



# **BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023**





# INDICE



## Indice

Mission & Vision	5
Lettera agli Stakeholder	6
Il percorso verso la sostenibilità di AMPLIA	9
Highlight 2023	10
ECONOMICI	10
SOCIALI	10
AMBIENTALI	10
<b>1. AMPLIA Infrastructures</b>	<b>11</b>
1.1 Chi siamo e i nostri valori	12
1.2 Le nostre attività e dove operiamo	14
1.3 Stakeholder engagement	18
1.4 L'analisi di materialità di AMPLIA Infrastructures	20
1.5 Performance economiche	22
<b>2. AMPLIA Infrastructures e le Persone</b>	<b>25</b>
2.1 Le nostre persone	26
2.2 Diversità e inclusione	29
2.3 Sviluppo delle persone	33
2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39
2.5 Gestione della catena di fornitura	48
2.6 Relazione con il territorio e la comunità	50
<b>3. AMPLIA e l'Ambiente</b>	<b>53</b>
3.1 Lotta al cambiamento climatico	54
3.2 Tutela delle risorse naturali	61
La Biodiversità	61
La gestione della risorsa idrica	62
La gestione dei rifiuti	63
La gestione dei materiali	65
<b>4. Governance, Etica e Compliance</b>	<b>67</b>
4.1 Corporate Governance	68
4.2 Etica e Compliance	71
4.3 Privacy e Cybersecurity	80
<b>5. Nota metodologica</b>	<b>83</b>
5.1 GRI Content Index	86
Tabella Key Performance Indicators (KPIs)	90

## Mission & Vision

AMPLIA Infrastructures S.p.A (di seguito anche AMPLIA) si impegna a rispondere alle esigenze delle comunità favorendo lo sviluppo economico e sociale delle aree in cui opera, realizzando e mantenendo infrastrutture di viabilità che si contraddistinguono per l'elevato livello di qualità, sicurezza e sostenibilità.

Attraverso il know-how tecnico dei professionisti che operano nella Società, AMPLIA si impegna a realizzare progetti complessi con tempestività ed efficienza.

Inoltre, la Mission di AMPLIA è affiancata da una Vision che viene riassunta in tre punti chiave:

- **Integrazione nel Gruppo**
  - Controllata del Gruppo Autostrade per l'Italia (di seguito anche "ASPI" o "Gruppo"), AMPLIA si integra nel Gruppo grazie al ruolo centrale rivestito nel Piano Industriale di Autostrade per l'Italia, tra la realizzazione di grandi opere e attività di manutenzione.
  
- **Player di sistema**
  - Mantiene una posizione forte come player del sistema, sfruttando l'opportunità di capitalizzare le competenze sviluppate in oltre 50 anni di esperienza per consolidare la presenza della società nel mercato infrastrutturale italiano.
  
- **Capacità di delivery**
  - Genera un volume di affari in linea con quello dei principali attori del mercato italiano, confermando quotidianamente la propria capacità di consegna.

## Lettera agli Stakeholder

GRI 2-22

Il 2023 ha segnato un ulteriore capitolo nel percorso di crescita e di evoluzione di AMPLIA Infrastructures, società di costruzione, manutenzione, ripristino e ammodernamento di strade, autostrade, ponti, viadotti, gallerie, aree di servizio del Gruppo Autostrade per l'Italia.

Il Bilancio di Sostenibilità del 2023 non rappresenta solamente una rendicontazione di quanto abbiamo realizzato, ma è anche una finestra aperta sulle nostre ambizioni e sulle strategie che adotteremo per affrontare le sfide future. L'esperienza maturata negli anni ha ulteriormente consolidato la convinzione che, per una realtà imprenditoriale all'avanguardia, sia imprescindibile instaurare un dialogo stretto e sinergico con tutti gli stakeholder. Vogliamo che questo rapporto sia un dialogo aperto e costruttivo con Voi, i nostri Stakeholder, che siete parte integrante del nostro percorso di crescita e miglioramento.

Nel 2023, abbiamo consolidato il nostro impegno nell'adottare pratiche sostenibili, lavorando in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e rispettando i principi del Global Compact. Abbiamo intensificato il nostro impegno verso l'innovazione, con l'obiettivo di sviluppare soluzioni sempre più efficienti e rispettose dell'ambiente e con queste azioni concrete abbiamo dato un contributo significativo al raggiungimento dei target di sostenibilità da parte dell'intero Gruppo Autostrade per l'Italia.

Con questo documento vogliamo dimostrarVi l'impegno e la costanza che caratterizzano l'approccio di AMPLIA nel proseguire il percorso avviato con il primo Bilancio di Sostenibilità del 2021. Vogliamo sottolineare le attività svolte dal nostro team, il quale opera in linea con i valori aziendali, mettendo in risalto i successi conseguiti e le iniziative che hanno contribuito a tali risultati. Inoltre, per poter dimostrare la nostra dedizione alla sostenibilità e incorporare i principi ESG (Environment, Social e Governance) nelle nostre decisioni aziendali, abbiamo rendicontato le informazioni di sostenibilità in linea con quanto previsto dallo standard GRI (Global Reporting Initiative) per il terzo anno consecutivo, uno standard riconosciuto a livello internazionale per la rendicontazione sulla sostenibilità.

Nel corso dell'anno, abbiamo posto un'attenzione particolare alla riduzione dell'impatto ambientale dei nostri progetti, implementando tecnologie all'avanguardia e metodologie di lavoro che rispettano il principio DNSH (Do No Significant Harm) della Tassonomia Europea. Questo ci ha permesso di avanzare significativamente nella riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e nell'uso sostenibile delle risorse. Con grande orgoglio, possiamo dichiarare di aver ridotto le emissioni di gas serra Scope 1 e 2 del 22%

rispetto all'anno precedente, non solo attraverso l'adozione di tecnologie innovative, ma anche migliorando ulteriormente i processi aziendali. Questo risultato comprende l'aggiornamento in chiave 'elettrica' del parco veicoli aziendale, la realizzazione di progetti come il "Progetto GNL" e "Progetto HVO", la riqualificazione di cinque dei nostri più importanti impianti per la produzione di conglomerato bituminoso per rendere possibile un maggiore riciclo di inerte fresato (nel segno della gestione circolare delle risorse), ci avvicina ulteriormente all'obiettivo della neutralità carbonica. Infine, sempre in tema di circolarità, stiamo facendo progressi straordinari: grazie alla adozione di specifici e sofisticati piani di recupero, è stato possibile recuperare il 98,8% dei rifiuti prodotti.

Ma l'elemento centrale della nostra strategia aziendale è rappresentato dalle persone.

Durante il 2023 abbiamo collaborato con impegno, costanza e professionalità: una squadra di oltre 1.700 persone che ci ha permesso di raggiungere traguardi importanti e di affrontare le nuove sfide con creatività e innovazione. Nel corso del 2023, AMPLIA Infrastructures ha concentrato uno sforzo particolare sulla formazione e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti, riconoscendo che il capitale umano è la risorsa più preziosa per il successo e la sostenibilità a lungo termine dell'azienda. Siamo orgogliosi di annunciare che quest'anno abbiamo registrato un notevole incremento nelle ore di formazione erogate rispetto al 2022 (+238%), un traguardo che testimonia il nostro impegno nel potenziare le competenze e la professionalità del nostro team. L'investimento nella formazione è una chiara indicazione della volontà di preparare i nostri dipendenti alle sfide future e di garantire che AMPLIA Infrastructures rimanga all'avanguardia nel settore delle costruzioni e rigenerazioni autostradali. Con personale altamente qualificato e costantemente aggiornato, siamo in grado di affrontare con fiducia i progetti più complessi e di mantenere il nostro impegno per la sostenibilità, l'innovazione e l'eccellenza operativa.

Nel corso del 2023, abbiamo sviluppato un percorso ESG ricco di azioni e iniziative, integrate in maniera sistemica nella nostra cultura operativa. A tal proposito, abbiamo mantenuto la certificazione SA8000 sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, la Certificazione ISO 30415 sulla Diversity & Inclusion e ottenuto ulteriori certificazioni quali la certificazione Dyslexia Friendly e la certificazione di parità UNI PdR 125:2022, dimostrando la nostra volontà di agire proattivamente per superare ogni forma di stereotipo culturale e discriminatorio. Inoltre, per il terzo anno consecutivo abbiamo ricevuto riconoscimenti per il nostro impegno nel favorire l'inserimento professionale di persone rifugiate e in condizione di svantaggio, come testimoniato dal logo "Welcome. Working for refugee integration" conferito da UNHCR - Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati.

Guardando al futuro, siamo consapevoli che il cammino verso la sostenibilità è un percorso di trasformazione continua, ricco di sfide e opportunità. Siamo pronti ad affrontare questi nuovi obiettivi e contiamo sul Vostro sostegno, per costruire insieme un domani più sicuro e più sostenibile.

Vi ringraziamo per il continuo supporto e la fiducia che riponete in AMPLIA Infrastructures. Siamo certi che, insieme, potremo raggiungere traguardi ancora più ambiziosi e contribuire in maniera significativa al benessere delle generazioni presenti e future.

## Il percorso verso la sostenibilità di AMPLIA

GRI 2-22

Il percorso verso la sostenibilità di AMPLIA rappresenta un impegno costante e progressivo intrapreso attraverso l'integrazione di pratiche responsabili e maggiormente rispettose dell'ambiente. L'attenzione riposta nei confronti dei criteri ESG si manifesta in una serie di azioni e politiche societarie mirate a minimizzare l'impatto ambientale e a massimizzare il benessere sociale e la governance etica. Inoltre, la Società, per allinearsi agli obiettivi della Capogruppo, dal 2023 ha aderito ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite, impegnandosi attivamente nel rispetto di tali principi e, più in generale, per la tutela dei Diritti Umani, dei Diritti del Lavoro, dell'Ambiente, dell'Anticorruzione e degli Acquisti Sostenibili. Al fine di interfacciarsi con la comunità con maggior trasparenza possibile, AMPLIA, dal 2021, redige il Bilancio di Sostenibilità allo scopo di condividere con i suoi stakeholders quelli che sono i valori aziendali, le azioni realizzate, le risorse impiegate e i risultati raggiunti.

A riconoscimento dell'impegno che AMPLIA sta assumendo nella promozione della sostenibilità, a partire dal 2020, la Società ha avviato il percorso per l'ottenimento dell'EcoVadis Sustainability Rating, migliorando progressivamente il punteggio sino a ottenere, sia per il 2022 che per il 2023, il massimo della valutazione (platinum). Il prestigioso riconoscimento riflette l'eccellenza raggiunta in termini di sostenibilità da parte della Società, riconoscendo i risultati raggiunti e clusterizzati in quattro macroaree: ambiente, etica, pratiche lavorative e diritti umani, acquisti sostenibili. A riprova degli sforzi sostenuti rispetto a tali tematiche, AMPLIA, a partire dal 2000, ha intrapreso un percorso finalizzato all'ottenimento progressivo di diverse certificazioni, tra cui le ISO 14001, 14064, 20400, 45001, 39001, 50001, 27001, 37001, 55001, oltre a ulteriori certificazioni in merito al Sistema di Gestione per la Qualità. Dal 2013, inoltre, la Società ha anche ottenuto la certificazione "Make it Sustainable"<sup>1</sup> presso l'unità operativa di Zola Predosa che, successivamente, è stata estesa all'unità operativa Barberino Infrastrutture. Infine, AMPLIA ha ottenuto anche la certificazione FPC per gli aggregati riciclati e la certificazione FPC su schema proprietario ICMQ, diventando la prima azienda in Italia a certificare volontariamente il misto cementato.

In conclusione, l'impegno che AMPLIA ripone nei confronti della sostenibilità rappresenta un esempio di come il settore in cui opera possa prevedere una nuova concezione green nella progettazione e realizzazione delle opere, dando maggiore importanza agli aspetti correlati all'ambiente e alla società, contribuendo significativamente al benessere delle generazioni attuali e future.

---

<sup>1</sup> La Certificazione Make it Sustainable è stata sviluppata da ICMQ elaborando i principi richiamati da protocolli e schemi di certificazione internazionali quali: EN ISO 26000, EN ISO 9004, EN ISO 14004, EN ISO 14040 e Global Reporting Initiative (GRI). L'ottenimento di tale Certificazione garantisce che un determinato prodotto, cantiere o servizio sia realizzato, gestito ed erogato secondo criteri di sostenibilità

**Figura 1.**  
**Percorso di Amplia sulla Sostenibilità**



## Highlight 2023

### ECONOMICI

- Ricavi totali<sup>2</sup>: € migliaia 620.853 (€ migliaia 484.349 nel 2022)
- EBITDA: € migliaia 21.114 (€ migliaia 12.730 nel 2022)
- Flusso di Cassa Operativo: € migliaia 112.397 (€ migliaia 38.092 nel 2022)
- Utile netto: € migliaia 88 (€ migliaia 138 nel 2022)
- Investimenti: € migliaia 21.384 (€ migliaia 12.370 nel 2022)

### SOCIALI

- Numero dipendenti: 1.769 (+7% vs 2022)
- Ore totali di formazione: 49.652 (+ 238% vs 2022)
- % organico donne: 8
- Indice di frequenza infortuni: 10,8<sup>3</sup> (Lost Time Injury Frequency Rate LTIFR: numero degli infortuni con assenza dal lavoro per milioni di ore lavorate)
- Certificazioni: UNI PdR 125:2022, ISO 30415, SA8000, “Dyslexia Friendly Company”, ISO 20400

### AMBIENTALI

- % di approvvigionamento di energia rinnovabile: 95
- Riduzione delle emissioni generate scope 1 e 2 (Market Based): -22%
- % rifiuti recuperati: 98,8
- Certificazioni: ISO 50001, ISO 55001, ISO 14001, ISO 14064

<sup>2</sup> Si precisa che il valore dei ricavi fa riferimento al dato riportato nel conto economico riclassificato rappresentato all'interno della relazione sulla gestione.

<sup>3</sup> Si segnala che il dato fa riferimento ai lavoratori diretti e indiretti di AMPLIA.

# AMPLIA INFRASTRUCTURES



# 1. AMPLIA Infrastructures

## 1.1 Chi siamo e i nostri valori

GRI 2-1, GRI 2-28

AMPLIA Infrastructures S.p.A. è una società controllata da Autostrade per l'Italia S.p.A.. È uno dei player di riferimento nel panorama delle costruzioni ed opera sul territorio nazionale da oltre 50 anni nella costruzione, manutenzione, ripristino e ammodernamento di strade, autostrade, ponti, viadotti, gallerie, aree di servizio.

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, un passo decisivo per rafforzare la sua posizione come una delle principali società di costruzioni in Italia 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..

La Società ha saputo distinguersi per le sue competenze in materia di progettazione, realizzazione, manutenzione, ripristino e rinnovamento di infrastrutture autostradali e impiantistiche. Nel corso degli anni, la Società ha ampliato le proprie competenze diventando un punto di riferimento a livello nazionale nello sviluppo di soluzioni innovative nel campo delle pavimentazioni stradali e aeroportuali. La sua leadership è sottolineata dall'impegno nello sviluppo di materiali e tecnologie avanzate, orientate non solo all'efficienza funzionale e alla durabilità, ma anche alla sostenibilità ambientale.

Il successo di AMPLIA è frutto di una strategia aziendale che favorisce l'innovazione continua e la qualità dei servizi offerti. Attraverso un team altamente qualificato di ingegneri, tecnici e personale specializzato, la Società ha instaurato un dialogo costruttivo con i vari stakeholder, mirando a sviluppare infrastrutture di alta qualità.

I **valori** fondamentali di AMPLIA si fondano su cinque pilastri chiave che hanno plasmato la reputazione della società nel mercato:

- **Affidabilità** AMPLIA è fortemente focalizzata nel raggiungere gli obiettivi predefiniti, mantenendo invariati tempi, costi e specifiche tecniche di progetto.
- **Innovazione continua** AMPLIA si dedica fortemente all'innovazione impegnandosi nello sviluppo di attività di ricerca al fine di migliorare i materiali, le attrezzature, gli impianti e i processi costruttivi<sup>4</sup>.
- **Qualità** Il livello di qualità dell'azienda è testimoniato dalle numerose certificazioni nazionali e internazionali. AMPLIA garantisce alti livelli di competenza professionale e tecnologica, sempre aggiornati con le ultime innovazioni nel settore.
- **Professionalità ed esperienza** Il personale altamente qualificato di AMPLIA è in grado di offrire soluzioni per ogni esigenza operativa, grazie alla vasta competenza e capacità di realizzazione.
- **Sicurezza e sostenibilità** La Società ha a cuore i propri dipendenti e per questo investe nella loro continua formazione, impegnandosi nell'impartire corsi sulla sicurezza sul lavoro al fine di raggiungere l'obiettivo "zero incidenti". Oltre a garantire la sicurezza sul lavoro, 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.

