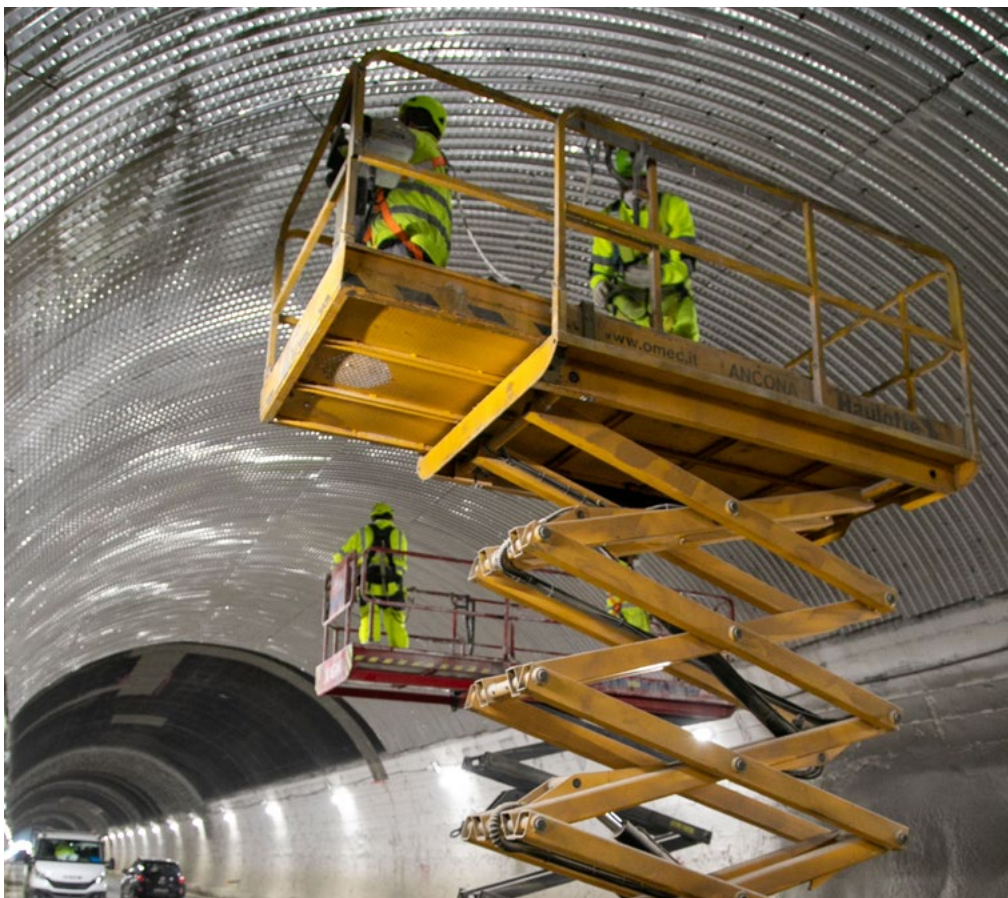


infrastrutturale che non solo incrementi la nostra efficienza operativa, ma che abbia anche una risonanza positiva sulla comunità. Il nostro impegno è volto a favorire uno sviluppo sostenibile e partecipativo.

Il benessere, l'innovazione e l'evoluzione professionale dei nostri collaboratori sono al centro della nostra attenzione. Per questo investe nella loro continua formazione, impegnandosi nell'impartire corsi sulla sicurezza sul lavoro al fine di raggiungere l'obiettivo "zero incidenti". Amplia dimostra il proprio impegno adottando strategie per favorire la sostenibilità. In particolare, la Società ha cura dei materiali che impiega durante l'attività ed ha ottenuto la Dichiarazione di Verifica in conformità con la ISO 20400 sugli approvvigionamenti sostenibili.

Questa filosofia non solo crea un ambiente di lavoro stimolante, ma consente anche di valorizzare e incentivare le competenze e i talenti individuali, considerati risorse preziose per il successo collettivo dell'Azienda.

I valori cardine di Amplia si articolano attorno a cinque pilastri fondamentali che hanno contribuito a forgiare la nostra solida reputazione nel settore: l'affidabilità, l'innovazione costante, l'eccellenza nella qualità, la professionalità con esperienza consolidata e l'impegno per la sicurezza e la sostenibilità.



## 1.2 Analisi di Rilevanza<sup>3</sup>

[GRI 2-28] [GRI 2-29]

Per Amplia, il 2023 ha rappresentato un anno significativo nell'affermare la propria posizione come Società etica e sostenibile, mantenendo un'attenzione costante nel coinvolgimento e nel dialogo efficace con tutti i suoi Stakeholder. Questo è stato favorito dalle molteplici modalità di confronto utilizzate per interagire con le diverse categorie di stakeholder:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tavoli di confronto periodici;</li> <li>○ sito web costantemente aggiornato e pubblicazione della reportistica finanziaria e di sostenibilità.</li> </ul>
<b>Dipendenti e associazioni sindacali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programmi di formazione per tutta la popolazione Aziendale;</li> <li>○ tavoli negoziali e di confronto con le Associazioni Sindacali;</li> <li>○ canali di segnalazione (whistleblowing);</li> <li>○ sistemi di gestione delle performance;</li> <li>○ bacheche informative presso gli uffici di sede e unità periferiche;</li> <li>○ progetti e/o iniziative di welfare Aziendale.</li> </ul>
<b>Comunità locali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Progetti per la valorizzazione culturale del territorio;</li> <li>○ partnership con Associazioni, Fondazioni e ONG del territorio;</li> <li>○ sito web costantemente aggiornato.</li> </ul>
<b>Fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Piattaforma e-Procurement Portal;</li> <li>○ indagini di mercato;</li> <li>○ condivisione e sottoscrizione del Codice Etico;</li> <li>○ condivisione e sottoscrizione dei principi di Responsabilità Sociale d'Impresa.</li> </ul>
<b>Investitori e comunità finanziaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sito web costantemente aggiornato e pubblicazione della reportistica finanziaria e di sostenibilità.</li> </ul>
<b>Università, centri di ricerca e partner tecnici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Collaborazioni con Università e Centri di Ricerca;</li> <li>○ collaborazione a e realizzazione di progetti destinati al mondo universitario per favorire l'innovazione, la ricerca e l'inserimento professionale;</li> <li>○ incontri e collaborazioni per confronti su innovazione tecnologica (impianti, mezzi d'opera, materiali, procedure e metodi).</li> </ul>
<b>Istituzioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Incontri periodici con le Istituzioni;</li> <li>○ partecipazione ad Associazioni di Categoria e sui temi della sostenibilità.</li> </ul>

<sup>3</sup> Nel presente documento, per motivi legati alla natura dello stesso, i temi materiali sono circoscritti ai soli aspetti sociali.