---

<sup>4</sup> Con riferimento all'innovazione e alla ricerca, è importante sottolineare che dal 1997 AMPLIA è entrata a far parte dell'Associazione Strade Italiane e Bitumi, associazione senza scopo di lucro che raggruppa in maniera trasversale i principali operatori del settore stradale e delle membrane impermeabilizzanti e che si adopera per il progresso ed il miglioramento produttivo, qualitativo e ambientale in tali settori.

## 1.2 Le nostre attività e dove operiamo

GRI 2-1

AMPLIA è specializzata nella realizzazione di attività che comprendono la **costruzione, manutenzione e ammodernamento delle strade e dello sviluppo di materiali e tecnologie per la pavimentazione stradale.**

La Società gestisce progetti di grande complessità e dimensioni, con particolare attenzione agli obiettivi relativi alla minimizzazione dell'impatto ambientale e alla tutela delle risorse naturali. Questi obiettivi sono perseguiti attraverso l'impiego di macchine all'avanguardia, tecniche innovative e materiali a basso impatto.

Di seguito, le principali attività della Società:

- ampliamento e potenziamento di tratte autostradali (terze e quarte corsie);
- costruzione, ripristino e manutenzione di opere singolari ad alta tecnologia (viadotti, ponti, e gallerie);
- realizzazione di barriere di sicurezza e antirumore;
- costruzione e manutenzione delle pavimentazioni stradali, autostradali in conglomerato bituminoso e cementizio;
- realizzazione di pavimentazioni speciali ad alta aderenza e drenanti;
- esecuzione di lavori specialistici su aree di servizio, impianti ed installazioni del patrimonio autostradale (giunti di dilatazione, viadotti, svincoli, caselli, barriere di sicurezza);
- manutenzione di opere d'arte (viadotti, cavalcavia, sottopassi);
- realizzazione di infrastrutture ferroviarie.



## FOCUS ON: IMPIANTI E MACCHINARI

AMPLIA ha maturato un consolidato know-how tecnico professionale che le permette di realizzare opere all'avanguardia con elevati standard certificati di qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale.

La Società si avvale di attrezzature di eccellenza nonché di ultima generazione per il mantenimento, il ripristino e la realizzazione di opere d'arte e di ogni tipo di pavimentazione sia in conglomerato bituminoso che cementizio.

Ad oggi AMPLIA è dotata di 12 impianti di confezionamento di conglomerati bituminosi, di cui 10 attivi, - fissi e mobili - dislocati lungo tutta la rete autostradale, che le consentono di operare con tempestività ed efficienza, eseguendo in proprio l'intero ciclo produttivo: dalla produzione del conglomerato sino alla sua posa in opera. Inoltre, si rileva che, di 10 impianti attivi, 5 producono anche aggregato riciclato e 3 confezionano anche bitume modificato.

La Società ha inoltre un parco mezzi all'avanguardia composto da oltre 290 macchine operatrici, tra le quali:

- vibrofinitrici;
- fresatrici;
- frantoi;
- slipform;
- sistemi mobili di frantumazione e vagliatura per il riciclaggio del fresato.

AMPLIA dispone infine di impianti mobili di riciclaggio in sito, impianti mobili e fissi di betonaggio dedicati alla produzione di calcestruzzo e misto cementato, macchine pavimentatrici a casseforme scorrevoli per calcestruzzo, macchine irradiatrici per trattamenti di irruvidimento e rimozioni dei residui gommosi dalle pavimentazioni stradali ed aeroportuali.

Con la sua presenza estesa in tutta Italia, l'azienda si organizza attraverso **sei Direzioni Tecniche Territoriali**:

- area Nord-Ovest;
- area Nord-Est;
- area Centro-Ovest;
- area Est;
- area Centro;
- area Sud-Est;

In aggiunta, AMPLIA si suddivide in altre due Direzioni Tecniche:

- area Buildings;
- manutenzione Pavimentazioni Autostradali; il cui perimetro d'intervento è tutta la rete autostradale.

Con la finalità di affermare la propria presenza sul territorio nazionale, AMPLIA, a seguito di una riorganizzazione comunicata ad aprile 2024, ha aumentato il proprio numero di Direzioni Tecniche Territoriali a tredici:

*Grandi Opere*

- grandi opere Gronda e progetti speciali Genova;
- grandi opere Milano;
- grandi opere Passante;
- grandi opere A14 Bologna Ravenna;
- grandi opere Forlì;
- grandi opere Firenze;

*Ammodernamento, Gallerie, Ponti e Viadotti, Pavimentazioni e Barriere*

- ammodernamento gallerie, ponti e viadotti Nord-Ovest;
- ammodernamento gallerie, ponti e viadotti Nord-Est;
- ammodernamento gallerie, ponti e viadotti Est;
- ammodernamento gallerie, ponti e viadotti Centro;
- ammodernamento gallerie, ponti e viadotti Sud;
- barriere;
- manutenzione di pavimentazioni autostradali.

**Figura 2.**  
Struttura organizzativa di AMPLIA sul territorio.



-  Impianti stabili di produzione di conglomerato bituminoso
-  Aree operative a servizio dei lavori svolti dalla Società

Dal 2008, AMPLIA Infrastructures ha esteso le sue operazioni in Polonia tramite la società controllata Pavimental Polska Sp.zo.o. Inoltre, nel 2022, AMPLIA ha acquisito l'intero capitale di Costruzioni Impianti Elettromeccanici (C.I.E.L.), una società specializzata nel settore dell'impiantistica elettrica e meccanica. C.I.E.L. è attiva negli ambiti dell'illuminazione e della ventilazione stradale, autostradale e ferroviaria nonché nella gestione e manutenzione degli impianti, rafforzando così la presenza di AMPLIA nel settore delle infrastrutture e dei servizi tecnologici avanzati. Infine, nel corso del 2023, AMPLIA ha costituito la Società Consortile a responsabilità limitata Forlì 3 S.c.a.r.l. per la gestione dell'attività di esecuzione dell'intervento S.S. 727 bis Tangenziale di Forlì "Sistema Tangenziale di Forlì collegamento viario tangenziale est - lotto 3° con annesso servizio di piano di monitoraggio ambientale in corso d'opera".

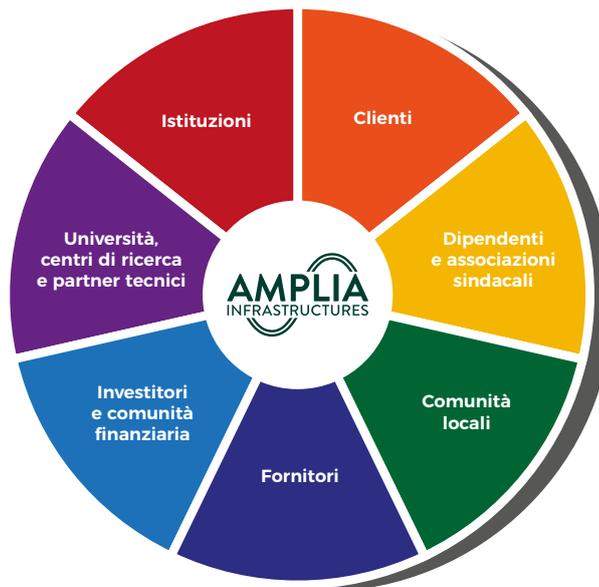
## 1.3 Stakeholder engagement

GRI 2-29

Nel percorso di AMPLIA verso la sostenibilità e l'eccellenza operativa, il ruolo degli Stakeholder riveste un'importanza cruciale. Per tale motivo, AMPLIA, in linea con quanto svolto negli esercizi precedenti, ha mantenuto un dialogo costante con i propri Stakeholder, fondato sui principi di trasparenza e di chiarezza. Questa interazione attiva e partecipativa ha permesso non solo di ascoltare e accogliere le prospettive di ciascuno, ma anche di costruire una solida fiducia reciproca, aspetto cruciale per il successo dell'organizzazione. Questo dialogo consapevole ha permesso ad AMPLIA di instaurare un'atmosfera di rispetto e considerazione per tutte le parti coinvolte nella propria catena del valore. Di seguito si riportano gli Stakeholder chiave individuati da AMPLIA per il 2023:

### Figura 3.

Mappatura degli Stakeholder chiave di AMPLIA



La varietà di Stakeholder precedentemente individuati riflette la vasta gamma di relazioni e interazioni che AMPLIA mantiene come parte integrante della sua attività. Nei rapporti con ciascuna di queste categorie, la Società ha adottato un approccio orientato verso l'ascolto attivo, incoraggiandoli ad esprimere suggerimenti e a partecipare attivamente, allo scopo di promuovere un miglioramento continuo delle proprie performance in termini di sostenibilità.

Nel corso del 2023, al pari di quanto fatto negli esercizi precedenti, la partecipazione attiva degli Stakeholder ha costituito una componente fondamentale nella pianificazione strategica dell'azienda. Gli apporti ricevuti hanno consentito ad

AMPLIA di integrare efficacemente 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. 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.

Di seguito si riportano le principali modalità di dialogo adottate da AMPLIA per ogni categoria di Stakeholder:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO
Clienti	<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>
Dipendenti e associazioni sindacali	<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>
Comunità locali	<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>
Fornitori	<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>
Investitori e comunità finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sito web costantemente aggiornato e pubblicazione della reportistica finanziaria e di sostenibilità.</li> </ul>
Università, centri di ricerca e partner tecnici	<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>
Istituzioni	<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>



## 1.4 L'analisi di materialità di AMPLIA Infrastructures

AMPLIA, in coerenza con il processo svolto dalla Capogruppo, e in linea con lo Standard di rendicontazione "GRI Standards 2021", ha aggiornato la propria analisi di materialità, valutando la totalità di fattori e di aspetti ritenuti materiali, che possono avere un'influenza significativa lungo la propria catena del valore.

Al fine di valutare e identificare l'insieme di rischi ed opportunità che l'attività di AMPLIA genera sull'economia, l'ambiente e la società, sono state messe in atto le seguenti 3 fasi:

- Identificazione degli impatti di AMPLIA: nel corso dell'anno AMPLIA ha provveduto a riesaminare le categorie di Stakeholder, per cui si rimanda al paragrafo 1.3 "Stakeholder engagement", ed a coinvolgere gli stessi con la finalità di identificare ulteriori aspetti potenzialmente rilevanti. Inoltre, la Società ha condotto delle analisi dei media e di benchmark, sia su scala nazionale che internazionale, del settore infrastrutturale, tenendo in considerazione gli studi relativi all'identificazione dei megatrend settoriali. Nello specifico, AMPLIA ha preso in considerazione molteplici fonti, come: la documentazione interna ed esterna alla Società stessa, ricerche e articoli riguardanti delle politiche finalizzate alla promozione dello sviluppo sostenibile e le "best practices" adottate dai competitors.
- Valutazione della significatività degli impatti identificati: terminate le analisi e le valutazioni sui diversi elementi considerati per l'aggiornamento dell'analisi di materialità, sono stati identificati 24 impatti legati ad AMPLIA e alla sua catena del valore, a monte e a valle. Questi variano per grado di rilevanza: molto significativi, significativi e moderati, e sono ulteriormente distinguibili in positivi e negativi, oltre che a effettivi e potenziali.

Nel corso di questa fase, si è proceduto alla valutazione della significatività degli impatti, identificati sulla base della loro gravità per quanto concerne gli impatti effettivi; mentre, gli impatti potenziali sono stati valutati in base alla combinazione di gravità e probabilità che questi si verifichino. Inoltre, con riferimento alle valutazioni svolte, l'identificazione della gravità per gli impatti negativi è stata realizzata combinando tre fattori, quali: la scala di gravità (capace di determinare la gravità dell'impatto), l'ambito di applicazione (determina la diffusione dello stesso) e il carattere di irrimediabilità (difficoltà nella mitigazione o risarcimento del danno). Nell'analisi degli impatti positivi, invece, la gravità si basa esclusivamente su due parametri: scala di gravità e ambito di applicazione.

Inoltre, occorre sottolineare che alcuni impatti negativi e potenziali sono stati classificati come molto significativi, in quanto possono potenzialmente comportare una non conformità normativa o una violazione dei diritti umani, aumentandone di fatto la gravità. Pertanto, tali impatti richiedono un'attenta comunicazione, in

considerazione anche delle specifiche attività svolte dalla Società e delle norme alle quali è soggetta.

- Aggiornamento e approvazione dell'analisi di materialità: a seguito dell'individuazione degli impatti, questi sono stati ricondotti a 9 temi materiali specifici. Rispetto al 2022, stando alle analisi condotte e ai risultati ottenuti, si segnala l'introduzione di un nuovo tema materiale, ovvero la Biodiversità. Di seguito si riporta la tabella riassuntiva dell'analisi di materialità aggiornata per il Bilancio di Sostenibilità 2023. La tabella in questione elenca i principali impatti, sia positivi (segnalati con "+") che negativi (indicati con "-"), ricondotti ai temi materiali e relative informative previste dagli Standard GRI.

## Risultati dell'analisi di materialità

AMBIENTE			
IMPATTO		TEMA MATERIALE	SDG
+ Riduzione delle emissioni atmosferiche		LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	SDG 7 SDG 13
- Aumento dei consumi ed inefficienza energetica			
+ Gestione sostenibile dei rifiuti prodotti		TUTELA DELLE RISORSE NATURALI	SDG 12 SDG 15
- Non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale			
+ Efficienza nell'uso delle risorse naturali e contributo all'economia circolare			
- Consumo e depauperamento della risorsa idrica		BIODIVERSITÀ	SDG 15
- Squilibri negli ecosistemi e nella biodiversità			
+ Salvaguardia degli ecosistemi e della biodiversità			
SOCIALE			
IMPATTO		TEMA MATERIALE	SDG
- Infortuni e malattie		SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	SDG 3 SDG 8
- Violazione delle disposizioni sulla salute e la sicurezza			
+ Dipendenti consapevoli sui temi di salute e sicurezza		INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE, SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	SDG 5 SDG 8
- Mancato rispetto della diversità sul luogo di lavoro			
+ Rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità			
+ Sviluppo e valorizzazione delle competenze			
- Perdita di competenze		RAPPORTO CON LA COMUNITÀ	SDG 11
- Carenza di sinergie con il territorio e la comunità			
+ Sostegno alla comunità ed al territorio		CATENA DI FORNITURA	SDG 8
- Ricadute correlate alla catena di fornitura			
+ Catena di fornitura sostenibile			
- Violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura			
GOVERNANCE			
IMPATTO		TEMA MATERIALE	SDG
- Corruzione, frodi, concorrenza e conflitti di interesse		GOVERNANCE E INTEGRITÀ	SDG 16
+ Adozione e rispetto dei principi di etica ed integrità			
- Minacce alla sicurezza informatica		PRIVACY E CYBERSECURITY	SDG 16
- Violazioni in materia di protezione dei dati			

I risultati emersi dall'aggiornamento dell'analisi di materialità sono stati analizzati con la Direzione Aziendale di AMPLIA.

## 1.5 Performance economiche

GRI 201-1

Il 2023 è stato per AMPLIA un anno sfidante, ed ha permesso alla Società di consolidare la propria posizione tra i leader delle costruzioni nel panorama nazionale.

La realizzazione di progetti complessi, eseguiti con tempestività, efficienza e con un know-how tecnico professionale all'avanguardia, ha permesso alla Società di confermare un ruolo centrale nella realizzazione del piano industriale di Autostrade per l'Italia. Grandi opere, oltre all'ammodernamento e la manutenzione dell'infrastruttura autostradale rientrano tra le principali attività che AMPLIA effettua per mettere a disposizione del Paese un'infrastruttura moderna, digitale e sostenibile.

I risultati ottenuti sono il frutto di un impegno costante nella ricerca dell'eccellenza operativa, finalizzata a generare valore economico sostenibile per la Società e per i propri Stakeholder.

Il valore economico diretto generato e distribuito da AMPLIA fornisce un quadro completo delle performance economiche dell'azienda, mettendo in luce la capacità di generare e distribuire ricchezza attraverso lo svolgimento delle proprie attività. Questo valore è calcolato riclassificando specifiche voci del conto economico.

Nel 2023, il valore economico direttamente generato da AMPLIA ha raggiunto un totale di 624.648.758 euro, confermando l'efficacia delle strategie implementate e la capacità della Società di creare valore, mentre il valore economico distribuito si è attestato a 612.202.905 euro.

La remunerazione corrisposta ai fornitori, che si compone dei costi operativi, costituisce il 78,2% del valore economico distribuito, riflettendo l'importanza che AMPLIA attribuisce nelle relazioni con la propria catena di fornitura. Il valore economico trattenuto dalla Società nel 2023, pari a 12.445.852 euro, rappresenta la quota di valore economico reinvestita nell'azienda per sostenere il proprio sviluppo futuro, ed è dato dalla differenza fra il valore economico generato e quello distribuito. Tale valore attesta la sostenibilità finanziaria di AMPLIA e la sua capacità di generare valore nel lungo termine.