Gli apporti ricevuti hanno consentito ad Amplia di integrare la propria visione d'impresa con le aspettative e le esigenze reali dei propri stakeholder. Tale coinvolgimento non solo rafforza la responsabilità dell'Azienda nelle aree chiave, ma favorisce anche la realizzazione di una strategia di sviluppo equilibrato e sostenibile nel lungo termine. Ispirandosi allo standard di rendicontazione "GRI Standards 2021", Amplia ha rielaborato un'analisi, prendendo in considerazione impatti rilevanti, che possono avere un'influenza significativa lungo la propria catena del valore. In particolare, si è focalizzata sull'ambito sociale e ha individuato degli impatti positivi significativi che ricadono sia a livello interno all'Azienda come la salute e sicurezza sul lavoro, che a livello esterno all'Azienda, dati dai rapporti con le comunità e il territorio. Nell'individuare il tema sociale rilevante e il suo impatto, Amplia ha associato gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che ha come riferimento nel suo percorso verso la sostenibilità.

IMPATTO	TEMA SOCIALE RILEVANTE	SDGS	HIGHLIGHTS
Dipendenti consapevoli sui temi di salute e sicurezza	<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	SDG 3 SDG 8	+ 20.208 ore di formazione nel 2023.
Rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità	<b>INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE, SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b>	SDG 5 SDG 8	In crescita le iniziative ad impatto sociale. Certificazione 30415; UNI/ PdR 125:2022; Dyslexia Friendly; Welcome Working for Refugees integration -UNHCR.
Sviluppo e valorizzazione delle competenze			Nel 2023 è cresciuto l'impegno verso la creazione di politiche e programmi volte alla promozione della formazione continua e di programmi di sviluppo professionale, costruiti sulla base delle esigenze specifiche di ciascun individuo. L'Azienda ha inoltre ottenuto la certificazione TOP Employer di Gruppo.
Sostegno alla comunità ed al territorio	<b>RAPPORTO CON LA COMUNITA'</b>	SDG 11	+ 30.000 euro donati alle comunità e al territorio in cui opera. Una parte donato all' Agenzia Rifugiati delle Nazioni Unite (UNHCR).
Catena di fornitura sostenibile			+927 fornitori locali Amplia gestisce l'approvvigionamento di beni e servizi sulla base di principi etici, di uguaglianza, correttezza, trasparenza e non discriminazione, come stabilito dal proprio Sistema di Gestione della Sostenibilità e dal Codice Etico. Tali principi, in linea con lo standard ISO 20400 e gli SDGs, sono necessari per la costruzione di un rapporto di fiducia e collaborazione.

### 1.3 L'impatto sociale che generiamo

[GRI 201-1]

Il 2023 è stato un anno di sfide e traguardi significativi per Amplia, che ha rafforzato la propria posizione come leader nel settore delle costruzioni a livello nazionale. La Società ha abbracciato con determinazione il principio di cittadinanza attiva, puntando a instaurare un rapporto solido e collaborativo con le comunità e i territori

in cui opera. L'obiettivo di Amplia è quello di generare un valore condiviso duraturo, attraverso la realizzazione di iniziative e progetti di rilievo, come la "Scuola dei Mestieri di Amplia" e "Amplia Academy".

Tra le numerose iniziative sociali intraprese, spicca la collaborazione con Openjobmetis, il Comune di Torino e la Fondazione Compagnia San Paolo, che ha dato vita a un progetto volto a favorire l'integrazione lavorativa dei rifugiati all'interno dell'Azienda. Questo programma ha incluso il reclutamento, la formazione e l'assunzione di persone svantaggiate, tra cui rifugiati, migranti extraeuropei e disoccupati. In riconoscimento di questo impegno, l'UNHCR (Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati) ha conferito ad Amplia il logo Welcome per l'edizione 2023.

I risultati conseguiti sono il frutto di un impegno costante verso l'eccellenza operativa, che mira a creare valore economico sostenibile sia per la Società che per i suoi stakeholder. Nel 2023, il valore economico generato da Amplia ha toccato la cifra di 624.648.758 euro, confermando l'efficacia delle strategie adottate e la capacità dell'Azienda di creare ricchezza, mentre il valore economico distribuito è stato pari a 612.202.905 euro.

La remunerazione versata ai fornitori, che rappresenta i costi operativi, costituisce il 78,2% del valore economico distribuito, evidenziando l'importanza che Amplia pone nelle relazioni con la propria catena di approvvigionamento. Il valore economico trattenuto, ammontante a 12.445.852 euro nel 2023, rappresenta la quota di valore reinvestita nell'Azienda per supportare il suo sviluppo futuro e deriva dalla differenza tra il valore economico generato e quello distribuito. Questo valore conferma la sostenibilità finanziaria di Amplia e la sua capacità di generare valore a lungo termine.

<b>GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito</b>	<b>2023</b>
<b>Valore economico generato<sup>4</sup></b>	<b>624.648.758</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>612.222.905</b>
Costi operativi	478.566.155
Valore distribuito ai dipendenti	124.634.190
Valore distribuito ai fornitori di capitale	7.503.523
Valore distribuito alla P.A.	1.499.037
Investimenti per la comunità	20.000
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>12.425.853</b>

<sup>4</sup> Il valore economico generato riportato in tabella, pari a 625 € milioni, è da intendersi come la somma di: Valore della produzione (624 € milioni); Proventi da partecipazioni (0,5 € milioni); Altri Proventi (0,5 € milioni).



2



## **APPROCCIO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA**



## 2. Approccio alla responsabilità sociale d'impresa

### 2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000

Amplia si impegna a mantenere un ambiente lavorativo, ispirato ai principi del rispetto e dell'inviolabilità della dignità della persona seguendo linee guida precise che promuovono pratiche lavorative etiche, sostengono lo sviluppo professionale continuo e rigettano ogni tipo di discriminazione o maltrattamento. Per sostenere questi principi, Amplia ha anche rinnovato la certificazione SA8000 "Responsabilità Sociale d'Impresa" nel 2023, adempiendo ai nove requisiti della norma e favorito la diffusione del Decalogo antimolestie discriminazioni e violenze nei luoghi di lavoro, un documento di Gruppo per individuare fattispecie denunciabili e sensibilizzare sui canali di segnalazione.

#### 1. Lavoro infantile

[GRI 405-1] [GRI 2-7]

Per quanto riguarda il parametro relativo al lavoro infantile e giovani lavoratori, i dati di bilancio sono stati raccolti per confermare quanto definito nel documento di Analisi dei rischi, cioè l'assoluto non impiego di lavoratori minorenni in Amplia Infrastructures e lungo la propria catena del valore. Infatti, al 31 dicembre 2023, il lavoratore più giovane impiegato è una risorsa di 18 anni.

GRI 405-1 ORGANICO AZIENDALE PER FASCIA D'ETÀ		
Fasce d'età	Totale dipendenti	% di dipendenti sul totale
≤ 30 anni	209	12%
30-50 anni	731	41%
≥ 50 anni	829	47%
<b>Totale</b>	<b>1.769</b>	<b>100%</b>

GRI 2-7 ORGANICO AZIENDALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO		
Tipologia di contratto	Uomo	Donna
Tempo determinato	92	3
Tempo indeterminato	1.540	134
<b>Totale</b>	<b>1.632</b>	<b>137</b>



## 2. Lavoro obbligato

[GRI 409-1]

In analogia con il tema del lavoro infantile, Amplia Infrastructures garantisce che non vi siano casi di lavoro obbligato e che il tema sia costantemente presidiato, affinché i principi e le regole Aziendali abbiano applicazione presso tutte le sedi e siano diffuse ai terzi che intrattengono rapporti di lavoro con l'Azienda<sup>5</sup>.

## 3. Salute e Sicurezza

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-4] [GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, Amplia ha allineato le proprie pratiche alle Linee Guida HSE e Road Traffic Safety (RTS) Management, stabilite nel 2022 dal Gruppo ASPI. Questo approccio si fonda sull'analisi dei rischi, che, mediante un costante riferimento alle migliori pratiche e alle normative attuali, promuove l'adozione di misure preventive e di protezione sia per i lavoratori che per la catena di fornitura. Le linee guida delineano i principi e le procedure per l'attuazione dei processi di gestione HSE e RTS, oltre a fornire gli strumenti necessari per migliorare le performance Aziendali in questi ambiti. Grazie all'implementazione di linee guida definite per la gestione delle tematiche di salute e sicurezza all'interno dell'Azienda, nel 2023 l'indice di frequenza di infortuni è diminuito sia con riferimento ai dipendenti diretti che ai terzisti di Amplia, registrando rispettivamente una riduzione in termini percentuali dell'1,5% e 1,3%.

Amplia ha condotto un'attenta valutazione dei rischi specifici del proprio settore di attività e ha sviluppato una **Politica di Salute e Sicurezza per Luoghi di Lavoro e Traffico Stradale**, implementando altresì un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza conforme alla norma **UNI EN ISO 45001**, che copre tutti i suoi dipendenti. Ogni responsabile aziendale, designato dal Consiglio di Amministrazione, incarica un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di esaminare i processi produttivi per identificare i rischi e redigere il Documento di Valutazione dei Rischi corrispondente. Per intensificare la rilevazione dei rischi e promuovere la conformità alle norme vigenti, Amplia ha introdotto la pratica della "Stop Work Authority". Questo meccanismo conferisce a ogni lavoratore il diritto di interrompere le attività lavorative se percepisce un rischio reale per la propria sicurezza o per quella altrui, che potrebbe causare incidenti, infortuni o malattie professionali. L'attuazione di questa pratica implica che il lavoratore avvisi il proprio superiore per ripristinare le condizioni di sicurezza prima di riprendere il lavoro, garantendo al contempo che non verranno attribuite responsabilità al dipendente che ha agito in buona fede.

<sup>5</sup> In particolare, rispetto a tale argomento si è tenuto conto di un indicatore di governance, relativo al deposito di documenti d'identità o denaro, come previsto nel requisito 2.1 del Guidance Document for Social Accountability 8000.

I dipendenti possono rivolgersi o segnalare eventuali problemi al Comitato tramite un indirizzo e-mail dedicato o utilizzando le caselle postali disponibili nei cantieri e negli spazi di accesso comune.

INFORTUNI REGISTRATI DEI DIPENDENTI						
GRI 403-9	2023		2022		2021	
	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti
Ore totali lavorate	3.551.351	1.850.133	3.001.936	1.761.241	3.334.709	2.755.805
N. di infortuni sul lavoro	42	16	40	18	67	52
Di cui gravi	-	-	2	-	-	-
Di cui mortali	-	-	1	1	-	2
Indice di frequenza infortuni	11,8	8,7	13,3	10,2	20,0	18,9
Indice di frequenza degli infortuni gravi	-	-	0,7	-	-	-
Indice di mortalità sul lavoro	-	-	0,3	0,6	-	0,7

MALATTIE PROFESSIONALI RICHIESTE E VERIFICATE IN AZIENDA			
GRI 403-10	2023	2022	2021
N. di richieste di malattie professionali	79	71	66
Di cui in fase di esame	51	43	56
Di cui negate	25	27	10
Di cui riconosciute	3	1	4

#### 4. Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

[GRI 407-1] [GRI 2-30]

Amplia assicura che il proprio personale sia costantemente informato, in conformità con la Politica Aziendale dedicata, sulla libertà di aderire alle organizzazioni sindacali di propria scelta. La Società sottolinea con chiarezza che tale diritto di associazione è garantito senza alcuna ripercussione negativa e ribadisce il proprio impegno a non intervenire nella formazione, nell'operatività o nella gestione dei sindacati dei lavoratori. Inoltre, Amplia si impegna a non influenzare in alcun modo le trattative di contrattazione collettiva. I lavoratori hanno la libertà di eleggere i propri rappresentanti sindacali senza essere soggetti a discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni. I rappresentanti dei lavoratori e i membri dei sindacati dispongono della piena libertà di comunicazione con i loro interlocutori all'interno dell'ambiente lavorativo, senza incontrare ostacoli. L'Azienda mantiene un approccio collaborativo con le organizzazioni sindacali e si impegna a fornire informazioni regolari e trasparenti riguardo alla libertà sindacale e al diritto di contrattazione collettiva, in linea con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'Edilizia Industria (GRI 2-30).

**GRI 2-30**
**% DI LAVORATORI ISCRITTI A SINDACATI<sup>6</sup>**

Anno	Lavoratori/lavoratrici
2021	83
2022	76
2023	10

**N. DI EPISODI DI PRECONTENZIONI E CONTENZIOSI GESTITI DALLE AUTORITÀ COMPETENTI IN AZIENDA**

2021	102
2022	50
2023	50

**N. DI SCIOPERI REGISTRATI**

Anno	Lavoratori	N° ore
2021	19	152
2022	2	16
2023	6	48

## 5. Discriminazione

[GRI 406-1]

Per quanto riguarda il tema della Discriminazione, tematica trasversale sia per SA8000 che per ISO 30415, l'Azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro. L'organizzazione di Amplia ripudia qualunque forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a etnia, origine, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. A prova di questo si segnala che nel 2023 non sono stati registrati casi di discriminazione (406-1). Amplia opera in un contesto professionale particolare, che sconta barriere d'ingresso in merito all'equiparazione Uomo/Donna nel mercato del lavoro. L'Azienda è però sempre più attiva sia a livello di selezione sia di formazione e stakeholder engagement per estendere il più possibile le condizioni di accesso e ridurre ostacoli e fattori di rallentamento, come confermano le iniziative e i molteplici progetti in merito, che saranno oggetto di valutazione nell'edizione 2023 del Report Sociale.

<sup>6</sup> I dati si riferiscono ai soli lavoratori dipendenti di Amplia Infrastructures.



## 6. Pratiche disciplinari

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari, come descritto nel Manuale, l'impresa opera secondo la normativa italiana di riferimento e il CCNL Edilizia.

Di seguito sono riportati i numeri relativi ai provvedimenti disciplinari e alle pratiche disciplinari in materia di Sicurezza.

ANNO	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI TOTALI
2021	102
2022	50
2023	50

## 7. Orario di lavoro

Anche per quanto riguarda l'orario di lavoro l'impresa opera secondo quanto definito nella normativa nazionale e il CCNL di riferimento e nel rispetto della volontarietà e del riconoscimento delle prestazioni lavorative eccedenti rispetto al normale orario di lavoro.