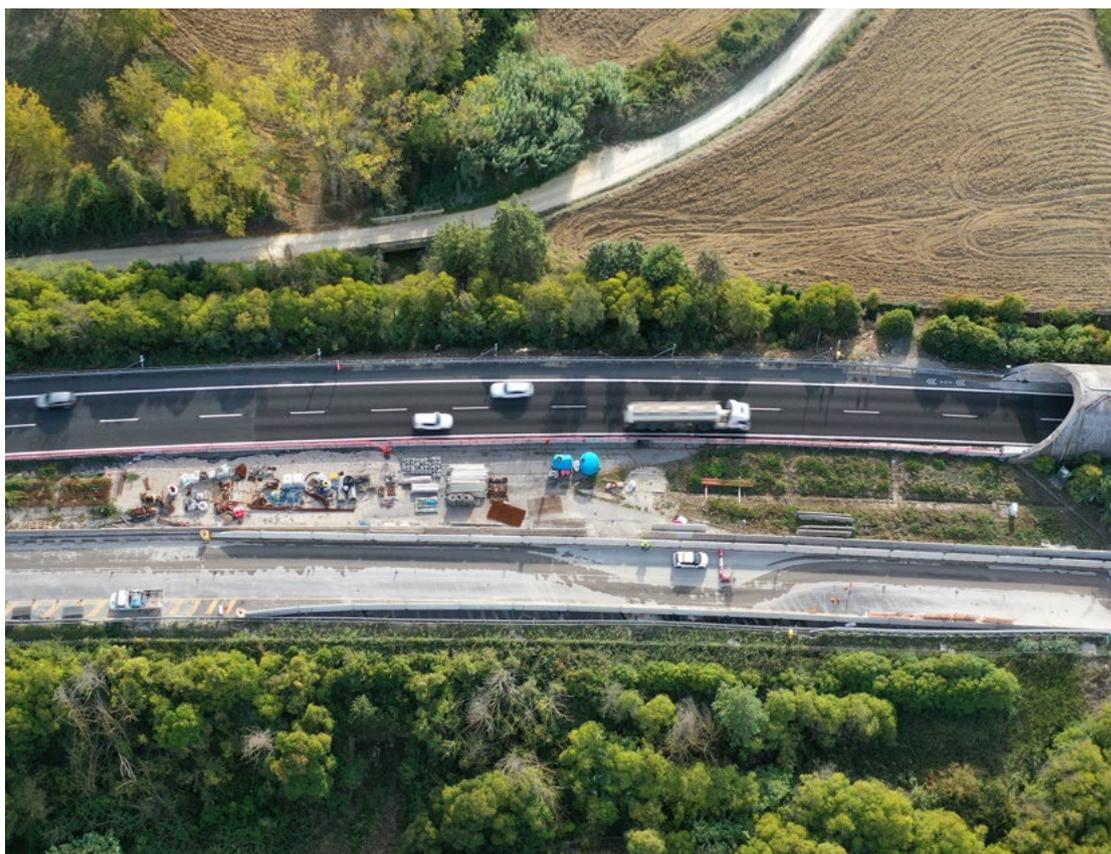
In sintesi, il 2023 ha confermato la solida performance economica di AMPLIA, attraverso una combinazione di strategie efficaci, un modello di business affidabile e una rigorosa gestione delle risorse finanziarie.

**Tabella 1.**

Valore economico direttamente generato e distribuito.

INDICATORE 201-1 - VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO			
Voce	2023	2022	2021
Valore economico generato <sup>5</sup>	624.648.758	489.029.488	603.712.319
Valore economico distribuito	612.202.905	479.285.294	569.198.513
Costi operativi	478.566.155	371.942.204	454.764.561
Valore distribuito ai dipendenti	124.634.190	105.158.156	106.863.560
Valore distribuito ai fornitori di capitale	7.503.523	2.873.947	5.230.249
Valore distribuito alla P.A.	1.499.037	(689.014)	2.340.144
Valore economico trattenuto	12.445.852	9.744.194	34.513.806

Per maggiori dettagli in merito alle performance economiche di AMPLIA si rimanda al Bilancio di Esercizio 2023, pubblicato all'interno del sito web aziendale.



<sup>5</sup> Il valore economico generato riportato in tabella, pari a 625 € milioni, è da intendersi come la somma di:

- Valore della produzione pari a 624 € milioni da bilancio civilistico al 31 dicembre 2023
- Proventi da partecipazioni pari a 0,5 € milioni da bilancio civilistico al 31 dicembre 2023;
- Altri Proventi 0,5 € milioni da bilancio civilistico al 31 dicembre 2023.

## **FOCUS ON: APPROCCIO ALLA FISCALITÀ**

Il tema della fiscalità è gestito direttamente dalla Capogruppo ASPI. Essa ha delineato dei principi e delle linee guida specifici con l'obiettivo di garantire nel lungo termine uno sviluppo sostenibile e proteggere la reputazione del Gruppo. AMPLIA, aderisce e applica diligentemente i seguenti principi:

- Viene coltivato un rapporto collaborativo e trasparente con l'Agenzia delle Entrate;
- non sono ammessi comportamenti e operazioni che si traducano in costruzioni di puro artificio, che non riflettano la realtà economica e da cui è ragionevole attendersi vantaggi fiscali indebiti;
- il Management non è remunerato in funzione di obiettivi di riduzione indebita del carico fiscale;
- la cultura e i valori della compliance alla normativa fiscale vengono promossi all'interno dell'organizzazione.

La Società, su base volontaria, ha intenzione di aderire al regime di Adempimento Collaborativo implementando un modello di Tax Control Framework ("TCF").

Il TCF è costituito dall'insieme di procedure, strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volto a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi fiscali, una conduzione dell'impresa tale da minimizzare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento.

A tal fine, la Società sta avviando un tax risk assessment per l'identificazione dei potenziali rischi fiscali che impattano sulla Società e per l'introduzione degli opportuni presidi finalizzati ad intercettarne la presenza e mitigare gli effetti.

Per maggiori dettagli in merito alla tematica fiscale nonché alla relativa gestione si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario della Capogruppo ASPI.

# AMPLIA INFRASTRUCTURES E LE PERSONE



## 2. AMPLIA Infrastructures e le Persone

### 2.1 Le nostre persone

GRI 2-7; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1

Investire nelle risorse umane per AMPLIA significa investire nel futuro dell'azienda. Per garantire il successo della Società, AMPLIA si concentra su vari aspetti chiave, quali: il continuo miglioramento delle competenze individuali e di gruppo, la promozione del benessere organizzativo e l'attenzione rivolta alle aspettative e alle ambizioni di ciascun dipendente. Attraverso l'implementazione di politiche volte alla promozione della formazione continua e di programmi di sviluppo professionale, AMPLIA mira a creare un luogo di lavoro che sia stimolante e inclusivo.

L'attenzione al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti, combinata alla considerazione che ciascun ruolo risulti fondamentale all'interno dell'azienda, ha permesso ad AMPLIA di sviluppare un modello di gestione delle risorse umane incentrato sul rispetto, la collaborazione e l'innovazione. In questo modo, la Società non solo offre un ambiente lavorativo gratificante, ma riesce a valorizzare e promuovere le capacità e i talenti di ciascun singolo membro del team, riconoscendoli come un asset fondamentale per il successo dell'intera organizzazione.

#### La composizione dell'organico

Al 31 dicembre 2023, il numero totale di dipendenti ammonta a 1.769 unità, con un incremento del 7% rispetto all'anno precedente. La maggior parte dei lavoratori presenta un contratto di lavoro di tipo full-time e a tempo indeterminato, nello specifico: 1.674 dipendenti hanno un contratto a tempo indeterminato, di cui 134 donne, e 95 dipendenti con un contratto a tempo determinato, la cui componente femminile si attesta a 3 unità. Per la gestione contrattualistica, è importante sottolineare come la Società applichi l'Accordo di Contrattazione Collettiva di Settore (CCNL) alla totalità dei suoi dipendenti, garantendo equità ed il rispetto dei diritti lavorativi.

**Tabella 2.**

Numero di dipendenti suddivisi per tipologia di impiego e genere

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE									
GRI 2-7	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	134	1.631	1.765	79	1.570	1.649	69	1.495	1.564
Part time	3	1	4	3	1	4	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>1.632</b>	<b>1.769</b>	<b>82</b>	<b>1.571</b>	<b>1.653</b>	<b>70</b>	<b>1.496</b>	<b>1.566</b>

**Tabella 3.**

Numero di dipendenti per contratto di lavoro e genere

NUMERO DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E PER GENERE									
GRI 2-7	2023			2022			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	134	1.540	1.674	78	1.408	1.486	67	1.281	1.435
Tempo determinato	3	92	95	4	163	167	3	215	218
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>1.632</b>	<b>1.769</b>	<b>82</b>	<b>1.571</b>	<b>1.653</b>	<b>70</b>	<b>1.496</b>	<b>1.566</b>

**Tabella 4.**

Numero di dipendenti suddivisi per livello di inquadramento e genere

NUMERO DI DIPENDENTI PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO E PER GENERE						
GRI 405-1	2023		2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	0	12	0	11	0	9
Quadri	6	38	3	27	2	18
Impiegati	131	469	79	351	68	276
Operai	0	1.113	0	1.182	0	1.193
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>1.632</b>	<b>82</b>	<b>1.571</b>	<b>70</b>	<b>1.496</b>

Complessivamente, la percentuale di impiego femminile all'interno di AMPLIA risulta essere pari al 7,7%, con una componente pari al 13,6% di dipendenti donne che ricopre una posizione di responsabilità sul totale osservato (quadri). Inoltre, si osserva che la percentuale di donne che ricopre la posizione di impiegato è del 22%. In termini generici, le medie derivanti dal consolidamento dei dati societari sono influenzate dalla maggiore presenza di componente maschile per alcune categorie professionali, in particolar modo nei ruoli operativi.

Nel corso del 2023, si è registrato un significativo aumento delle assunzioni rispetto al 2022 (+64,05%), rilevando una particolare **crescita del numero di assunzioni per**

la categoria di giovani under 30 (+208,47% rispetto all'anno precedente). Per quanto concerne invece le cessazioni, l'andamento è risultato essere in linea con l'esercizio precedente.

**Tabella 5.**  
Numero di cessazioni e tasso di turnover

<b>CESSAZIONI E TURNOVER</b>				
GRI 401-1	Unità di misura	2023	2022	2021
Totale cessazioni	N.	154	160	124
Tasso di turnover	%	9%	10%	8%
Uomini	N.	141	153	118
	%	9%	10%	8%
Donne	N.	24	7	6
	%	17%	6%	6%
<b>Numero e percentuale di cessazione per fasce d'età</b>				
<30 anni	N.	26	13	4
	%	12%	10%	5%
30-50 anni	N.	118	66	47
	%	16%	9%	7%
>50 anni	N.	10	81	63
	%	1%	9%	7%

**Tabella 6.**  
Numero di assunzioni

<b>ASSUNZIONI</b>				
GRI 401-1	Unità di misura	2023	2022	2021
Assunzioni e suddivisioni per genere	N.	532	295	410
Percentuale assunzioni rispetto al totale dipendenti	%	30%	18%	26%
<b>Numero e percentuale di assunzioni per genere</b>				
Uomini	N.	461	281	391
	%	28%	18%	26%
Donne	N.	71	14	19
	%	51%	17%	27%
<b>Numero e percentuale di assunzioni per fasce d'età</b>				
<30 anni	N.	182	59	39
	%	87%	50%	47%
30-50 anni	N.	228	143	187
	%	31%	21%	28%
>50 anni	N.	122	93	184
	%	15%	11%	22%

## 2.2 Diversità e inclusione

GRI 405-1; GRI 406-1

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.

Garantire un'esperienza lavorativa positiva per tutti i dipendenti è una priorità per AMPLIA, la quale ha definito precise linee guida per assicurare condizioni di lavoro etiche, promuovere la formazione continua ai propri dipendenti e condannare qualsiasi forma di discriminazione o abuso. Per sostenere ulteriormente tali impegni, AMPLIA nell'anno 2023 ha mantenuto la certificazione SA8000 "Responsabilità Sociale d'Impresa"<sup>6</sup> e l'asseverazione ISO 30415 "Diversità e Inclusione"<sup>7</sup>, oltre ad aver ottenuto la Certificazione di Parità di genere secondo la linea guida UNI PdR 125:2022<sup>8</sup>, confermando di fatto la propensione a valorizzare un modello di gestione a favore della diversità e dell'inclusione.

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, approvate dal suo Consiglio di Amministrazione nell'aprile 2023 e adottate da tutte le società controllate.

<sup>6</sup> La SA8000 è uno Standard internazionale redatto dal Council of Economical Priorities Accreditation Agency (CEPAA) volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla Responsabilità Sociale d'Impresa (il rispetto dei diritti umani, il rispetto del diritto al lavoro, la tutela contro lo sfruttamento minorile e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro).

<sup>7</sup> La ISO 30415 è una norma internazionale che consente di implementare, valutare, mantenere e migliorare un framework atto ad orientare e sviluppare percorsi aziendali caratterizzati da una maggiore inclusività e sostenibilità.

<sup>8</sup> La UNI Pdr 125:2022 è una "Linea guida nazionale sul sistema di gestione per la parità di genere" introdotta dal PNRR Missione 5 che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni per attribuire alle stesse un livello di maturità e misurare gli auspicabili miglioramenti nel tempo. Consente alle organizzazioni di accedere a sgravi fiscali fino a 50mila euro e a premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

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 e promuovendo delle campagne di sensibilizzazione mirate a combattere gli stereotipi di genere.

Il grande impegno per traguardare livelli di eccellenza nella gestione del capitale umano ha consentito ad AMPLIA, quale virtuosa azienda del Gruppo Autostrade per l'Italia di ottenere nel mese di giugno 2023 la certificazione Top Employer 2023, un importante traguardo che riflette l'impegno dell'intero Gruppo nel porre al centro delle sue priorità il benessere dei propri dipendenti. Il premio è conferito da Top Employers Institute che ogni anno mette a confronto le attività HR delle più importanti aziende al mondo certificandone le eccellenze. Tale riconoscimento è la conferma di un progetto industriale e di evoluzione del Gruppo che parte dalle persone e dai valori che ispirano l'agire quotidiano, passando per la capacità di creare un contesto attento alle relazioni di qualità, all'ascolto, allo sviluppo delle competenze e dei talenti, conferendo ulteriore importanza a tale realtà. In tal senso, il Gruppo si è anche distinto per gli eccellenti risultati ottenuti nelle differenti macroaree strategiche riguardanti la gestione delle risorse umane. Ha infatti ottenuto dei riconoscimenti per le performance realizzate nell'ambito della People Strategy, Leadership, Empowerment, Diversity, Equity & Inclusion, Sostenibilità e Well-being, attraverso un apposito programma di digitalizzazione di molti processi HR che lo ha contraddistinto.

Nel proseguo della propria visione strategica, AMPLIA aderisce ai principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, alle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, dimostrando un impegno tangibile nel rispetto di regole e normative finalizzate all'uguaglianza e alla promozione della diversità.

AMPLIA, impegnata nell'ammodernamento, nella manutenzione e nell'ampliamento delle sue infrastrutture, è sempre alla ricerca di nuovi talenti da inserire nei propri cantieri. Nel rispetto del proprio impegno verso la solidarietà sociale e seguendo i principi dell'articolo 27 della Costituzione, la Società ha deciso di sostenere delle iniziative per il reinserimento sociale e lavorativo di alcune persone in situazioni di vulnerabilità, come nel caso di alcuni ex detenuti. A tal fine, dopo aver fornito loro una formazione adeguata a sviluppare le competenze richieste, AMPLIA, nel corso del 2023, ha avviato una collaborazione con un'organizzazione del Terzo settore, *Seconda Chance*, che ha agevolato il dialogo con le Case Circondariali di alcune città vicine ai cantieri aziendali. Questo ha permesso di offrire a due persone un percorso di formazione attraverso le Academy interne appositamente create, con l'obiettivo di un loro futuro inserimento lavorativo.

Riconoscendo l'importanza nella valorizzazione delle diversità in tutte le sue forme, AMPLIA si impegna a considerare il genere, l'età, la disabilità e le differenze di nazionalità come aree particolarmente attenzionate. A tal proposito, la Società ha implementato diversi programmi per gestire attivamente e valorizzare tali diversità, rafforzando anche la competitività dell'intera organizzazione. In quest'ottica, AMPLIA, nel corso del 2023, ha aderito al progetto Ability Garden, un modello di innovazione sociale e lavorativa dedicato a giovani con disabilità intellettiva e neurodiversità. Si tratta di un laboratorio di orientamento vocazionale dedicato ai giovani in uscita dal percorso scolastico che mira a individuare le loro attitudini, e a favorire il loro inserimento nel mondo aziendale. Il programma, promosso dalla Capogruppo già dal 2022, ha come obiettivo quello di realizzare un ponte tra la scuola e il mondo del Lavoro per garantire un collocamento realmente mirato di risorse diversamente abili, fondandosi sull'analisi e l'osservazione delle abilità residue di persone con disabilità fisiche cognitive e sensoriali.