Di seguito sono riportati i numeri relativi alle ore di straordinario e al valore medio complessivo registrato nel corso del 2023.

## 8. Retribuzione

[GRI 405-2]

Amplia garantisce condizioni di lavoro giuste e favorevoli, in particolare una retribuzione equa e conforme in tutte le sue componenti (livello retributivo, benefit, orario di lavoro e straordinari) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, dalla contrattazione collettiva e dagli standard di settore. Inoltre, l'Azienda effettua un costante monitoraggio in merito allo stato delle retribuzioni attribuite al personale dipendente tale da rispettare il diritto ad un salario dignitoso.

Nello specifico, il Living Wage<sup>7</sup> è periodicamente oggetto di monitoraggio ed eventuale riformulazione, in base anche a quanto previsto a livello di legge e monitorando le possibili criticità geopolitiche che hanno impatti a livello socioeconomico. Per un calcolo realistico delle spese necessarie al calcolo complessivo del Living Wage, sono

<sup>7</sup> WageIndicator è un'organizzazione mondiale che si occupa della collezione, analisi e condivisione di informazioni sul Actual Wage, Minimum Wage, Living Wage, legislazione sul lavoro e molto altro in relazione alle condizioni di vita e stabilite dalla regolazione dei lavoratori e delle classi sociali nel mondo. Per maggiori informazioni, fare riferimento al sito web ufficiale dell'organizzazione (<https://wageindicator.org/>).

stati presi come riferimento i costi medi di una famiglia tipica, famiglia standard e della singola persona, come definiti dal WageIndicator.

Nel contesto italiano di riferimento, si è considerato lo stipendio mensile e il calcolo è stato effettuato per tutte e tre le tipologie di nuclei familiari e per singola persona. L'intervallo presente nella tabella che segue è tale perché in Italia vi è una forte disparità di potere d'acquisto su base geografica e si è cercato di tenere presente anche tale aspetto di contesto nell'analisi eseguita. Rispetto ai dati di letteratura reperiti sul tema - gli ultimi sono del 2019 e sono disponibili nella pagina seguente - vi è un incremento medio del 20% circa, in considerazione degli eventi negativi che hanno caratterizzato l'economia nazionale, europea e internazionale tra il 2020 e il 2022.

La retribuzione in Amplia è determinata in maniera conforme agli standard stabiliti all'interno del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'Edilizia Industria e i dati sono i seguenti:

GRI 405-2				
RETRIBUZIONE LORDA MEDIA ANNUA			RAPPORTO DI RETRIBUZIONE	
Categoria	Unità di misura	Uomini	Donne	% di retribuzione
Operai	EUR	27.360,4	-	-
Impiegati	EUR	44.153,72	37.602,92	85%
Quadri	EUR	77.861,75	68.090,29	87%

## 9. Sistema di gestione

[GRI 404-1]

Il presidio del Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa è garantito dalla struttura creata internamente all'Azienda nel rispetto dello Standard SA8000, a partire dal 2021. Per quanto concerne D&I, il Sistema di Gestione è stato implementato a partire dal 2022. In ogni caso, in considerazione delle prescrizioni dei sistemi di gestione, questo prevede attività formative, soprattutto con riguardo allo stato iniziale di strutturazione del sistema di gestione stesso, riunioni del Comitato SA8000, riesami in materia di Diversity & Inclusion e attività di audit. Relativamente alla SA8000, per quanto riguarda le attività formative dedicate al personale interno e finalizzate a informare tutti i lavoratori circa l'esistenza e il presidio della Responsabilità Sociale d'Impresa, nel 2023 sono state erogate 49.652 ore di formazione, rappresentando un incremento del 238% rispetto al 2022 e del 273% rispetto al 2021. Tra i principali corsi erogati vi sono, oltre a quello dedicato alla Responsabilità Sociale d'impresa (SA8000), corsi specifici per il potenziamento di soft skills e competenze trasversali, formazione in ambito digital per l'implementazione del Pacchetto Office 365 e il lavoro in Smart

Working e altri corsi tecnico-professionali relativi all'ambito tecnologico e della sostenibilità. Di seguito si riportano i dati quantitativi della formazione erogata:

<b>GRI 404-1</b>									
<b>ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA SUDDIVISE PER GENERE</b>									
	<b>2023</b>			<b>2022</b>			<b>2021</b>		
	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>
Uomini	42.218	85%	26	12.267	84%	8	12.652	95%	8
Donne	7.434	15%	54	2.423	16%	30	675	5%	10
<b>Totale</b>	<b>49.652</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>14.690</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>13.327</b>	<b>100%</b>	<b>8,5</b>

<b>ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA SUDDIVISE PER CATEGORIA PROFESSIONALE</b>									
	<b>2023</b>			<b>2022</b>			<b>2021</b>		
	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>	<b>Ore di formazione</b>	<b>%</b>	<b>Ore medie di formazione</b>
Dirigenti	615	1%	51	277	2%	25	246	2%	27
Quadri	1.831	4%	42	771	5%	26	332	2%	17
Impiegati	27.735	56%	46	12.573	86%	29	3.221	24%	9
Operai	19.498	39%	17	1.070	7%	1	9.528	72%	8
<b>Totale</b>	<b>49.652</b>	<b>100%</b>	<b>156</b>	<b>14.690</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>13.327</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>

Complessivamente, nel corso dell'anno, il 100% dei dipendenti ha avuto l'opportunità di partecipare ad almeno una delle iniziative del piano formativo previsto dalla Società, un dato che si allinea perfettamente con la strategia del Gruppo. Inoltre, è stato rilevato un notevole incremento nella percentuale di operai formati, passando dal 7% del 2022 al 39% per il 2023. Un aumento così sostanziale nella percentuale di operai formati sottolinea l'efficacia della strategia attuata da Amplia, il cui impegno è volto a garantire che ogni dipendente, a prescindere dal ruolo o dal livello ricoperto, abbia accesso a opportunità di apprendimento e sviluppo.

Nel corso dell'anno è stata poi effettuata formazione esterna, a cura dell'Ente CISE, ai membri del Comitato SA8000, in considerazione delle attività elettive svolte per la nomina dei rappresentanti dei lavoratori. Gli audit interni hanno eseguito attività di formazione e affiancamento per svolgere le proprie attività secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione.

Per quanto riguarda il Sistema di Gestione Diversity & Inclusion, la formazione è stata erogata, nel corso del 2022, al Responsabile del Sistema, per supportare l'acquisizione di competenze interne finalizzate alla progettazione e sviluppo del sistema stesso. Inoltre, sono stati realizzati roadshow di gruppo, organizzati dalla Capogruppo per condividere il nuovo assetto societario, le sfide del piano industriale e condividere al contempo valori e programma DE&I. A partire dal 2023, a seguito del processo di



certificazione ISO 30415 è stata attivata una formazione sulla norma ISO 30415 per alcuni ruoli specifici, individuati dal Management di Amplia.

In merito alle riunioni operative del Comitato SA8000, nel corso del 2023 sono stati effettuati 2 audit.

## 2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità

### IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE: AMPLIA ACADEMY

Durante il 2023, Amplia ha continuato a sviluppare il suo programma di formazione, Amplia Academy, in collaborazione con la Regione Toscana e la Fondazione ITS - A.T.E. (Accademia Tecnologica Edilizia). Nato nel 2022 con l'obiettivo di trasferire l'insostituibile know-how aziendale a nuove risorse, il progetto dell'Academy mira a creare le maestranze del futuro e contemporaneamente continuare a investire sulle proprie persone, migliorando costantemente le competenze all'interno del Gruppo.

Il progetto è attivo a carattere nazionale ed è rivolto a NEET che vogliono trovare un settore di specializzazione e a disoccupati che intendono intraprendere un percorso di re-skilling delle proprie competenze, agevolando la propria ricollocazione nelle posizioni chiave del settore edile, quali carpenteria, operatore di macchinari, contabile, ruoli HSE e controllo qualità.

Secondo il nuovo Piano Industriale italiano, sono ricercate circa 1.500 figure nel settore edile. Formando personale giovane e competente, l'Amplia Academy contribuisce all'inserimento di nuova forza lavoro nel settore per contribuire all'aumento dell'occupazione nazionale e allo sviluppo dell'Azienda. Nell'ultimo biennio, sono state formate circa 150 persone e ve ne sono altre 30 in via di formazione, erogando un totale di 13.000 ore di formazione.

AMPLIA si impegna nel promuovere il principio di cittadinanza attiva, estendendo il suo raggio d'azione ben oltre i confini locali per includere anche comunità che si trovano in situazioni di difficoltà. L'azienda è guidata dalla convinzione che creare valore condiviso sia fondamentale, non solo per il benessere immediato ma anche

per garantire un impatto positivo duraturo. Con un approccio olistico, AMPLIA si dedica alla realizzazione di iniziative e progetti che riflettono questa filosofia, sostenendo attivamente famiglie, associazioni locali e organizzazioni internazionali. Nel 2023, AMPLIA ha dimostrato concretamente il suo impegno attraverso una serie di collaborazioni significative, effettuando donazioni per un totale di 20.000 euro.

## Responsabilità sociale d'impresa lungo la catena di fornitura

[GRI 414-1]

Per Amplia è essenziale che i propri valori e principi siano condivisi e rispecchiati nelle attività quotidiane. In questa ottica, la Società ha adottato un Codice di Condotta per i Fornitori che stabilisce le linee guida comportamentali attese da tutti i partner commerciali. La scelta dei fornitori si basa non solo su criteri di qualità, costo e competenza tecnica nell'erogazione di servizi adeguati, ma anche su principi di sostenibilità. Un fattore decisivo nella selezione è rappresentato dall'analisi delle non conformità, valutate in termini di numero e gravità. Questa valutazione viene effettuata regolarmente da Amplia e i risultati possono comportare la rimozione di un fornitore dall'Elenco Fornitori Qualificati.

Al momento della firma di un contratto di fornitura, Amplia invita i fornitori a sottoscrivere volontariamente una lettera di intenti SA8000. Con l'acquisizione della Certificazione SA8000, la Società si impegna a condurre audit di seconda parte sui fornitori per assicurare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000.

### Riferimento punto (9) SA8000: Sistema di gestione

AUDIT ESEGUITI LUNGO L'INTERA CATENA DI FORNITURA	
N. di audit interni condotti sui fornitori nel 2023 per valutare la conformità ai diritti umani	6
<i>% di audit terminati con esito positivo</i>	100%
N. di audit esterni condotti sui fornitori nel 2023 per valutare la conformità ai diritti umani	2
<i>% di audit terminati con esito positivo</i>	100%

3



## **APPROCCIO ALLA DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION**





## 3. Approccio alla diversity, equity and inclusion

[GRI 2-7] [GRI 404-3]

### 3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022

La certificazione della parità di genere, introdotta in Italia con DM 29/4/2022 pubblicato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in GU n. 152 del 1° luglio 2022, rappresenta un valido strumento per dimostrare l'adozione di misure e politiche Aziendali finalizzate alla riduzione del differenziale di genere.

Le imprese che possiedono tale certificazione incontrano il favore delle stazioni appaltanti e degli stakeholder, accedono agli sgravi fiscali e linee di finanziamento, dimostrando di contribuire alla Missione V del PNRR e di agire per il miglioramento della qualità del lavoro femminile.

#### *Cultura e strategia*

La diversità e l'inclusione sono temi che rivestono un ruolo centrale nella strategia di Amplia, generando un impatto profondo sia a livello culturale, che nella gestione delle pratiche Aziendali. La protezione e il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle differenze e l'attenzione all'inclusione rappresentano degli elementi essenziali per promuovere un dialogo aperto e significativo all'interno dell'organizzazione. Amplia è fermamente convinta che un ambiente di lavoro equo e inclusivo sia il fondamento per la realizzazione di obiettivi Aziendali sostenibili.

Nell'ottica di migliorare il proprio percorso verso la sostenibilità, Amplia mira a essere un riferimento di eccellenza non solo per i servizi offerti, ma anche come luogo di lavoro gratificante e stimolante. In tal senso, la Società punta alla promozione di ambienti inclusivi, in cui ogni individuo si senta motivato ed abilitato a esprimere la propria unicità, valorizzando le differenze individuali come risorsa per stimolare l'innovazione e il cambiamento.

A sostegno del nostro impegno, a settembre è stato sviluppato un Piano Strategico per favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e che esalti ed incoraggi i nostri valori Aziendali volti alla promozione di una cultura inclusiva.

I programmi avviati per garantire l'evoluzione della cultura organizzativa Aziendale, rendendola più equa ed inclusiva, mirano a valorizzare il talento e le competenze di ciascuno, eliminando qualsiasi barriera che impedisca l'uguaglianza nel trattamento. Tali iniziative si basano su un solido sistema di Governance e su principi e pilastri fondamentali, come: l'ascolto, la formazione e una comunicazione efficace che si

estende a tutta l'organizzazione. Questi principi influenzano la gestione delle risorse umane, come stabilito dalla Linea Guida Parità e Inclusione del Gruppo Autostrade per l'Italia, approvata dal suo Consiglio di Amministrazione nell'aprile 2023 e adottata da tutte le società controllate del Gruppo.

Nonostante il settore in cui opera la Società sia caratterizzato da un'elevata componente maschile, Amplia si impegna nella promozione di una maggiore presenza femminile nel proprio organico e nelle posizioni di responsabilità organizzative. Tale impegno passa attraverso una mirata politica di attraction e di gestione delle carriere femminili, anche nei contesti più operativi della Società, definendo piani strutturati che contemplano anche una serie di strumenti di welfare a supporto della bigenitorialità e promuovendo delle campagne di sensibilizzazione mirate a combattere gli stereotipi di genere.