La seconda edizione avviata nel mese di giugno 2023 ha visto l'inserimento di 16 nuove risorse che, dopo il periodo di orientamento vocazionale, hanno proseguito il training on the job in due aziende del Gruppo ASPI; in particolare, AMPLIA ha ospitato 12 dei 16 ragazzi.

L'inclusione sociale rappresenta uno dei principi fondamentali del nuovo percorso avviato da Autostrade per l'Italia che, scegliendo Ability Garden, desidera sperimentare un nuovo processo di selezione e inclusione lavorativa di persone con disabilità cognitive e neurodiversità.

Nel 2023, inoltre, AMPLIA ha collaborato con l'Associazione Italiana Dislessia per adottare le pratiche "Dyslexia Friendly". Nel mese di ottobre ha ricevuto la certificazione per aver reso compliance i processi di selezione, gestione, sviluppo e formazione del personale secondo la legge 25/2022. Tale impegno ha permesso alla Società di aumentare la sensibilità verso i disturbi dell'apprendimento in età adulta, contribuendo ad eliminare gli ostacoli che impedivano ai talenti di esprimersi pienamente. Ciò è stato possibile attraverso una maggiore conoscenza ed utilizzo degli strumenti assistivi e di accomodamento ragionevole, i quali sono stati messi a disposizione delle risorse con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), in modo da poter assicurare le pari opportunità.

Nel 2023, l'UNHCR (*United Nations High Commissioner for Refugees*) ha conferito ad AMPLIA, per il terzo anno consecutivo, il logo Welcome, come riconoscimento dell'impegno significativo dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati.

**Tabella 7.**

Numero e percentuale di dipendenti per categoria professionale e fasce d'età

NUMERO E PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ									
GRI 405-1	2023			2022			2021		
Totale dipendenti	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	6	6	0	6	5	0	5	4
Quadri	0	27	17	0	15	15	0	6	14
Impiegati	125	283	192	52	214	154	23	168	153
Operai	84	415	614	67	460	655	60	483	650
<b>Totale</b>	<b>209</b>	<b>731</b>	<b>829</b>	<b>119</b>	<b>695</b>	<b>839</b>	<b>83</b>	<b>662</b>	<b>821</b>
Dirigenti	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	2%
Quadri	0%	3%	2%	0%	2%	2%	0%	1%	0%
Impiegati	59%	39%	23%	44%	31%	2%	28%	25%	19%
Operai	40%	57%	74%	56%	66%	78%	72%	73%	79%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>								

**Tabella 8.**

Numero e percentuale di dipendenti per categoria professionale e genere

NUMERO E PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE						
GRI 405-1	2023		2022		2021	
Totale dipendenti	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	0	12	0	11	0	9
Quadri	6	38	3	27	2	18
Impiegati	131	469	79	351	68	276
Operai	0	1.113	0	1.182	0	1.193
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>1.632</b>	<b>82</b>	<b>1.571</b>	<b>70</b>	<b>1.496</b>
Dirigenti	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Quadri	14%	86%	10%	100%	10%	90%
Impiegati	22%	78%	18%	82%	20%	80%
Operai	0%	100%	0%	100%	0%	100%
<b>Totale</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>

## Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

Il personale di AMPLIA viene regolarmente aggiornato, in linea con l'apposita Politica aziendale, sulla possibilità di poter aderire liberamente alle organizzazioni sindacali preferite. La Società dichiara esplicitamente che tale libertà di scelta non comporta, non ha comportato e né comporterà alcuna conseguenza negativa, affermando, inoltre, di non interferire in alcun modo nella costituzione, nel funzionamento o nella gestione delle organizzazioni dei lavoratori. AMPLIA si astiene da qualsiasi forma di intervento nel processo di negoziazione collettiva. I dipendenti eleggono liberamente i rispettivi rappresentanti senza subire discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni. I rappresentanti dei lavoratori e membri dei sindacati godono della piena libertà di poter comunicare con i rispettivi referenti all'interno dei luoghi di lavoro, senza alcun ostacolo. L'azienda si impegna a mantenere un atteggiamento collaborativo nei confronti delle organizzazioni sindacali e a informare in modo costante sulla libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva.

## 2.3 Sviluppo delle persone

GRI 2-19; GRI 2-30; GRI 401-3; GRI 404-1; GRI 404-2

Lo sviluppo delle persone è un obiettivo chiave per AMPLIA, la quale vede nella formazione e nel benessere dei propri dipendenti la leva principale per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e sviluppo aziendale. Il loro sviluppo, sia professionale che personale, rappresenta un fattore cruciale per consentire alla Società di mantenere degli elevati livelli di competitività e innovazione.

AMPLIA pone grande enfasi nella formazione del personale aziendale, riconoscendo l'importanza di fornire occasioni di apprendimento e di sviluppo delle competenze ad ogni livello professionale presente all'interno dell'organizzazione. Per tale motivazione, la Società offre una vasta gamma di programmi di formazione personalizzati, sulla base delle esigenze specifiche di ciascun individuo e volti a favorire il raggiungimento delle aspirazioni professionali di ognuno. A conferma di tale impegno, AMPLIA ha definito un apposito processo formativo, articolato nelle seguenti fasi:

- Individuazione dei fabbisogni formativi di tutto il personale (sia di sede che di cantiere);
- definizione di percorsi formativi ad hoc;
- erogazione della formazione attraverso diverse modalità (modalità diretta, blended e/o on the job);
- registrazione e archiviazione della formazione;
- monitoraggio e verifica dell'efficacia.

Nel 2023 AMPLIA ha erogato diverse tipologie di corsi, per un totale di 49.652 ore di formazione, comportando un aumento del 238% rispetto all'anno precedente. Una

variazione così marcata nel monte ore previsto per le formazioni riflette l'importanza che AMPLIA ripone nello sviluppo continuo delle proprie risorse umane, un impegno che le ha permesso di consolidare la propria posizione come uno dei leader nel settore in cui opera. L'attenzione rivolta alla formazione del personale ha generato una serie di benefici, quali: una migliore efficienza operativa, l'incremento della soddisfazione dei dipendenti ed un maggiore senso di appartenenza all'interno dell'organizzazione. Nel corso del 2023, inoltre, è stato osservato un ulteriore fattore in crescita rispetto al periodo precedente, ovvero il dato riguardante la media delle ore di formazione pro-capite, attestatosi a 28 ore, evidenziando un notevole incremento rispetto alle 9 ore di formazione del 2022 (+211% rispetto al 2022). In tal senso, un aumento medio delle ore di formazione pro-capite è stato osservato anche con riferimento al personale femminile, attestandosi a 54 ore (+80% rispetto all'anno precedente), incidendo del 15% sul monte ore complessivo erogato.

Di seguito l'elenco dei corsi erogati nel 2023:

- *Responsabilità Sociale di Impresa (SA8000)*. Formazione sul sistema di gestione SA8000 per tutta la popolazione aziendale sia in modalità e-learning che in presenza;
- *Formazione su competenze soft e trasversali*. Formazione svolta mediante sessioni in presenza (i.e. leadership inclusiva);
- *Responsabilità Amministrativa dell'Impresa*. D.Lgs. 231/2001 e anticorruzione. Formazione e-learning asincrona messa a disposizione della popolazione aziendale attraverso il portale della formazione di Gruppo;
- *Formazione in ambito Digital*. Formazione e-learning asincrona messa a disposizione della popolazione aziendale attraverso il portale della formazione di Gruppo sul Pacchetto Office 365 e il lavoro in Smart Working;
- *Formazione ISO 27001*. Formazione sulla gestione della sicurezza delle informazioni per comprendere e applicare i principi e le pratiche necessarie a garantire la protezione dei dati aziendali secondo la normativa internazionale;
- *Formazione ISO 37001*. Formazione sulla Due Diligence anti-corruzione per implementare sistemi e processi aziendali in linea con le linee guida internazionali e prevenire rischi legati a pratiche corruttive;
- *Formazione Acquisti (ISO 37001)*. Formazione specifica per la funzione Acquisti sulla normativa ISO 37001 per rafforzare le competenze in termini di etica, integrità e compliance nelle pratiche di acquisto e nella catena di fornitura;
- *Formazione ISO 50001*. Sistema di Gestione dell'Energia. Formazione mirata a fornire competenze e conoscenze per migliorare le prestazioni energetiche, ridurre i costi e le emissioni di gas serra attraverso l'implementazione di un sistema di gestione dell'energia efficace;

- *Formazione SAP*. Percorsi formativi per la gestione dei vari moduli SAP, affinché gli utenti possano utilizzare al meglio gli strumenti software per la pianificazione delle risorse aziendali (ERP) e migliorare i processi di business;
- *Formazione Sistema di Gestione Integrato (SGI)*. Formazione rivolta al personale per sviluppare la comprensione e l'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato che combinazioni di processi, procedure e pratiche relative a più sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.) in una sola struttura organizzativa coerente e omogenea;
- *Life cycle assessment e strumenti di comunicazione della sostenibilità*. Formazione mirata a valutare l'impatto ambientale dei prodotti o dei servizi durante tutto il loro ciclo di vita e a comunicare efficacemente le pratiche di sostenibilità;
- *Gestione della sicurezza delle informazioni (ISO 27001)*. Formazione rafforzata sul sistema di gestione ISO 27001 dedicata specificamente alla gestione della sicurezza delle informazioni e all'adeguamento alle norme;
- *Formazione Tecnica e Addestramento per Operai e Tecnici di Cantiere*. Formazione rivolta al personale operativo finalizzata a migliorare le competenze tecniche di ciascun individuo. L'obiettivo è quello di assicurare che ogni operatore sia in possesso delle necessarie conoscenze e capacità per operare in maniera efficace ed efficiente.

È da sottolineare che, alcuni dei corsi svolti in modalità e-learning, sono stati erogati attraverso il portale di formazione della Capogruppo ASPI, ricomprendono diverse tematiche quali: Protezione dei dati (GDPR), D.Lgs. 231/2001, Linee guida Anticorruzione e modalità di segnalazione all'Ethics Office di episodi non conformità o condotte illecite.

Complessivamente, nel corso dell'anno, 999 dipendenti hanno 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.

Inoltre, nel corso del 2023 è proseguito il progetto formativo AMPLIA Academy. Tale iniziativa è stata portata avanti dalla Società in collaborazione con la Regione Toscana, tramite la Fondazione ITS - A.T.E. (Accademia Tecnologica Edilizia). Lo scopo principale dell'AMPLIA Academy è di formare giovani e persone in cerca di occupazione sui mestieri fondamentali per il settore delle costruzioni, come ad esempio: Carpentiere, Operatore mezzi, Contabile, Addetto HSE e Addetto al controllo Qualità.

L'Academy rappresenta un'importante iniziativa a livello nazionale, in quanto orientata a consolidare e diffondere il know-how del Gruppo attraverso un percorso di crescita professionale che, combinando le formazioni in aula con l'esperienza pratica in cantiere, aspira a sviluppare e preparare giovani talenti per inserirli all'interno del contesto societario.

**Tabella 9.**  
Ore medie di formazione annua suddivise per genere

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA SUDDIVISE PER GENERE									
GRI 404-1	2023			2022			2021		
	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione
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>

**Tabella 10.**  
Ore medie di formazione annua suddivise per categoria professionale

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA SUDDIVISE PER CATEGORIA PROFESSIONALE									
GRI 404-1	2023			2022			2021		
	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione	Ore di formazione	%	Ore medie di formazione
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 del 2023, l'investimento effettuato nella formazione si è attestato a circa 459.471,37 euro (+14% rispetto al 2022), riflettendo l'importanza che AMPLIA ripone nello sviluppo professionale e personale dei propri dipendenti. Ulteriori interventi, anch'essi di rilevante portata, sono stati effettuati nell'ambito della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, per un totale di 217.696,58 euro investiti su tale tematica.

### Sistema retributivo

In merito al sistema retributivo, AMPLIA garantisce a tutti i suoi dipendenti l'applicazione del trattamento secondo quanto previsto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale

di Lavoro), incluse eventuali intese di secondo e terzo livello, e dalla legislazione di settore in vigore, riguardante il trattamento salariale e contributivo-assistenziale. Ogni busta paga di AMPLIA dettaglia le rispettive voci salariali e contributive, assicurando che i dipendenti possano verificare la correttezza della propria posizione in qualsiasi momento. Pertanto, la Società si impegna a promuovere politiche di remunerazione e sviluppo professionale, valorizzando i propri collaboratori secondo le loro peculiarità, interessi e aspirazioni personali.

Per tutti i suoi dipendenti, AMPLIA adotta contratti collettivi nazionali di lavoro che garantiscono l'applicazione delle retribuzioni contrattuali secondo quanto previsto dal contratto stesso.

La politica retributiva societaria si basa costantemente sulla valutazione delle performance e delle abilità acquisite dai dipendenti, considerando il livello retributivo di coloro che ricoprono determinati ruoli. Inoltre, la Società si schiera fermamente contro ogni forma di discriminazione, sia essa basata sul genere, sull'età e sulla salute, attuando interventi di ricollocazione professionale nel caso in cui i dipendenti risultino non idonei a occupare ruoli precedentemente svolti. Le premialità annuali sono stabilite anche in base a obiettivi ESG legati ai piani di sostenibilità aziendali e di Gruppo.

## **Orario di lavoro**

Il regime orario del personale è strettamente conforme alle disposizioni stabilite dal Contratto Nazionale di riferimento, oltre che alle altre normative vigenti. Gli orari sono regolarmente esposti nelle zone comuni, in modo da risultare accessibili a tutti i dipendenti. I giorni di riposo settimanali stabiliti dalla Società sono il sabato e la domenica; tuttavia, in determinati siti, per via di specifiche necessità operative, è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa anche di sabato, prevedendo per tale evento uno specifico sistema di turnazione e garantendo il pieno rispetto degli accordi contrattuali. La settimana lavorativa si articola in 40 ore, come definito dalle direttive dei contratti collettivi nazionali del settore, assicurando che non si verifichino giornate lavorative che superino le 10 ore. L'Ufficio Amministrativo del personale s'impegna a eseguire controlli mensili per assicurarsi che non si verifichino superamenti delle ore di straordinario stabilite per contratto. Qualsiasi variazione nell'allocazione oraria settimanale è oggetto di accordo preventivo con i lavoratori, e, con il medesimo spirito di collaborazione, sono pianificate anche le ferie, i congedi e i permessi. Le ore di straordinario sono richieste al personale esclusivamente in circostanze di particolari necessità produttive e sempre garantendo la totale volontarietà e disponibilità da parte del lavoratore.

## Welfare aziendale

Un ulteriore elemento chiave nello sviluppo delle persone sono le politiche di welfare aziendale. AMPLIA ha attuato una serie di iniziative volte a sostenere 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.

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.

**Tabella 11.**  
Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE									
GRI 401-3	2023			2022			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
N. totale di risorse che hanno diritto al congedo per nascita del figlio	34	10	44	7	4	11	-	3	3
N. totale di risorse che hanno fatto uso del permesso per congedo parentale durante l'anno	34	10	44	7	4	11	-	3	3
Di cui tornati allo stesso posto di lavoro dopo il congedo	34	10	44	7	4	11	-	3	3
Numero totale delle risorse che hanno mantenuto lo stesso posto di lavoro 12 mesi dopo il ritorno dal congedo parentale	7	4	11	7	4	11	-	3	3

Inoltre, la Società, nel corso del 2023, ha mantenuto attivo l'accordo di Smart-Working per il personale della sede di Roma, offrendo la possibilità di poter lavorare in modalità agile.

Con particolare riferimento al supporto alle famiglie, AMPLIA garantisce ai dipendenti della sede di Roma la possibilità di usufruire di un asilo nido aziendale nelle immediate

vicinanze della sede con un importante contributo datoriale. Inoltre, durante il periodo di chiusura delle scuole, AMPLIA offre a tutti i figli dei dipendenti periodi residenziali di due settimane presso i campi estivi ispirati ai valori dello sport, della natura e della conoscenza linguistica, con un contributo datoriale che oscilla tra il 50% e il 70% del costo dell'iniziativa, ai quali si aggiungono, per i dipendenti della sede di Roma, ulteriori due settimane non residenziali realizzate in strutture sportive limitrofe alla sede aziendale con contributo datoriale del 60%.

In linea con quanto proposto dalla Capogruppo, il 2023 ha rappresentato anche l'anno di una rafforzata attenzione alle politiche di corporate well-being che pongono al centro dell'offerta il benessere psicofisico della persona, in modo da garantire un ambiente inclusivo nel quale realizzare le aspettative personali e professionali in coerenza con le priorità dell'organizzazione.

Le iniziative di corporate well-being interessano trasversalmente tutta la popolazione aziendale con eventi legati al fitness, alla sana alimentazione, alla prevenzione medica, al volontariato, all'arte e alla cultura, con un meccanismo di ingaggio realizzato da una piattaforma specifica di "gaming Healthy Virtuoso". Nel 2023, AMPLIA ha introdotto tale piattaforma di gamification e rewarding ai suoi dipendenti, in modo da incoraggiarli a partecipare e a adottare uno stile di vita più sano attraverso un sistema di premi e competizioni.

Molta attenzione è stata posta anche al benessere psicologico delle persone, attraverso un servizio di sportello ascolto offerto a tutta la popolazione aziendale. Concentrandosi sul benessere mentale dei suoi dipendenti, AMPLIA offre un servizio di supporto psicologico a tutti. Inoltre, come ogni anno, nel 2023 ha dato la possibilità ai suoi dipendenti di sottoporsi alla vaccinazione antinfluenzale direttamente sul posto di lavoro e con contributo economico a carico dell'Azienda.

Queste iniziative non solo migliorano la vita dei singoli individui, ma hanno anche un effetto positivo sull'intera organizzazione. Creando un ambiente lavorativo inclusivo e stimolante, AMPLIA sta costruendo una cultura aziendale che valorizza la collaborazione e il rispetto reciproco, portando l'organizzazione a percorrere un percorso ancor più sano e all'avanguardia.

## 2.4 Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Attraverso un impegno costante per la riduzione dei rischi e delle situazioni potenzialmente pericolose, AMPLIA promuove un ambiente lavorativo salubre e sicuro per i propri dipendenti. Tale impegno passa attraverso il rispetto degli obblighi previsti dalla legge e l'adozione di misure volte alla prevenzione degli incidenti, permettendo alla Società di perfezionare costantemente i propri standard in materia di salute e sicurezza per i lavoratori.

## Il sistema di salute e sicurezza sul lavoro

In termini di salute e sicurezza sul lavoro, AMPLIA si è adeguata alle Linee Guida di HSE e Road Traffic Safety (RTS) Management, emesse nel 2022 dalla Capogruppo ASPI. In particolare, tale sistema si basa sulla valutazione dei rischi che, attraverso una continua consultazione delle best practice e delle norme vigenti, favorisce l'individuazione di misure preventive e protettive rivolte sia ai dipendenti che alla propria catena di fornitura. Queste linee guida forniscono i principi e le procedure per la realizzazione dei processi di gestione HSE ed RTS, nonché gli strumenti per arrivare ad ottenere un miglioramento delle performance aziendali.

Attraverso un accurato processo di individuazione dei potenziali rischi e pericoli che riguardano il settore in cui opera, AMPLIA ha definito la propria Politica di Salute e Sicurezza per Luoghi di Lavoro e Traffico Stradale<sup>9</sup>, ed ha implementato anche il proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza che, in conformità con la norma **UNI EN ISO 45001**<sup>10</sup>, riguarda la totalità dei suoi dipendenti.

Ciascun datore di lavoro, nominato dal Consiglio di Amministrazione, affida a un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione l'incarico di analizzare i processi produttivi aziendali, in modo da individuare i rischi e redigere il corrispondente Documento di Valutazione.

Il Documento di Valutazione dei Rischi stabilisce le regole per garantire la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per tale motivo, viene aggiornato e revisionato ogni qualvolta si manifestino delle variazioni nel processo produttivo. Ciascun Datore di Lavoro, relativamente ai cantieri di propria competenza, istituisce un Ufficio Sicurezza, il quale, nell'ambito delle proprie responsabilità legate al Servizio di Prevenzione e Protezione, si occupa non soltanto dell'aggiornamento della documentazione di sicurezza dei lavori in corso, ma verifica anche il rispetto dei requisiti legali e contrattuali.

All'Ufficio Sicurezza si affiancano poi i cosiddetti "C.O.S.", ovvero gli addetti al Controllo Operativo di Sicurezza, i quali sono stati introdotti volontariamente dalla Società. Il loro ruolo consiste nel monitorare quotidianamente qualsiasi potenziale criticità osservabile in termini di sicurezza. Questo include la verifica delle condizioni dei luoghi di lavoro e della conformità degli indumenti protettivi utilizzati dal personale, la regolamentazione delle possibili interferenze ed il controllo sul corretto utilizzo delle apparecchiature. I risultati ottenuti dal loro monitoraggio devono essere prontamente comunicati ai supervisor, affinché questi possano assicurare un'eventuale azione immediata.

---

<sup>9</sup> Per maggiori dettagli riguardanti la Politica della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e del Traffico Stradale si rimanda al seguente link [https://www.ampliaspa.it/documenti/politiche/Politica\\_Salute\\_e\\_Sicurezza\\_gennaio\\_2023.pdf](https://www.ampliaspa.it/documenti/politiche/Politica_Salute_e_Sicurezza_gennaio_2023.pdf).

<sup>10</sup> La norma UNI EN ISO 45001 consente di sviluppare un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza che aiuti le Organizzazioni in una migliore gestione dei rischi e dei pericoli derivanti dall'attività lavorativa. Tale norma ISO è applicabile a qualsiasi Organizzazione ed è progettata per essere integrata nei processi di gestione già esistenti. È stata elaborata tenendo in considerazione documenti come le linee guida ILO-OSH 2001 dell'International Labour Organization, la OHSAS 18001 e diverse norme internazionali.

AMPLIA attua tutte le precauzioni necessarie per evitare incidenti o danni alla salute che potrebbero accadere nei suoi ambienti di lavoro. A tal proposito, la Società fornisce anche una serie di Dispositivi di Protezione Individuali, che vengono forniti sulla base dei risultati ottenuti dalle valutazioni dei rischi.

Allo scopo di rafforzare la capacità di individuazione dei rischi e stimolare comportamenti orientati al rispetto delle normative vigenti, la Società ha implementato la "Stop Work Authority". Questa pratica riconosce ad ogni dipendente la facoltà di sospendere il proprio lavoro qualora ritenga che ci possano essere dei rischi concreti per la propria sicurezza o per quella di altri, che potrebbe portare a incidenti, infortuni o malattie professionali. L'attuazione di tale pratica prevede che il lavoratore informi il proprio Responsabile affinché ripristini le condizioni di sicurezza prima della ripresa dell'attività lavorativa, assicurando al dipendente, che ha agito in buona fede, che non gli venga attribuita alcuna responsabilità.

Un ulteriore elemento che evidenzia l'impegno societario nei confronti di tali tematiche riguarda l'implementazione del sistema di gestione e l'ottenimento della Certificazione SA8000, in seguito alla quale l'Azienda ha esteso le competenze del Comitato SA8000, che pertanto è anche il **Comitato per la Salute e Sicurezza** di AMPLIA, in conformità allo Standard SA8000. Tale comitato ha lo scopo di garantire sicurezza e protezione ai propri dipendenti. I lavoratori, in caso di necessità, possono contattare o fare segnalazioni al Comitato attraverso un indirizzo e-mail dedicato o utilizzando le cassette postali appositamente messe a disposizione nei cantieri, presso i luoghi di libero/comune accesso.

Per quanto riguarda i servizi di assistenza medica, la Società si affida a un **Medico Competente**<sup>11</sup> per eseguire la sorveglianza sanitaria. Tale sorveglianza rappresenta un'attività fondamentale per tutelare la salute dei lavoratori, prevedendo una serie di visite mediche ed accertamenti che, periodicamente, hanno la finalità di verificare l'insorgere di eventuali criticità dovute alle mansioni svolte. La totalità delle visite mediche organizzate da AMPLIA sono svolte durante l'orario lavorativo. Nell'ottica della promozione della salute dei propri lavoratori, la Società offre a tutti i dipendenti l'opportunità di usufruire gratuitamente del piano di assicurazione sanitaria fornito da UNISALUTE. Inoltre, con riferimento ai nuovi dipendenti, essi sono sottoposti ad una visita medica pre-assuntiva, con la conferma della propria idoneità al lavoro che viene comunicata al termine del periodo specificato nel Protocollo Sanitario. Tale Protocollo consente di definire l'approccio più adeguato alla salvaguardia della salute dei dipendenti dell'organizzazione e viene redatto dal Medico Competente stesso, il quale estrapola le informazioni necessarie dal Documento di Valutazione dei Rischi aggiornato. Tale documento definisce le tempistiche e le valutazioni da effettuare in relazione ai rischi a cui i lavoratori sono esposti durante lo svolgimento delle rispettive mansioni.

---

<sup>11</sup> Ogni Direttore Tecnico nomina un Medico Competente.

Il Medico Competente, insieme al **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (RSPP), si assicurano periodicamente che nei luoghi di lavoro siano garantite la salubrità e la conformità delle norme e delle procedure operative previste in materia di sicurezza.

Nell'ottica di sviluppo e della continua implementazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, è garantito il coinvolgimento dei lavoratori attraverso il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS). Questa figura svolge un ruolo di fondamentale importanza nella stesura del Documento di Valutazione dei Rischi e del Piano Operativo di Sicurezza, in quanto lavora a stretto contatto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Inoltre, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha anche la facoltà di poter consultare tale documentazione ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Le conclusioni derivanti dalle analisi sugli infortuni/mancati infortuni e degli incidenti/mancati incidenti, includendo anche quelli non riguardanti le zone lavorative dell'azienda, vengono considerate come "lezioni apprese". I risultati delle analisi effettuate sulle diverse casistiche vengono condivisi con tutti i dipendenti, esponendo informazioni dettagliate e facilmente visibili nelle aree comuni dell'azienda frequentate dal personale.

Ulteriori iniziative in materia di sicurezza riguardano una serie di strumenti adottati da AMPLIA, come: il "3 minuti per la sicurezza", i "Safety Meeting", i "Safety Moment" e i "Safety Walk", i quali sono impiegati per coinvolgere i lavoratori di tutti i livelli gerarchici, al fine di aumentare la loro consapevolezza in tale ambito. Per incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha introdotto, in base alle caratteristiche di ciascun cantiere, delle metodologie innovative come la **BBS** (Behavior Based Safety<sup>12</sup>), che mirano a rafforzare la consapevolezza del ruolo fondamentale di ciascun individuo nelle attività svolte quotidianamente.

In questa direzione, AMPLIA aderisce e promuove la "Alleanza HSE", un progetto che coinvolge le aziende subappaltatrici e la Capogruppo ASPI nei cantieri. Tale accordo riguarda la promozione di comportamenti virtuosi, favorendo una disciplina quotidiana e puntando al raggiungimento del traguardo "zero incidenti" (obiettivo previsto per l'anno 2030).

## Formazione e programmi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

AMPLIA si impegna a garantire alla totalità dei dipendenti una formazione adeguata, anche di nuova assunzione o di riassetto a nuove funzioni, consentendo loro di svolgere il proprio lavoro in totale sicurezza. A conferma di ciò, nel corso del 2023, il numero

---

<sup>12</sup> Overo "sicurezza basata sul comportamento".

complessivo di ore di formazione in materia di salute e sicurezza è quasi quintuplicato, passando da 4.333 ore di formazione nel 2022 a 20.208 ore per il 2023. La formazione impartita al personale aziendale è erogata sia da docenti interni, che da professionisti esterni, garantendo ai dipendenti di poter affinare le proprie competenze già esistenti e di apprendere di nuove in tale contesto.

Tra le iniziative riguardanti quest'ambito, la Società promuove significativi interventi riguardanti l'impegno, la partecipazione e la formazione volontaria dei lavoratori, come il programma di prevenzione degli infortuni, denominato **Active Safety Value (ASV)**. Tale iniziativa, lanciata nel 2021, ha l'obiettivo di rafforzare e promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro sviluppando una metodologia distintiva, adattata alla propria organizzazione e allo specifico ambito operativo. L'ASV vede le figure dei Safety Coach, Supporter e Trainer ricoprire un ruolo chiave nel programma, poiché, attraverso le loro formazioni, agiscono come agenti del cambiamento, coinvolgendo tutti i lavoratori nelle "Conversazioni sulla Sicurezza".

L'Active Safety Value, con l'obiettivo di rafforzare e consolidare le pratiche di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, si focalizza su tre aspetti essenziali:

- Il lavoro, attraverso delle azioni quotidiane di miglioramento che coinvolgono coloro che operano sulle autostrade e nei cantieri;
- L'organizzazione incoraggia la totalità degli interessati nelle "Conversazioni di sicurezza", con l'ausilio dei Coach che condividono obiettivi e strumenti previsti dal programma. Inoltre, sono valorizzati i "Supporter", i cui feedback forniscono un contributo fondamentale nell'ottica di miglioramento del programma;
- La cultura, mediante la diffusione di messaggi chiave legati ai valori del Gruppo e alla sicurezza lavorativa (es. "Prendersi cura", "Autenticità", "Proattività", "Fiducia", "Coinvolgimento", "Cambiamento", ecc.)

Un ulteriore aspetto da considerare nell'ottica di implementazione del programma Active Safety Value è dato dal fatto che l'ASV fa parte di un progetto ancora più ampio: il Programma H&S. Il **Programma H&S**, consultabile dalla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario della Capogruppo ASPI, coinvolge anche i lavoratori appartenenti alle aziende subappaltatrici con le quali AMPLIA collabora, oltre a condividere una serie regolamenti e di comportamenti da seguire nei cantieri, in linea con l'obiettivo "zero infortuni".

La Società pone la salute e la sicurezza sul lavoro in primo piano, rifiutando categoricamente ogni forma di compromesso, in quanto ritiene di fondamentale importanza tutelare i propri dipendenti, subappaltatori, terzi, visitatori e gli altri stakeholder coinvolti nelle operazioni aziendali.

Dal 2023, in linea con le strategie del Gruppo, AMPLIA ha adottato uno standard per esaminare gli incidenti e i near miss relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.

Tale approccio mira a garantire un flusso di dati utili riguardo gli eventi avvenuti, oltre alla condivisione di informazioni riguardanti la modalità di gestione di tali

episodi. Per svolgere una procedura di questo tipo, viene impiegata la metodologia **SCAT** (Systematic Root Cause Analysis), la quale consente di identificare le soluzioni maggiormente efficaci per prevenire la ricorrenza di tale problematica. Un'analisi di questo tipo mira a rilevare eventuali carenze nei processi o sistemi, identificando i motivi alla base dell'evento, nell'ottica della promozione di un ambiente lavorativo più sicuro.

## **Infortunati sul lavoro e malattie professionali**

Nel corso del 2023, per quanto concerne gli infortuni lavorativi, l'indice di frequenza degli infortuni è risultato essere **11,8** per il personale interno e **8,7<sup>13</sup>** per i lavoratori esterni. Dai dati ottenuti per entrambi gli indici, si denota una diminuzione rilevante rispetto al precedente anno, in cui i valori erano rispettivamente **13,3** e **10,2**. La prevenzione degli infortuni e dell'insorgenza di malattie professionali rappresenta per la Società un aspetto molto importante, evidenziando, durante il 2023, una situazione in linea rispetto a quanto mostrato nell'anno precedente. Infatti, il numero complessivo di infortuni sul lavoro, comprendente sia i dipendenti diretti che indiretti, è rimasto pressoché lo stesso del 2022.

Da un esame delle tipologie di incidenti che si sono verificati nel periodo di riferimento, è risultato che la principale causa di infortunio tra i dipendenti diretti è stata l'urto, responsabile del **40%** dei casi complessivi. Per quanto riguarda i dipendenti indiretti, l'incidenza principale di infortuni è attribuibile a **Urto/taglio/schiacciamento/punzonamento**, che rappresentano il **37%** del totale degli incidenti.

A conferma dell'attenzione riposta da AMPLIA su questa tematica, nel 2023 non si sono verificati incidenti mortali tra i dipendenti, diretti o indiretti, direttamente correlati alle attività del cantiere.

Inoltre, ogniqualvolta si verificano infortuni/mancati infortuni e/o incidenti/mancati incidenti sul lavoro, AMPLIA si impegna a condurre indagini<sup>14</sup> approfondite. Tale impegno non riguarda soltanto una valutazione superficiale dell'incidente o dell'infortunio in sé, ma prevede la ricerca di informazioni dettagliate per identificare gli elementi scatenanti o le cause di base. Identificata la causa, AMPLIA si impegna a implementare azioni correttive per prevenire la ripetizione di incidenti simili in futuro, assicurando che rispondano al problema alla radice piuttosto che essere soluzioni temporanee. Le indagini svolte mirano non soltanto a risolvere le problematiche riscontrate per la singola questione, bensì consentono un aumento complessivo della sicurezza sui luoghi di lavoro per tutti i dipendenti.

---

<sup>13</sup> L'indice di frequenza degli infortuni per i lavoratori esterni non tiene conto dei dati di C.I.E.L che ha partecipato in modo autonomo alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario della Capogruppo.

<sup>14</sup> Le attività sono svolte senza interferire con le eventuali indagini portate avanti dalle autorità competenti e con il solo fine di intervenire in maniera sistematica per prevenire il verificarsi di eventuali incidenti in ottica di miglioramento continuo.