## Governance

Riteniamo che per garantire un ambiente incentrato sull'equità di genere e sull'inclusione di tutte le nostre persone, sviluppando al contempo una cultura Aziendale basata su questi valori, sia necessario agire a livello di Governance tramite l'istituzione di appositi organi manageriali che ne assicurino il corretto sviluppo. Per questi motivi, nel 2023 abbiamo istituito il **Comitato Guida DE&I**. Questo è presieduto dal Responsabile *Human Capital, Organization and General Services* dell'Azienda e composto da altri 6 membri, ma la dimensione dell'organismo può essere soggetta a modifiche o Ampliamenti nel caso fosse necessaria l'inclusione di altre funzioni interessate all'interno dell'Azienda. Sono previsti incontri a cadenza quantomeno semestrale come definito dal Coordinatore del Comitato, durante i quali sono trattati i temi principali del semestre passato e le possibili modalità di risoluzione o sviluppo. Gli obiettivi principali del Comitato sono:

- Promuovere la cultura della Parità di Genere in Azienda e la diffusione dei principi guida di eguaglianza ed equità anche a tutte le Società che collaborano con Amplia (subappaltatori)
- Contribuire alla definizione dei piani di azione interni garantendo coerenza con piani di azione di Gruppo.
- Rilevare ed analizzare fattori critici al perseguimento della politica sulla Parità di Genere, prevedendo eventuali modifiche o integrazioni.
- Indirizzare l'attivazione di piani di ascolto diffuso (survey) che coinvolgano ciclicamente diversi target Aziendali.
- Definire e monitorare azioni correttive.
- Riferire al Comitato ESG circa le iniziative assunte e raccordarsi con tale comitato per eventuali iniziative di comune interesse.

## ***Processi HR***

A livello di Gruppo, è stata elaborata la nuova Policy Integrata sui Sistemi di Gestione, pubblicata in data 9 novembre 2023<sup>8</sup>. Questa ha come obiettivo ultimo quello di fornire delle linee guida a tutte le Società del Gruppo per l'implementazione ed il miglioramento dei propri Sistemi di Gestione, assumendo un approccio sinergico ed integrato alla cultura Aziendale e ai valori di base del Gruppo stesso. Nell'ambito della presente politica, spiccano gli obiettivi, gli impegni e le modalità di azione del gruppo per garantire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, in linea con le richieste della norma UNI/PdR 125:2022. Amplia si impegna a valorizzare le proprie persone ed assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e senza discriminazioni nel rispetto dei principi di gender equality in ogni ambito interno ed esterno al Gruppo. Nel dettaglio, il Gruppo promuove iniziative di formazione, sviluppo professionale e valorizzazione personale per tutta la popolazione Aziendale, gestendo i propri talenti tramite criteri oggettivi e inclusivi, premiando il merito di ognuno ed abolendo ogni forma di discriminazione e distinzione di genere. La crescita personale e professionale è supportata da programmi di learning incentrati sia su soft skills che sullo sviluppo di competenze più tecniche, mantenendo sempre una visione trasversale sugli aspetti di diversità e inclusione e traguardando obiettivi di gender equality. Rispetto al ruolo femminile in Azienda, la Policy Integrata prevede programmi a sostegno delle donne assentatesi dal lavoro per maternità, tutelando il posto di lavoro sia durante che dopo il periodo di assenza.

### ***Opportunità di crescita in Azienda neutrali per genere***

Dato il settore in cui opera il Gruppo, la quota maschile rappresenta la maggioranza all'interno della popolazione Aziendale. Ad oggi, la percentuale della popolazione femminile in Azienda è pari a circa l'8% sul totale, indicando un aumento del 67% rispetto al 2022 e del 96% rispetto al 2021. L'aumento del trend dimostra l'impegno della nostra Azienda e del Gruppo verso il rafforzamento e il sostegno all'inserimento della presenza femminile in ruoli chiave all'interno dell'Azienda, tramite la definizione di processi atti ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nella promozione a ruoli con maggiori responsabilità sulla base delle sole capacità e livelli professionali. Nel 2023 non sono state registrate donne in posizioni dirigenziali. Nel 2023 si è registrata una crescita dei ruoli di responsabilità in capo a donne (principalmente figure Quadro) che ricoprono circa il 12% delle posizioni di responsabilità di unità organizzative.

---

<sup>8</sup> Per maggiori informazioni sulla Policy Integrata del Gruppo Autostrade per l'Italia, si faccia riferimento al documento "Policy Integrata dei Sistemi di Gestione", disponibile al seguente [link](#).



Con riferimento agli obiettivi di sviluppo del Gruppo previsti per il 2025, Amplia rinnova ed intensifica il proprio impegno ad attenzionare maggiormente le opportunità di crescita messe a disposizione della quota femminile tramite interventi mirati.

Al fine di monitorare la performance dei nostri dipendenti e garantire un adeguato livello di soddisfazione nell'ambiente di lavoro, ci impegniamo a condurre valutazioni di Performance personale. Le valutazioni, soggette a revisione e consolidamento da parte della linea, sono effettuate tramite un sistema informatico e hanno la finalità di definire azioni di crescita, tramite piani di formazione sia di tipo tecnico sia di tipo trasversale. Tale valutazione viene effettuata su tutto il personale impiegatizio di Amplia. Nel 2023, le valutazioni di performance personale sono state condotte sul 100% degli impiegati tecnici e amministrativi, confermando il trend del biennio precedente.

<b>GRI 404-3</b>			
<b>DIPENDENTI SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE DI PERFORMANCE PERSONALE</b>			
	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Numero totale di impiegati tecnico-amministrativi	600	415	344
% di dipendenti sottoposti a valutazione di performance personale	100%	100%	100%

### ***Equità remunerativa per genere***

La parità di Genere non riguarda solo aspetti comportamentali ma anche economici. Ad Amplia, ci impegniamo per assicurare equità remunerativa di genere, senza discriminazione o distinzione alcuna. Assecondando le linee guide definite a livello di Gruppo, intendiamo fornire a tutti i nostri dipendenti processi di remunerazione e incentivazione che prevedano trattamenti retributivi basati sull'equità. Al fine di monitorare l'equità remunerativa tra i nostri dipendenti, abbiamo predisposto il continuo aggiornamento del calcolo del Gender Pay Gap a livello di Gruppo allineandoci poi a quanto proposto dallo schema di certificazione UNI/PdR 125:2022 che prevede di utilizzare il differenziale tra rapporto RAL media Donne rispetto a RAL Totale dipendenti e RAL media Uomini rispetto a RAL Totale dipendenti, considerando tollerabile un differenziale che oscilli tra il -+5%.

## Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Un elemento chiave nello sviluppo delle persone sono le politiche di welfare Aziendale., che Amplia offre a tutti i 1.769 dipendenti. Nel 2023, in particolare, ha attuato una serie di iniziative volte a sostenere e supportare il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e privata dei propri dipendenti. Tali sforzi si traducono in policy flessibili, servizi di assistenza dedicati, e programmi volti a promuovere un maggiore benessere della persona vita-lavoro.



### 3 programmi di welfare in atto nel 2023

Il 2023 ha rappresentato anche l'anno in cui è stato rafforzato l'impegno del Gruppo nella promozione di un ambiente lavorativo favorevole alla maternità e al sostegno dell'empowerment femminile, anche alla luce della certificazione di parità conseguita, la quale pone una grande attenzione sul tema della bigenitorialità. Infatti, nell'ottica della valorizzazione del talento femminile, il Gruppo crede fortemente che il supporto alla bigenitorialità garantisca un buon bilanciamento tra vita lavorativa e personale, favorendo la continuità professionale delle donne.