## Tabella 12.

### Infortuni suddivisi tra dipendenti diretti e dipendenti indiretti

GRI 403-9	2023		2022		2021	
	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti	Dipendenti diretti	Dipendenti indiretti
Numero infortuni sul lavoro	42	16	40	18	67	52
Di cui infortuni gravi <sup>15</sup>	-	-	2	-	-	-
Di cui infortuni mortali	-	-	1	1	-	2
Ore lavorate	3.551.351	1.850.133	3.001.936	1.761.241	3.334.709	2.755.805
Indice di frequenza infortuni <sup>16</sup>	11,8	8,7	13,3	10,2	20	18,9
Indice di frequenza infortuni gravi	-	-	0,7	-	-	-
Indice di mortalità sul lavoro	-	-	0,3	0,6	-	0,7

In merito alle malattie professionali, durante il 2023 si è registrato un incremento del numero di segnalazioni, passando da 71 domande nel 2022 a 79 nel 2023. Alla fine del 2023 è emerso che:

- delle 71 denunce del 2022, 27 sono state respinte e 1 accettata, mentre le rimanenti 43 sono ancora in fase di esame;
- delle 79 denunce del 2023, 25 sono state respinte, 3 sono state accettate, mentre le rimanenti 51 sono ancora in fase di esame.

<sup>15</sup> Infortuni rispetto ai quali si prevede che la persona non torni al lavoro prima di sei mesi.

<sup>16</sup> I tassi infortunistici sono calcolati moltiplicando il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate per 1.000.000.

## FOCUS ON: LA SICUREZZA NEI CANTIERI E IL PRESIDIO DELLE INFRASTRUTTURE

Tra gli impegni prefissati e conseguiti nel corso del 2023 in materia di sicurezza nei cantieri e il presidio delle infrastrutture si riporta di seguito:

- Il **controllo costante delle validità delle formazioni dei soggetti impegnati nelle attività lavorative** anche in funzione dei compiti assegnati, mediante una verifica dei titoli formativi dei soggetti a vario titolo censiti in fase di audit. Tale attività è volta a garantire il rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza.
- L'aggiornamento di **67 "Safety Supporters"** (soggetti che per caratteristiche personali hanno dimostrato di possedere una naturale capacità di coinvolgimento/attrazione nei confronti degli altri lavoratori) **al fine di incentivare** tra i lavoratori la **cooperazione ed il coinvolgimento** nella scelta di soluzioni prese a vantaggio della **sicurezza** del personale.
- La partecipazione di Capo Cantieri ed Assistenti al **Workshop Manifesto del Cambiamento**, organizzato da Autostrade per l'Italia e condotto dal dott. Sabatino De Sanctis, medico e scrittore, professionista di assoluto valore assoluto in campo nazionale nel settore della Sicurezza ed Igiene negli ambienti di Lavoro.
- L'attività di **monitoraggio in continuo del fenomeno infortunistico aziendale** con la realizzazione di una pubblicazione aziendale appositamente redatta dal titolo "Informativa periodica su: Infortuni ed attività di Audit".
- Il coinvolgimento dei datori di lavoro e del management delle imprese sub-affidatarie ai **Workshop della Safety Academy di Autostrade per l'Italia** in partnership con la fondazione LHS, leader nel settore della comunicazione e della sensibilizzazione dal titolo "**Leadership in Health and Safety**".
- Il **mantenimento della Certificazione ISO 45001:2018** attestante la comprovata applicazione in ambito aziendale di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).
- Il **mantenimento della Certificazione ISO 39001:2012** attestante la comprovata applicazione in ambito aziendale di un Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale (RTS).

- L'organizzazione mensile di eventi itineranti nelle Direzioni Tecniche e dedicati alla sicurezza sul lavoro denominati “**Health & Safety Town Hall**” destinati a Direttori di Cantiere, Capo Cantiere, Assistenti di Cantiere ed Uffici Sicurezza realizzati con la partnership di un sub-appaltatore strategico nel quale vengono illustrati, da parte dei preposti, dei case study nei quali la sicurezza sul lavoro ha rivestito un ruolo fondamentale per la realizzazione dell’opera. Nel dicembre 2023 il primo evento, organizzato presso la DT di Firenze, ha visto la partecipazione di 65 colleghi in presenza ed oltre 110 collegati da remoto.
- L'avvio, nel mese di dicembre, delle **verifiche operative** presso i cantieri, attraverso il supporto di un **advisor specializzato**, finalizzate a monitorare il rispetto normativo in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- L'avvio del progetto **Escavatore Smart** finalizzato a mitigare il **rischio interferenziale tra uomo e mezzi** all’interno dei cantieri attraverso l’utilizzo di telecamera, sensoristica ed intelligenza artificiale applicata alle immagini per il **riconoscimento delle persone** e la **limitazione dei movimenti del mezzo**.
- L'avvio del progetto **DPI Smart** finalizzato a monitorare, attraverso l’utilizzo di uno smartwatch e di trasmettitori beacon associati ai dispositivi di sicurezza principali (abbigliamento classe 3, calzature di sicurezza ed elmetto di protezione). In caso di mancato o non corretto utilizzo dei DPI lo smartwatch invia un segnale di allarme direttamente all’operatore.
- L'avvio del progetto del sistema di allarme **Man Down** che permetterà di rilevare, attraverso un algoritmo associato ad una specifica applicazione installata in corrispondenza di uno smartwatch in dotazione al lavoratore, la presenza di uomo a terra inviando contestualmente un messaggio georeferenziato contenente le coordinate GPS della posizione dell’operatore per il pronto intervento delle squadre di soccorso.
- L'avvio del progetto del **Sistema Allarmato della Segnaletica “SAS”** che permetterà, attraverso l’installazione di sensori in corrispondenza dei segnali costituenti le testate di cantierizzazione e sui segnali complementari costituenti le barriere, in grado di rilevare il loro eventuale abbattimento trasmettendo istantaneamente un messaggio di allarme a tutte le maestranze operanti nel tratto cantierizzato.
- Il consolidamento del progetto del **Sistema Integrativo di Illuminazione dei Cantieri Stradali** che permetterà, attraverso l’utilizzo di “palloni luminosi” in alternativa ai fari installati sui mezzi d’opera in gradi di garantire una maggiore efficacia (intensità) luminosa nell’area di cantiere ed un’illuminazione diffusa e non più localizzata a garanzia della sicurezza degli utenti della piattaforma autostradale.

## 2.5 Gestione della catena di fornitura

GRI 204-1, 308-1, 414-1

La gestione della catena di fornitura è un aspetto di fondamentale importanza per AMPLIA, che si impegna a instaurare rapporti di collaborazione e trasparenza con i propri fornitori, in coerenza con i valori e principi a cui si ispira. 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.

Per tale motivo, la Società si è dotata di un Codice di Condotta Fornitori, il quale definisce una serie di linee guida comportamentali che i fornitori sono tenuti a osservare nelle loro interazioni commerciali con l'azienda.

AMPLIA, tenendo in considerazione gli interessi dei propri stakeholder, si trova a gestire complessivamente e quotidianamente una vasta rete di fornitori che contribuiscono alle sue attività. Nel 2023, in linea con gli anni precedenti, la Società si è avvalsa principalmente di fornitori locali<sup>17</sup>, per un totale di 927. Questo dato denota un aumento dell'impiego di fornitori dislocati sul perimetro nazionale, con un incremento pari al 53% rispetto all'anno precedente. Questi rappresentano il 99,36% dei fornitori totali, i quali ammontano complessivamente a 933, mostrando una tendenza in linea con quanto osservato nel biennio precedente. In termini di spesa complessiva, questa si attesta a 634.267.701,79 euro, di cui 631.232.434,79 euro riguardano le spese legate ai fornitori locali, riflettendo l'attenzione che AMPLIA ripone a sostegno di soluzioni locali volte a ridurre l'impatto ambientale dei trasporti.

Un aspetto fondamentale per la strategia societaria, in termini di gestione della catena di fornitura, è rappresentato dalla selezione dei fornitori sulla base di criteri sociali ed ambientali.

Nel 2023, AMPLIA ha valutato complessivamente 298 fornitori secondo criteri sociali, ambientali e di anticorruzione, dimostrando il proprio impegno nella promozione di una catena di fornitura etica e responsabile. Tale attenzione ha portato a 287 fornitori valutati su criteri ambientali, 285 su criteri sociali e 60 rispetto a criteri di anticorruzione. Nel 2023, 336 hanno aderito alla clausola di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) di AMPLIA e 70 disponevano già del certificato SA8000, evidenziando come la loro selezione non si basi esclusivamente su criteri di valutazione della qualità, del costo o della capacità tecnica di fornire servizi adeguati, ma anche su criteri di sostenibilità. In tal senso, AMPLIA richiede ai fornitori di inserire pratiche sostenibili nei loro processi di acquisto, come l'utilizzo di apparecchiature e imballaggi più ecologici, di sostanze chimiche meno dannose, di prodotti certificati FSC, e di materiali siderurgici realizzati attenendo sia l'ambiente che la sicurezza dei lavoratori. Vengono enfatizzate,

---

<sup>17</sup> Per fornitori locali si intende fornitori appartenenti al perimetro nazionale.

inoltre, la riduzione dell'impatto distributivo, il riciclo, la gestione responsabile dei rifiuti e la scelta di fornitori impegnati in pratiche sostenibili e socialmente responsabili. A conferma di ciò, la Società effettua periodicamente una valutazione basata sul numero e sulla gravità delle non conformità riscontrate tra i fornitori, stabilendo, in base ai risultati ottenuti, la loro eventuale esclusione dall'Elenco dei Fornitori Qualificati. Tali valutazioni, inoltre, hanno lo scopo di consentire al Sistema di Gestione della Sostenibilità di effettuare una selezione dei fornitori ancor più accurata, prediligendo l'utilizzo di fornitori aventi una valutazione più elevata.

In relazione al processo di selezione, un ulteriore fattore che AMPLIA considera positivamente nei fornitori analizzati, è la presenza di Certificazioni di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Prevenzione della Corruzione e Acquisti Sostenibili. Tali criteri di sostenibilità sono utilizzati sia in fase di definizione dei termini contrattuali, sia nell'ottica di implementazione della fase di approvvigionamento di beni e servizi dell'azienda stessa. In quest'ottica, durante la stipulazione del contratto di fornitura, la Società richiede volontariamente la sottoscrizione della lettera di intenti SA8000.

La rilevanza della Certificazione SA8000 riveste un ruolo fondamentale per AMPLIA poiché, uniformandosi ai principi previsti da tale normativa, essa conferma il proprio impegno nella conduzione di audit di seconda parte svolti periodicamente sui fornitori, con l'obiettivo di assicurare la loro conformità ai requisiti stabiliti da tale certificazione. Nel corso del 2023 sono stati condotti dall'Ente di certificazione incaricato gli audit di sorveglianza semestrali previsti dallo Standard.

Inoltre, si sottolinea come la Società, qualora osservasse delle violazioni attinenti tematiche come lo sfruttamento del lavoro minorile, danneggiamenti ambientali, violazioni della sicurezza dei lavoratori o azioni fraudolente contro il patrimonio aziendale, si riserva la possibilità di rescindere qualsiasi contratto o rapporto esistente, oltre ad intraprendere le vie legali maggiormente appropriate.

Proseguendo nell'ottica di un miglioramento continuo su tali tematiche, AMPLIA ha implementato **e-Procurement Portal**, una moderna piattaforma per gli acquisti che dispone di un sistema tecnologicamente avanzato per gestire il processo di qualificazione dei fornitori. Il portale offre la possibilità di:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia del rapporto tra AMPLIA e i suoi fornitori;
- agevolare la candidatura per i nuovi fornitori potenziali;
- consentire ai fornitori di gestire e potenziare autonomamente i loro profili aziendali rispondendo a domande semplici e intuitive;
- semplificare la gestione documentale e contrattuale;
- selezionare i fornitori da invitare agli eventi di contrattazione, scegliendo quelli che rispettano i criteri richiesti in termini di competenza tecnica, possesso di certificazioni e referenze, solidità e affidabilità.

Attraverso tali iniziative, AMPLIA rimane fedele all'impegno di garantire una gestione sostenibile della propria catena di fornitura, mirando ad allineare le pratiche commerciali secondo principi sostenibili. Per mezzo dell'implementazione di strumenti innovativi e l'impegno per l'auditing, la Società non si concentra esclusivamente sul miglioramento delle proprie operazioni, ma si fa promotrice di comportamenti sostenibili e responsabili tra i suoi fornitori.

Inoltre, la Funzione Acquisti di AMPLIA, in collaborazione alle diverse Unità/Funzioni aziendali, è incaricata di integrare i principali criteri ambientali, sociali e di governance nei propri processi di acquisto. Questi processi sono regolati da procedure specifiche del Sistema Qualità aziendale conforme alla normativa ISO 9001<sup>18</sup> e alle direttive europee per i prodotti da costruzione.

Sempre con riferimento ai processi di acquisto, AMPLIA ha conseguito la Certificazione ISO 20400<sup>19</sup> per gli approvvigionamenti sostenibili. Le verifiche sui materiali in ingresso e in uscita sono eseguite in proprio, presso un Laboratorio Centrale ed i diversi laboratori presenti presso la maggior parte dei siti produttivi.

## 2.6 Relazione con il territorio e la comunità

GRI 2-28, 413-1

AMPLIA sostiene con fermezza il principio di cittadinanza attiva, mirando alla costruzione di un legame solido e collaborativo con le comunità ed il territorio in cui opera. L'obiettivo societario è quello di riuscire a creare valore condiviso che possa durare nel corso del tempo, attraverso la pianificazione e l'attuazione di numerose iniziative e progetti.

Tale propensione verso un coinvolgimento attivo rispecchia l'impegno di AMPLIA nel sostegno all'attività di numerose associazioni locali, evidenziando la propria dedizione nel costruire un rapporto forte e duraturo con la comunità locale. A evidenza di ciò, nel solo 2023, la Società ha promosso una serie di collaborazioni con delle associazioni locali attraverso delle donazioni per un importo complessivo di 20.000 euro.

Donazioni di questo genere rappresentano un investimento che AMPLIA effettua per la crescita e lo sviluppo di tali organizzazioni, contribuendo a realizzare un impatto positivo sul tessuto sociale e territoriale nel quale è inserita.

---

18 La norma ISO 9001 è uno Standard internazionale pubblicata dall'ISO (International Organization for Standardization) che definisce i requisiti minimi che il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) di un'Organizzazione deve dimostrare di soddisfare per garantire il livello di qualità di prodotto e servizio che dichiara di possedere con sé stessa e con il mercato.

19 La norma ISO 20400 è lo Standard che detta requisiti e disposizioni al fine di integrare la Responsabilità Sociale nelle politiche e nei processi di approvvigionamento sostenibile di un'Organizzazione.

## Progetti ed iniziative a favore del territorio e della comunità

Tra i progetti a favore della comunità spicca la AMPLIA Academy, la “Scuola dei Mestieri” di AMPLIA, un progetto nato nel corso 2022 avente lo scopo di formare i professionisti del futuro attraverso un apposito programma di formazione e di inserimento professionale. Tale percorso prevede che i partecipanti intraprendano un programma di formazione intensivo della durata complessiva di 5 settimane. Tale programma è svolto in modalità mista, cioè combinando una parte delle lezioni teoriche direttamente in aula e, successivamente, la restante parte di formazione pratica erogata nei cantieri aziendali.

Tale progetto ha avuto un impatto significativo a livello lavorativo, offrendo a più di 150 persone l'opportunità di ottenere un'istruzione professionale di alto livello. Con un tasso di impiego dopo la formazione che si attesta attorno all'89%, sia in ambito tecnico che nei progetti riguardanti i cantieri societari, si denota il successo raggiunto da tale iniziativa. La distribuzione delle competenze acquisite dai partecipanti riflette una varietà di ruoli cruciali per l'azienda, mostrando un investimento non solo nella quantità ma anche nella qualità della formazione offerta. Considerando i dati aggiornati al 2023, ad oggi le risorse formate, e successivamente assunte, riguardano: 20 Cost controller, 32 Carpenteri, 8 addetti Ufficio Tecnico (o Planner), 10 addetti HSE, 9 addetti al Controllo Qualità, 13 Tecnici operativi di cantiere, 8 Buyer e 17 Site Manager.

Inoltre, attraverso il programma di formazioni erogate dall'Academy, AMPLIA ha ottenuto un incremento della rappresentanza femminile nelle professioni tecniche, un traguardo già avviato da tempo e che continua a migliorare di anno in anno. In tal senso, a riprova di quanto emerso, tra coloro che hanno completato il percorso formativo, il 50% degli addetti HSE, il 35% dei cost controller, il 20% dei planner, il 15% dei tecnici operativi di cantiere e il 27% di buyer sono donne, contribuendo di fatto alla promozione della parità di genere nel settore.

La tabella riporta due colonne: “Locazione delle aree tecniche e cantieri di AMPLIA” e “Numero di risorse inserite”. Di seguito, si riportano il contenuto di ciascuna riga, ovvero sia la locazione e il numero di risorse corrispondenti:

### Tabella 13.

Risorse inserite nelle aree tecniche e cantieri di AMPLIA, grazie ad AMPLIA Academy

LOCAZIONE DELLE AREE TECNICHE E CANTIERI DI AMPLIA	NUMERO DI RISORSE INSERITE
Roma Sede	8
Nord-Est	22
Nord-Ovest	15
Area Est	6
Centro	27
Centro-Ovest	21
Sud-Est	17
Manutenzione (Magliano Sabina e Marcellinara)	2

Inoltre, nel corso del 2023, si è registrato un incremento nel numero di iniziative sociali attraverso lo sviluppo di programmi formativi, alla partecipazione a career day e alla promozione di programmi di recruitment, al fine di attrarre nuovi talenti. Tra le iniziative riguardanti il medesimo ambito, si menziona anche l’inizio di un nuovo progetto focalizzato sulla dislessia, in linea con quanto avviato dalla Capogruppo ASPI.

### Progetti ed iniziative di solidarietà e di promozione sociale

A partire dal 2021 AMPLIA ha avviato una serie di iniziative di solidarietà mirate, a esempio, alla promozione dell’integrazione lavorativa dei rifugiati all’interno della propria Società.

Inoltre, nel 2023 è stato portato avanti il progetto Employability and Inclusion, un progetto lanciato nel 2022 attraverso la collaborazione con la Fondazione Adecco, che ha permesso di erogare la formazione e, successivamente, l’assunzione di persone in situazioni di vulnerabilità all’interno del cantiere di Ortona.

Un’ulteriore iniziativa significativa avviata dalla Società è il Progetto #RipartoDaMe, che mira a costruire un percorso di inserimento lavorativo in azienda destinato ai detenuti della casa di reclusione di Milano Bollate. Questo progetto ha portato all’assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato presso il cantiere di Novate Milanese.

**AMPLIA E L'AMBIENTE**



## 3. AMPLIA e l'Ambiente

### 3.1 Lotta al cambiamento climatico

GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4

Per assicurare un impatto ambientale ridotto e per conformarsi alle regolamentazioni in vigore, AMPLIA si impegna nella ricerca e nell'adozione di soluzioni tecnologiche che privilegino l'efficienza energetica, riducendo in modo significativo le emissioni e massimizzando il recupero delle risorse utilizzate.

AMPLIA, in linea con le direttive del Programma Ambientale promosso dalla Capogruppo ASPI, svolge un attento monitoraggio delle proprie performance ambientali. A dimostrazione di tale impegno, la Società ha sia predisposto una Politica Ambientale, la quale definisce i principali obiettivi connessi al cambiamento climatico, sia un Sistema di Gestione Ambientale ai sensi della ISO 14001. Inoltre, con riferimento alla riduzione delle emissioni, AMPLIA ha predisposto una Green Travel Policy. Questa politica è stata concepita con l'obiettivo di fornire ai dipendenti un approccio orientato al massimo contenimento delle spese connesse agli spostamenti ma soprattutto nasce con lo scopo di rendere quest'ultimi più sostenibili.

Sempre con riferimento alle emissioni, AMPLIA ha ottenuto la certificazione secondo la norma ISO 14064-1<sup>20</sup>. Ciò ha permesso alla Società di definire una metodologia di lavoro basata su un approccio scientifico e sistematico, finalizzato alla quantificazione e alla verifica della riduzione delle emissioni di gas serra.

Inoltre, dal 2019, AMPLIA è entrata a far parte di un'associazione che promuove la sostenibilità nel settore dell'edilizia, il Green Building Council Italia, con l'intento di guidare il mercato delle costruzioni verso pratiche più sostenibili, promuovendo la realizzazione dei green buildings e diffondendo la cultura del sistema di rating LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design).

Inoltre, dal 2023 AMPLIA fa parte dell'Associazione Infrastrutture Sostenibili (AIS).

La responsabilità di assicurare che le sedi operative rispettino le normative ambientali spetta al Consiglio di Amministrazione di AMPLIA, il quale nomina dei Responsabili Ambiente. Questi, a loro volta, istituiscono Uffici di Tutela Ambientale incaricati sia di formare il personale sui temi ambientali, sia di realizzare controlli quotidiani per assicurare la conformità alle prescrizioni ambientali stabilite.

Con lo sguardo rivolto al futuro, AMPLIA prevede l'acquisizione di nuove certificazioni ambientali nel corso del 2024, allineandosi alla strategia del Gruppo connessa all'Iniziativa Science Based Targets (SBTi). Questo avverrà tramite una collaborazione stretta con Partner Tecnici Strategici e includerà una serie di azioni innovative: l'implementazione di nuovi metodi per i sistemi produttivi, l'aggiornamento

<sup>20</sup> La norma ISO 14064-1 specifica i principi e i requisiti per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG) e della loro rimozione.

progressivo del parco veicoli verso l'elettrico, l'utilizzo di biodiesel HVO per i mezzi di lavoro, l'approvvigionamento di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili.

## **FOCUS ON: SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE AI SENSI DELLA ISO 14001**

Per quanto concerne le attività effettuate nel corso del 2023 nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale, di seguito è riportato un elenco di riepilogo delle principali tematiche, azioni e presidi messi in atto:

- per gli impianti abilitati alla produzione di conglomerato bituminoso con componente riciclata, è stata mantenuta l'iscrizione al Registro Provinciale delle Imprese e/o all'Albo Nazionale Gestori Ambientali;
- è stata aumentata la platea di Unità Operative che usano il programma gestionale ECOS per la movimentazione dei rifiuti prodotti. All'elenco di quanti già operano in AMPLIA su tale gestionale si è infatti aggiunta l'Unità Operativa di Altre Opere Genova;
- i depositi per lo stoccaggio temporaneo dei rifiuti sono stati gestiti nel pieno rispetto dei limiti autorizzativi concessi e dei limiti di legge esistenti;
- i Modelli Unici di Dichiarazione di ciascuna Unità Operativa sono stati compilati e presentati secondo le modalità e i tempi previsti;
- è stata assicurata una puntuale ed assidua attività di monitoraggio ambientale su tutte le Unità Operative della Società, stabilimenti di produzione e cantieri di manutenzione e costruzione. Il programma di audit stabilito è stato pienamente attuato, confermando l'impegno profuso ad assicurare la compliance aziendale e verificare gli aspetti significativi ambientali;
- è stata mantenuta e garantita l'efficienza dei presidi antincendio presenti nelle Unità Operative, impianti di produzione e cantieri di manutenzione e costruzione;
- per la conservazione e l'uso razionale dell'energia è stata confermata, nei tempi e modi previsti, la nomina dell'Energy Manager.

## **La gestione dei consumi e delle emissioni**

AMPLIA si impegna attivamente nel monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra generate dalle proprie attività con la finalità di ridurre significativamente l'impatto emissivo. Rispetto al 2022, si evidenzia una diminuzione

del consumo energetico pari a circa il 12%, passando da 443 Terajoule del 2022 ai 388 Terajoule del 2023.

I dati raccolti testimoniano che i principali vettori energetici di AMPLIA per quantità consumata sono il gasolio, che costituisce il 50% del totale dei consumi, e l'olio combustibile, che incide per il 16%.

**Tabella 14.**  
Energia consumata all'interno dell'organizzazione

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE				
GRI 302-1	UDM	2023	2022 <sup>21</sup>	2021
<b>TOTALE CONSUMI DI ENERGIA<sup>22</sup></b>	<b>TJoule</b>	<b>388</b>	<b>443</b>	<b>522</b>
<b>COMBUSTIBILI NON RINNOVABILI, di cui:</b>	<b>TJoule</b>	<b>330</b>	<b>364</b>	<b>416</b>
Benzina	TJoule	9	3	0
GPL	TJoule	40	44	26
Gasolio/Diesel	TJoule	194	201	285
Gas Naturale/Metano	TJoule	24	24	27
Olio combustibile	TJoule	63	92	78
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ELETTRICA, di cui:</b>	<b>TJoule</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>106</b>
Da fonti non rinnovabili	TJoule	3	43	105
Da fonti rinnovabili	TJoule	55	36	0,14

Nel corso del 2023, AMPLIA ha attuato uno sforzo notevole nell'ottimizzazione dell'intensità energetica<sup>23</sup>, evidenziando un calo del 43%, passando da 0,045<sup>24</sup> del 2022 a 0,026 nel 2023. La riduzione dell'intensità energetica, che indica la quantità di energia consumata per unità di produzione, riflette l'efficacia delle iniziative di AMPLIA nell'ottica di incrementare la propria efficienza operativa, e riducendo il consumo energetico.

La Società, al fine di misurare, monitorare e verificare la riduzione delle emissioni di gas serra, ha stabilito una metodologia di lavoro fondata su un approccio scientifico e strutturato. Attraverso tale metodologia, AMPLIA ha potuto realizzare un apposito Inventario, il quale le ha permesso di:

- quantificare e localizzare le fonti emmissive;
- conoscere la propria "Carbon intensity";
- individuare le opportunità di miglioramento;
- fornire un termine di paragone per le proprie performance ambientali rispetto a possibili competitor;
- conseguire una certificazione per il proprio prodotto/servizio/organizzazione.

21 Il dato 2022 è stato ricalcolato in seguito ad una nuova misurazione dei consumi di diesel.

22 La fonte utilizzata per i fattori di conversione in GJ è il Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali (DEFRA UK).

23 L'intensità energetica è data dal rapporto tra il consumo di energia elettrica espresso in kWh e il fatturato.

24 Il dato del 2022 è stato ricalcolato rispetto a quanto riportato nel Bilancio di sostenibilità del 2022.

Attraverso l'Inventario GHG, AMPLIA ha la possibilità di determinare l'indice "Carbon footprint", ovvero l'indicatore dell'impatto ambientale dell'azienda, espresso in tonnellate di CO<sub>2</sub>eq. Nel processo di calcolo e documentazione delle emissioni di gas ad effetto serra, AMPLIA ha definito le proprie regole interne per stabilire quali attività considerare. AMPLIA ha misurato la propria "Carbon Footprint", ovvero la quantità di gas serra che produce, distinguendo tra le emissioni prodotte direttamente dalle sue attività (Scope 1) e quelle indirette, causate dall'utilizzo di energia (Scope 2), conformemente a quanto previsto dalla norma UNI EN ISO 14064-1. L'obiettivo della Società è di proseguire nel proprio percorso nell'ottica di un miglioramento continuo, riducendo il proprio impatto sull'ambiente e lottando contro il cambiamento climatico. Di seguito sono riportati i dati complessivi, riferiti all'anno 2023, che riassumono le emissioni calcolate per ciascuna tipologia di attività di AMPLIA.

**Tabella 15.**  
Emissioni di GAS ad effetto serra

EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA				
GRI 305-1: 305-2: 305-3	UDM	2023	2022 <sup>25</sup>	2021
<b>Emissioni dirette totali - Scope 1<sup>26</sup></b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>22.521</b>	<b>25.822</b>	<b>30.649</b>
Benzina	tCO <sub>2</sub> eq	591	204	0
GPL	tCO <sub>2</sub> eq	2.373	2.856	1.722
Gasolio/Diesel	tCO <sub>2</sub> eq	13.663	14.190	21.328
Gas Naturale/Metano	tCO <sub>2</sub> eq	1.330	1.402	1.531
Olio combustibile	tCO <sub>2</sub> eq	4.564	7.170	6.068
<b>Emissioni indirette - Scope 2 - Location Based<sup>27</sup></b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>4.275</b>	<b>3.771</b>	<b>8.150</b>
<b>Emissioni indirette - Scope 2 - Market Based</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>294</b>	<b>3.326</b>	<b>8.110</b>
<b>TOT Scope 1 + 2 (Location Based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>26.796</b>	<b>29.593</b>	<b>38.799</b>
<b>TOT Scope 1 + 2 (Market Based)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>22.815</b>	<b>29.148</b>	<b>38.759</b>

Un'attenta valutazione delle emissioni di Scope 1 e 2 (emissioni dirette e indirette rispettivamente) rivela una produzione complessiva di 26.796 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq basato sul metodo "location based" e 22.815 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq secondo il metodo "market based". I calcoli effettuati denotano le differenze e le implicazioni nelle scelte attuate dalla Società in termini di sostenibilità. Da un punto di vista metodologico, il calcolo delle emissioni secondo il metodo **location-based** prevede la contabilizzazione delle emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali. Mentre, per il metodo **market-based**, si è proceduto con la determinazione delle emissioni GHG derivanti dall'acquisto di elettricità considerando

<sup>25</sup> Il dato 2022 è stato ricalcolato in seguito ad una nuova misurazione dei consumi di diesel.

<sup>26</sup> La fonte utilizzata per i fattori di emissione di Scope 1 è il Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali (DEFRA UK).

<sup>27</sup> L'approccio "Location-based" è basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti. La fonte utilizzata è "ISPRA 2021".

fattori di emissione specifici. Inoltre, con riferimento agli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, il fattore emissivo considerato è pari a zero.

Tuttavia, la Società ha rilevato una diminuzione dell'intensità delle emissioni<sup>28</sup>, con un valore di  $0,43 \cdot 10^{-4}$ , rappresentando una riduzione pari al 29% rispetto al dato del 2022.

Nel corso del 2023, AMPLIA ha effettuato un'analisi dei consumi energetici ed ha rilevato un quadro eterogeneo: il consumo di benzina è aumentato, principalmente a causa del rinnovo del parco auto con l'introduzione di veicoli elettrici e ibridi. I consumi di GPL (gas di petrolio liquefatto) e di metano sono rimasti pressoché invariati rispetto all'anno precedente. L'uso dell'olio combustibile è diminuito, grazie all'adozione di metodi di produzione più efficienti.<sup>29</sup> Un calo significativo si è registrato anche nel consumo di diesel, tramite gli sforzi dell'azienda per migliorare l'efficienza dei propri mezzi di trasporto e per un uso più sostenibile dell'energia.

AMPLIA ha definito un Inventario delle Emissioni di Gas ad Effetto Serra (GHG) secondo le direttive della norma UNI EN ISO 14064-1, con l'intento di esaminare e documentare le emissioni di gas serra (GHG - GreenHouse Gas) generate dalle proprie attività. Le informazioni sulle le emissioni GHG, prese come oggetto di verifica, sono state considerate per l'arco temporale che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Dai dati riscontrati, il calo nel consumo di energia elettrica evidenzia l'efficacia delle misure di efficientamento energetico implementate da AMPLIA. Complessivamente, le emissioni di Scope 1 e 2 calcolate tramite il metodo "location based" hanno registrato una diminuzione del 9%, passando dalle 29.593 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq del 2022 a 26.796 tonnellate nel 2023.

Considerando il metodo "market based", si osserva una riduzione ancor più notevole delle emissioni di Scope 1 e 2, che passa dalle 29.148 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq del 2022 a 22.815 tonnellate nel 2023. Un calo notevole, pari al 22% rispetto all'anno precedente, il quale sottolinea il forte impegno di AMPLIA nell'adottare fonti di energia rinnovabile e nella riduzione generale del consumo energetico.

---

28 L'intensità delle emissioni è data dal rapporto tra le tonnellate di CO<sub>2</sub>eq (Scope 1 e 2) e il fatturato.

29 La riduzione dei consumi di olio combustibile è stata altresì determinata dal fermo produzione dell'impianto di produzione di Bologna per malfunzionamento.

## Interventi per la riduzione e neutralizzazione delle emissioni

Per raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione AMPLIA ha messo in atto una serie di iniziative/azioni volte alla diminuzione diretta delle emissioni di Scope 1, 2 e 3, con un occhio di riguardo verso interventi che possono apportare cambiamenti sostanziali nei livelli di emissione prodotti direttamente e indirettamente dall'attività aziendale:

INTERVENTI DI RIDUZIONE			
Scope 1	Sostituzione graduale flotta aziendale con veicoli ibridi/ elettrici	Progetto GNL	Progetto HVO
Scope 2	Iniziative di efficientamento energetico	Fornitura elettrica 100% da fonti energetiche rinnovabili	
Scope 3	Miglioramento mobilità lavoratori trasferimenti casa- lavoro		

### Scope 1: Programma di ottimizzazione del parco auto aziendale e Progetto GNL

In merito agli obiettivi di Scope 1 sono, ad oggi, operative 37 auto elettriche/ibride. Il loro numero è destinato ad aumentare nei prossimi anni, riflettendo l'impegno di AMPLIA nel rinnovare e accrescere in modo sostenibile il proprio parco veicoli. La strategia aziendale è volta non solo all'incremento del numero di veicoli a basso impatto ambientale, ma anche all'introduzione di politiche di mobilità più verdi, che includono piani incentivanti per l'uso di mezzi di trasporto ecologici e il potenziamento delle infrastrutture di ricarica. Queste azioni si prefiggono di ridurre ulteriormente le emissioni dirette, permettendo un notevole avanzamento verso gli obiettivi di decarbonizzazione fissati per i prossimi anni e consolidando la responsabilità ambientale dell'azienda nel suo comparto operativo.