A tal proposito, la Società, in linea con quanto previsto dalle attuali normative vigenti in materia di congedo parentale, favorisce il più ampio ricorso all'astensione facoltativa dal lavoro, sia per le neomamme che per i neopapà, garantendo il sostegno alla genitorialità. Sono 44 le persone che nel corso dell'anno hanno usufruito del congedo

parentale per la nascita di un figlio. Di seguito è riportato il dettaglio dei dipendenti che hanno avuto accesso e usufruito del nostro sistema di congedo parentale.

	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N. risorse con diritto al congedo parentale	34	10	<b>44</b>	7	4	11	-	3	<b>3</b>
N. risorse che hanno usufruito del congedo parentale	34	10	<b>44</b>	7	4	11	-	3	<b>3</b>
Di cui tornati allo stesso posto di lavoro dopo il congedo	34	10	<b>44</b>	7	4	11	-	3	<b>3</b>
N. risorse che hanno mantenuto lo stesso posto di lavoro 12 mesi dopo il ritorno dal congedo parentale	7	4	<b>11</b>	7	4	11	-	3	<b>3</b>

### 3.2 I risultati raggiunti come Dyslexia-Friendly Company

Nel percorso verso la certificazione come Dyslexia-Friendly Company, Amplia ha partecipato a un programma di formazione e sensibilizzazione, mirato a trattare la dislessia in ambiente lavorativo e scolastico. Il fine era quello di equipaggiare i membri del gruppo e i loro familiari con gli strumenti necessari per affrontare queste problematiche. Questo processo ha coinvolto tutti i livelli aziendali, inclusi i dirigenti. La conquista della certificazione è stata una sfida che, nei prossimi anni, richiederà costanti aggiornamenti e controlli per assicurare la conformità. Questo impegno fungerà da stimolo per organizzare regolarmente corsi di formazione sulle questioni relative ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA).



### 3.3 Le iniziative e gli obiettivi comuni

Per rafforzare il proprio impegno nel favorire una cultura Aziendale improntata all'inclusione e alla diversità, il Gruppo si adopera per creare spazi di lavoro e ambienti che siano accoglienti e fruibili da tutti.

L'attenzione alle politiche di inclusività e non discriminazione trascende le attività interne legate alle certificazioni Aziendali e al personale, estendendosi anche al di fuori dell'organizzazione. In questo contesto, spiccano collaborazioni come quella con Seconda Chance e l'iniziativa Ability Garden, che dimostrano l'impegno del Gruppo verso la comunità.

#### CREARE OPPORTUNITÀ PER TUTTI: LA PARTNERSHIP CON SECONDA CHANCE

In un contesto in continuo sviluppo e ricerca di profili professionali da inserire presso i propri cantieri di ammodernamento, manutenzione e ampliamento infrastrutturale, Amplia assume un dovere di solidarietà sociale facendo proprio lo spirito dell'art. 27 della Costituzione tramite lo sviluppo del progetto "Seconda Chance". Attraverso questa iniziativa, si è determinata a sviluppare percorsi appositi per la reintegrazione sociale e lavorativa di alcune figure fragili quali ex detenuti, dopo aver offerto loro un periodo di adeguata formazione dedicata a costruire le competenze necessarie per coprire le posizioni organizzativamente disponibili. Per questo è stato attivato nel corso del 2023 un accordo con un Ente del Terzo settore (Seconda Chance) che ha facilitato il dialogo con le Case Circondariali di alcune città vicine alle proprie sedi di cantiere. Il valore aggiunto del progetto consiste in una forza lavoro motivata, **e diversificata che grazie all'opportunità di un inserimento lavorativo vede ridurre enormemente il rischio di recidiva garantendo un progetto di vita in grado di restituire fiducia e nuove opportunità.** Il Progetto sostenuto per la prima volta nel 2022, anche quest'anno è stato rinnovato garantendo l'inserimento lavorativo di una risorsa a tempo indeterminato presso il cantiere di Milano e di una ulteriore risorsa presso il cantiere di Bologna. Il progetto vedrà nel 2024 un ulteriore sviluppo supportato dalle Academy dei mestieri di Amplia dove saranno inseriti in formazione persone fragili per un loro adeguato inserimento lavorativo.

L'Academy si distingue come un'iniziativa di rilievo nazionale che mira a rafforzare e divulgare l'expertise del Gruppo, attraverso un percorso di sviluppo professionale che integra lezioni teoriche e formazione pratica nei cantieri. Questo approccio è volto a coltivare e preparare i giovani talenti per il loro futuro inserimento nel tessuto Aziendale di Amplia.

## ABILITY GARDEN: TRA INNOVAZIONE SOCIALE E SVILUPPO LAVORATIVO

Nel corso del 2023, Amplia ha aderito al progetto Ability Garden, un modello di innovazione sociale e lavorativa dedicato a giovani con disabilità intellettiva e neuro-diversità. Si tratta di un laboratorio di orientamento vocazionale dedicato ai giovani in uscita dal percorso scolastico che mira a individuare le loro attitudini, e favorire il loro inserimento nel mondo Aziendale. Il programma è stato promosso dalla Capogruppo già dal 2022, e sviluppato in via sperimentale nell'Ottobre del 2023 anche da Amplia, includendo 12 risorse con disabilità, che hanno avuto modo di approfondire le diverse attività Aziendali grazie ad una formazione on the job accanto ai dipendenti degli uffici di Roma per acquisire nuove skills e osservare da vicino il mondo del lavoro. Le attività sono state seguite da tutor aziendali esperti in tematiche HR, Servizi Generali, HSE e ICT. L'obiettivo primario è quello di realizzare un ponte tra la scuola e il mondo del Lavoro per garantire un collocamento realmente mirato di risorse diversamente abili perché fondato sull'analisi e osservazione delle abilità residue di persone con disabilità fisiche cognitive e sensoriali.



AMPLIA  
INFRASTRUCTURES

CGT Edilizia  
NOLEGGIO 800.333.828



4



## I PROSSIMI PASSI



## 4. I prossimi passi

Guardando al futuro, Amplia non solo si allinea agli obiettivi stabiliti dal Gruppo ma ha anche tracciato una strategia di crescita per i prossimi due anni, basata sull'attuazione di tre pilastri fondamentali:

- 1. Parità di Genere (Gender Equality).**
- 2. Benessere Organizzativo e Equilibrio tra Vita Lavorativa e Personale (Welfare e Work-Life Balance).**
- 3. Sviluppo e Potenziamento delle Comunità ERG (Employee Resource Groups).**

In aggiunta, Amplia si impegna attivamente nello sviluppo di iniziative volte a promuovere la cultura del rispetto sia attraverso i Gruppi ERG, una community di volontari concentrata su tutti i temi intersezionali sui quali il Gruppo sta investendo (uguaglianza di genere, inclusione delle persone con disabilità, la diversità generazionale e le questioni relative al mondo LGBTQ+) per rendere il contesto organizzativo sempre più inclusivo garantendo la piena espressione e contribuzione di ciascuno alla vita aziendale, sia attraverso la diffusione del Decalogo Antimolestie di Gruppo e l'interazione con le Organizzazioni sindacali del comparto edile impegnate ad introdurre un Protocollo Antimolestie Discriminazioni e Violenze nei luoghi di lavoro analogo a quanto realizzato già dalla Capogruppo per il comparto trasporti.

5



## NOTA METODOLOGICA



## 5. Nota metodologica

### 5.1 Ambito di applicazione

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Il Report Sociale si applica ad Amplia Infrastructures nel suo complesso e a tutti i processi che rientrano nei due Sistemi di Gestione interni. Il documento è predisposto dai Responsabili dei Sistemi di Gestione con l'ausilio delle strutture Aziendali e, laddove necessario, delle parti interessate, per quanto di propria competenza.

Il presente documento è redatto con cadenza annuale e si riferisce a tutti i temi sociali di Amplia Infrastructures, con la finalità di informare in modo trasparente le parti interessate in merito alle prestazioni derivanti dall'applicazione degli standard certificati in Azienda e, più in generale, per descrivere quanto effettuato in merito al presidio sui temi etici di riferimento e per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il Report Sociale fa riferimento agli standard del Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "with reference". Tali indicatori sono identificati sia all'interno del testo con l'apposito numero di riferimento sia nell'indice dei contenuti con indicazione del relativo capitolo di riferimento.

Il documento non è sottoposto ad *assurance* esterna.

### 5.2 Riferimenti

- Norma Social Accountability 8000;
- Allegato indicatori di performance SA8000;
- Norma Internazionale ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione";
- Norma UNI/PdR 125: 2022;
- Amplia Infrastructures - Politica Diversity & Inclusion;
- Amplia Infrastructures - Politica SA8000;
- Amplia Infrastructures - Manuale SA8000;
- Amplia Infrastructures - Codice Etico;
- ASPI - Linee guida di gruppo Diversity & Inclusion;
- ASPI - Codice Etico di Gruppo;
- Contratto collettivo nazionale dell'edilizia;
- Amplia Infrastructures - Bilancio di Sostenibilità edizioni 2021 e 2022;
- ASPI - Bilancio di Sostenibilità edizione 2022.



## 5.3 Definizioni

TERMINE	DEFINIZIONE
Analisi di Rilevanza	Il processo che, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, consente di identificare e valutare le tematiche prioritarie per tutti i portatori di interesse di un'impresa.
Benchmark	Metodologia di analisi basata sul confronto sistematico.
Catena di Valore	La catena di valore dell'impresa comprende le attività che convertono gli input in output conferendo un valore aggiunto. Annovera enti con cui l'impresa intrattiene relazioni commerciali dirette o indirette e che: a) forniscono prodotti o servizi che contribuiscono ai prodotti o ai servizi dell'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Fornitura") o b) riceve prodotti e servizi dall'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Produzione").
Performance Sociale	Il raggiungimento, da parte dell'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità alla norma SA8000.
Comitato SA8000	Il Social Performance Team di Amplia Infrastructures, modificato con Istruzione di Servizio n.18/2022.
Diritti Umani	Si intendono quei diritti universali e inalienabili riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
Discriminazione (diretta e indiretta)	Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro quando il Datore di Lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito attua un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (es.: nazionalità, sesso, etnia, cultura, fede, età, orientamento sessuale, opinione politico-sindacale, condizione fisica e disabilità o altra condizione di carattere personale) ma anche a seguito di alcuni comportamenti (es.: denuncia di comportamenti illeciti), molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili con finalità persecutorie, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo, etc.) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.
Diversity Equity & Inclusion	Si riferisce a programmi, politiche e processi a sostegno di diversi gruppi di persone appartenenti a una stessa organizzazione. Promuove un'equa rappresentanza per persone di diverse etnie, religioni, generi e orientamenti sessuali.
Lavoratori	Secondo lo Standard SA8000, tutto il personale senza responsabilità di gestione.
Lavoro dignitoso	Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.
Living wage	Metodologia che calcola la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.
Molestie (molestia sessuale)	Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.
Pregiudizio (Bias)	Tendenza, inclinazione o opinione preconcepita o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale. Il pregiudizio può essere inconscio, conscio o sistematico.
Azione correttiva	Un'azione atta a eliminare la causa o le cause alla radice di una non conformità individuata. NOTA: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
Azione preventiva	Un'azione atta a eliminare la causa o le cause alla radice di una non conformità potenziale. NOTA: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
Non Conformità	Mancato soddisfacimento di un requisito.
ACRONIMI	DESCRIZIONE
ESG	Environmental - Social - Governance.
DSA	Disturbi specifici dell'apprendimento.
ERG	Employee Resource Group: risorse che hanno l'obiettivo di favorire una cultura Aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso ai temi di D&I all'interno dell'Azienda.
ESG	Environmental - Social - Governance.
ISO	International Organization of Standardization - Organizzazione internazionale per la normazione.
ISTAT	Istituto nazionale di statistica - è un ente pubblico di ricerca italiano che si occupa dei censimenti generali della popolazione, dei servizi e dell'industria, e dell'agricoltura, di indagini campionarie sulle famiglie e di indagini economiche generali a livello nazionale.
DSA	Disturbi specifici dell'apprendimento.
RSI	Responsabilità Sociale d'Impresa.
SAI	Social Accountability International - l'Ente internazionale che sovrintende alle attività connesse allo Standard SA8000.
SPT	Social Performance Team - Gruppo di lavoro composto da rappresentanti della Direzione e rappresentanti dei lavoratori sulle tematiche della SA8000.

## 5.4 SA 8000 - GRI Content Index

AMBITO DI APPLICAZIONE - SA 8000	GRI DISCLOSURE	INFORMATIVA GRI	SEZIONE DEL REPORT DI RIFERIMENTO	NOTE AGGIUNTIVE
-	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
-	2-1	Dettagli organizzativi	1.1 Company profile	
-	2-25		1.2 Analisi di Rilevanza	
-	2-28	Appartenenza ad associazioni		
-	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		
-	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	1.3 L'impatto Sociale che generiamo	
<b>Lavoro infantile</b>	2-7	Dipendenti	2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	
	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti		
<b>Lavoro forzato o obbligato</b>	409-1	Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio		
<b>Salute e sicurezza</b>	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		
	403-3	Servizi di medicina del lavoro		
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione		
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro		
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori		
	403-9	Infortuni sul lavoro		
	403-10	Malattie professionali		
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	407-1			
	2-30	Contratti collettivi		
<b>Discriminazione</b>	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		
<b>Retribuzione</b>	405-2	Norme riguardanti le remunerazioni	2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	
<b>Sistema di gestione</b>	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000 2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità	
-	401-3	Congedo parentale	3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022	
-	2-7	Dipendenti		
-	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale		
-	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	5.1 Ambito di Applicazione	
-	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		
-	2-4	Revisione delle informazioni		
-	2-5	Assurance esterna		





© **AMPLIA Infrastructures Spa**

[www.ampliaspa.it](http://www.ampliaspa.it)