## **FOCUS ON: PROGETTO GNL**

AMPLIA nel 2021 ha lanciato il progetto pilota GNL per l'alimentazione degli impianti di produzione di conglomerato bituminoso con combustibili a minore impatto ambientale. Tale progetto prevede nello specifico la sostituzione del combustibile BTZ con GNL (Gas Naturale liquefatto alla temperatura inferiore a 160° C) per l'alimentazione delle centrali termiche e dei bruciatori dell'impianto di Zola Predosa. Lo scopo è quello di verificare se la sostituzione del BTZ con un vettore energetico a minor impatto ambientale, il GNL, sia un'alternativa sostenibile da implementare nel tempo negli altri 9 impianti. La sopravvenuta crisi energetica dovuta alle criticità politico militari verificatesi nel corso dell'anno 2022, hanno prolungato oltre modo i tempi di realizzazione dell'impianto suddetto, il quale perfettamente progettato e totalmente autorizzato e assemblato, sarà messo in funzione nel corso del 2024. È proseguita, inoltre la sperimentazione da parte di AMPLIA dell'utilizzo di asfalto "tiepido" prodotto a basse temperature ai fini di un suo più esteso impegno nel 2024, prevedendo un impatto positivo sui consumi di carburante.

## **Scope 2: transizione verso l'efficienza energetica e utilizzo di fonti rinnovabili**

Con riferimento al fabbisogno di energia elettrica di AMPLIA, e in armonia con le direttive strategiche del Gruppo ASPI, nel corso del 2023 circa il 95% del fabbisogno è stato soddisfatto tramite l'uso di fonti rinnovabili certificate.

### **Scope 3:**

AMPLIA, seguendo le linee guida di Gruppo, ha avviato un percorso incentrato sulla riduzione dell'impatto ambientale generato dagli spostamenti quotidiani dei propri dipendenti, con attenzione particolare alle ripercussioni sulla mobilità locale. Anche per il 2023, in risposta al D. M. 179 del 12 maggio 2021, AMPLIA ha sviluppato e condiviso con gli enti locali il Piano di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL) per la propria sede di Roma. Questa iniziativa ha permesso di:

- mappare le abitudini di viaggio dei dipendenti, analizzando il mezzo usato, la distanza percorsa, il tipo di percorso e l'eventuale uso di mezzi combinati;

- indagare le preferenze dei dipendenti per modi di spostamento alternativi;
- studiare la complessità territoriale e viaria locale;
- valutare preliminarmente possibili azioni per mitigare l'impatto degli spostamenti.

## 3.2 Tutela delle risorse naturali

GRI 301-1; GRI 303-1; GRI 303-2; GRI 303-3; GRI 304-2; GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5

### La Biodiversità

Nell'ambito dello svolgimento delle sue attività infrastrutturali, AMPLIA è consapevole che le proprie operazioni possono generare una serie di impatti ambientali sui territori nei quali opera. Per tale ragione, AMPLIA, nell'ambito della progettazione e realizzazione dei suoi interventi, si è impegnata nella ricerca e nell'implementazione di soluzioni operative che consentano di proteggere e mantenere intatti gli ecosistemi interessati.

AMPLIA, riconoscendo come prioritaria la tutela della biodiversità e del paesaggio naturale, si impegna a lasciare inalterata la ricchezza dell'ecosistema locale, salvaguardando le aree naturali nelle quali opera, attuando una serie di azioni preventive per la riduzione degli impatti sulla fauna e sulla flora.

In tal senso, al fine di prevenire potenziali effetti negativi sulla flora locale, la Società ha attuato specifiche misure per proteggerla, come:

- realizzazione di corridoi ecologici per il transito sicuro della fauna;
- rimozione della vegetazione alla sola quantità necessaria per realizzare la commessa, in modo da minimizzare le conseguenze sul terreno, prevenendone l'erosione e problematiche di sedimentazione;
- rilevamento e mappatura della vegetazione da preservare;
- ripristino della vegetazione al termine dei lavori attraverso attività di trasferimento, conservazione e successiva ripiantumazione (in conformità ai capitolati).

Analogamente, AMPLIA ha sviluppato una serie di misure per proteggere la fauna, come:

- conduzione di indagini finalizzate all'identificazione di eventuali specie animali rilevanti per l'ecosistema locale, e prevedendo per loro appositi piani di gestione e monitoraggio;
- cattura della fauna rinvenuta nei pressi delle zone di lavoro e conseguente trasferimento in habitat sicuri e adatti alle singole specie, situati nelle vicinanze e con analoghe caratteristiche ambientali (in conformità a quanto previsto dai capitolati);

- trasferimento e trattamento presso strutture veterinarie adeguate degli animali feriti.

Un ulteriore aspetto rilevante riguarda la gestione di eventuali fuoriuscite accidentali di sostanze pericolose sul terreno, in quanto ogni cantiere della Società è dotato di un apposito kit emergenziale. Per preparare i propri lavoratori a tale evenienza, annualmente, AMPLIA realizza un'esercitazione ambientale in modo valutare possibili scenari emergenziali che potrebbero verificarsi sul cantiere e predisporre contromisure adeguate.

Inoltre, la Società si impegna a ridurre il rumore prodotto dallo svolgimento delle attività cantieristiche. Quest'ultimo, infatti, rappresenta un potenziale pericolo per la salute umana, per il deterioramento degli ecosistemi e, complessivamente, per l'habitat e la flora della zona nella quale la Società opera. Pertanto, ciascuna attività cantieristica è accompagnata da degli studi fonometrici, che permettono di evitare la sovrapposizione di lavori che potrebbero generare rumore eccessivo, e dall'impiego esclusivo di attrezzature adeguate alla commessa.

## **La gestione della risorsa idrica**

AMPLIA, in linea con quanto previsto dalle proprie politiche aziendali e all'attenzione riposta nella sostenibilità ambientale, si dedica attivamente in una gestione della risorsa idrica efficiente. La Società si impegna a migliorare l'utilizzo e a diminuire il consumo di tale risorsa, riconoscendo l'importanza che questa ricopre nei processi operativi svolti. Tale impegno nasce dalla consapevolezza che l'acqua è una risorsa limitata e rappresenta un bene estremamente importante; pertanto, AMPLIA si fa responsabile di una sua gestione etica e responsabile.

Per tale motivo, AMPLIA impiega la risorsa idrica prelevata principalmente per l'abbattimento delle polveri generate da alcune lavorazioni, per il corretto funzionamento delle attrezzature (come le frese, i rulli e le perforatrici) e per i servizi igienici presenti nella sede amministrativa e nei cantieri. Riconoscendo il valore dell'acqua e l'importanza di un suo impiego responsabile, AMPLIA sta valutando da tempo la messa a punto di sistemi di raccolta, riutilizzo e recupero della stessa, laddove un reimpiego risulti possibile.

La Società si impegna nella gestione degli scarichi, effettuando, qualora necessario, eventuali modifiche ai sistemi di trattamento delle acque, in linea con quanto previsto dal dispositivo normativo (D.Lgs. 152/2006) e adottando le migliori tecnologie disponibili.

Inoltre, con riferimento alle acque di piattaforma per le nuove costruzioni, AMPLIA realizza i sistemi di regimazione e depurazione delle acque a tutela dei corpi idrici ricettori prescritti dai Decreti di Valutazione di Impatto Ambientale delle opere.

In merito ai prelievi idrici effettuati, per il 2023, il valore totale di risorsa prelevata da AMPLIA si attesta a 230,7 megalitri, mostrando un calo di circa il 25% rispetto all'anno precedente. Tale riduzione si deve principalmente alla promozione di iniziative per il monitoraggio attuate dalla Società al fine di prevenire perdite d'acqua accidentali.

### Tabella 16.

Prelievi idrici effettuati da AMPLIA nell'ultimo triennio.

PRELIEVI IDRICI				
GRI 303-3	UdM	2023	2022	2021
Acque sotterranee	ML	112	153	146
Acqua di superficie	ML	3	-	104
Risorse idriche di terze parti	ML	115	153	132
<b>Totale prelievi idrici</b>	<b>ML</b>	<b>231</b>	<b>306</b>	<b>383</b>

## La gestione dei rifiuti

AMPLIA pone una particolare attenzione all'evoluzione di tecniche edilizie innovative finalizzate alla minimizzazione dell'utilizzo di risorse. Nel corso degli anni, AMPLIA, in linea con gli obiettivi della Capogruppo ASPI, si è concentrata sulla minimizzazione del proprio impatto ambientale, attuando una serie di misure finalizzate alla potenziale riduzione, riutilizzo e riciclo dei rifiuti. Tale strategia prevede una riduzione del quantitativo di materiali impiegati fin dalla fase di progettazione, comportando conseguentemente una riduzione diretta dei rifiuti generati a monte.

Nello svolgimento delle proprie operazioni, AMPLIA produce una serie di rifiuti, pericolosi e non, per i quali si impegna alla riduzione o al loro potenziale reimpiego per nuove lavorazioni. Gran parte di questi rifiuti, come inerti da cava e suolo, derivano da attività dirette ma anche "indirette", ovvero frutto di operazioni gestite dai fornitori o assegnate in subappalto. I rifiuti prodotti sono successivamente classificati e immagazzinati, in attesa del ritiro da parte di aziende specializzate per lo smaltimento o il riciclo, preferendo, ove possibile, quest'ultima opzione. I cantieri di AMPLIA, considerando il settore in cui opera, producono principalmente rifiuti derivanti dai processi lavorativi, quali ferro, acciaio, legno, plastica, imballaggi, terre e rocce da scavo, miscele bituminose, residui misti di demolizione, materiali isolanti, e altro ancora. Per la gestione di tali rifiuti, la Società si affida a siti di stoccaggio temporanei e collabora con i trasportatori e gli impianti autorizzati per il trattamento finale.

Nel corso del 2023, sono state prodotte 1.306.257 tonnellate di rifiuti, riconducibili quasi totalmente alle attività di demolizione, comprendendo sia i pericolosi (0,2%) che i non pericolosi (99,8%).

**Tabella 17.**
**Rifiuti prodotti suddivisi per tipologia**

<b>RIFIUTI PER TIPOLOGIA</b>				
<b>GRI 306-3</b>	<b>UdM</b>	<b>2023</b>	<b>2022<sup>30</sup></b>	<b>2021<sup>31</sup></b>
Rifiuti legati alle attività di demolizione (17)	ton	1.288.161	919.341	579.813
Imballaggi (15)	ton	3.387	4.676	4.343
Rifiuti legati alle attività da ufficio (TONER)	ton	0,2	0,2	0,1
Fanghi (19.08.14)	ton	483	630	4.313
Rifiuti Urbani (20)	ton	2.629	2.710	2.223
Olii, lubrificanti e altre sostanze pericolose (13)	ton	172	189	190
Altri rifiuti non pericolosi	ton	11.023	8.470	9.418
Altri rifiuti contenenti sostanze pericolose	ton	402	597	781
<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>ton</b>	<b>1.306.257</b>	<b>936.614</b>	<b>601.080</b>

**Tabella 18.**
**Rifiuti prodotti suddivisi per destinazione**

<b>RIFIUTI PER DESTINAZIONE</b>				
<b>GRI 306-4 GRI 306-5</b>	<b>UdM</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Rifiuti destinati alla discarica	ton	15.306	4.372	11.248
Rifiuti destinati al recupero	ton	1.290.951	932.242	589.833
Rifiuti destinati ad incenerimento o altro smaltimento	ton	-	-	-
<b>Totale rifiuti prodotti</b>	<b>ton</b>	<b>1.306.257</b>	<b>936.614</b>	<b>601.081</b>

Con la finalità di promuovere un maggior reimpiego delle risorse utilizzate, per i progetti riguardanti nuove infrastrutture sono stati adottati appositi “Piani di utilizzo”, promuovendo un reimpiego ecocompatibile di terre e rocce da scavo come “sottoprodotti”. Tali risorse sono riutilizzate nelle costruzioni autostradali e nelle opere di compensazione territoriale, riducendo quasi completamente la necessità di dover effettuare estrazioni in cava, o l’eventuale conferimento in discarica.

Nell’ambito delle iniziative promosse a favore di un maggior reimpiego dei materiali impiegati, in linea con i principi dell’economia circolare e le direttive del Gruppo, la Società ha avviato da diversi anni un progetto di ricerca: HiPER (Highway Pavement Evolutive Research). La finalità primaria di HiPER è quella di favorire un uso più estensivo dell’asfalto fresato, ottenuto dallo smantellamento delle pavimentazioni

30 Il dato del 2022 è stato ricalcolato rispetto a quanto riportato nel Bilancio di sostenibilità del 2022.

31 Il dato del 2021 è stato ricalcolato rispetto a quanto riportato nel Bilancio di sostenibilità del 2021.

stradali già esistenti. A tale scopo, sono stati attivati dei progetti di Ricerca e Sviluppo, i quali hanno fatto seguito ai risultati ottenuti dal progetto ERA (Extreme Recycling of Asphalt), un'iniziativa realizzata in collaborazione tra AMPLIA e l'Università Politecnica delle Marche.

Tenendo conto del forte impegno manifestato dal Gruppo Autostrade per l'Italia, che si concretizza in un significativo piano di investimenti dedicato a migliorare la sostenibilità, AMPLIA ha un'importanza ancor più rilevante nel contesto delle strategie circolari del Gruppo. Attraverso un ingente quantitativo di materiali lavorati durante le operazioni aziendali, AMPLIA riveste un ruolo centrale nella riduzione dell'impatto ambientale di ASPI. In tal senso, la Società, attraverso l'implementazione di metodologie innovative e la continua ricerca di soluzioni eco-compatibili, ha iniziato a rispondere, in modo proattivo, a quelle che saranno le aspettative e le normative necessarie per avere un minor impatto ambientale negli anni a venire.

## La gestione dei materiali

Per lo svolgimento delle lavorazioni, AMPLIA impiega esclusivamente materiali dalle elevate qualità. La selezione dei materiali impiegati nelle costruzioni è influenzata da diversi fattori, come ad esempio i requisiti imposti dalle gare e dalle normative, il cui scopo è garantire una gestione responsabile, sia in termini di sicurezza che di impatto ambientale, rispondendo anche alle specifiche tecniche dei clienti.

Attraverso un progressivo perfezionamento dei processi produttivi, la Società realizza da anni pavimentazioni stradali per autostrade capaci di assicurare elevati standard di sicurezza per la circolazione dei veicoli. Tra i prodotti che AMPLIA realizza, vi sono:

- Bitume modificato con polimeri;
- emulsione bituminosa cationica;
- conglomerati bituminosi.

La Società attua una rigorosa ricerca e selezione dei materiali per la realizzazione delle proprie opere, infatti, attraverso un'analisi dettagliata delle loro caratteristiche e performance, si accerta che questi riescano a soddisfare gli standard qualitativi previsti per il prodotto finito. In tal senso, il reparto Acquisti di AMPLIA riveste un ruolo cruciale, in quanto, collaborando con gli altri dipartimenti e funzioni aziendali, ha la responsabilità di considerare molteplici fattori nelle proprie strategie di acquisto, legati non soltanto alla sostenibilità ambientale, ma anche sociale e di governance. Per riuscire in tale intento, sono previste una serie di procedure finalizzate alla raccolta di informazioni sui materiali di interesse. Questo include uno studio dettagliato sul loro ciclo di vita, al fine di valutarne eventuali controindicazioni per l'ambiente circostante, prediligendo contemporaneamente l'impiego di risorse rinnovabili per massimizzare i benefici rispetto a quelle esauribili.

Inoltre, per quanto riguarda le procedure di acquisto, AMPLIA ha conseguito la Certificazione di conformità alla ISO 20400<sup>32</sup>, uno standard incentrato sugli acquisti sostenibili. Un approccio di questo tipo fa sì che le strategie di approvvigionamento seguano le procedure previste dal Sistema di Gestione della Qualità, una direttiva interna allineata allo standard ISO 9001<sup>33</sup> e alla normativa europea sui materiali da costruzione.

A conferma dell'attenzione riposta in questo contesto, i controlli sui materiali sono svolti sia in ingresso che in uscita, e sono condotti dalla Società stessa tramite una serie di laboratori, di cui uno centralizzato e gli altri dislocati nei vari stabilimenti produttivi. Inoltre, nell'ambito delle certificazioni, AMPLIA, allineandosi agli standard relativi ai materiali da costruzione autoprodotti, è stata la prima azienda in Italia a certificare volontariamente il misto cementato con ICMQ.

**Tabella 19.**  
Materiali utilizzati dalla Società

<b>MATERIALI UTILIZZATI DALLA SOCIETÀ</b>				
<b>GRI 301-1</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Carta	Ton	13	11	17
Conglomerato bituminoso	Ton	513.779	639.314	621.586
Fresato	Ton	513.557	595.128	465.115
Bitume	Ton	10.249	26.640	13.466
Emulsioni di bitume	Ton	561	1.069	3.141
Cemento	Ton	6.116	78.862	4.367
Granulato	Ton	60.038	63.196	52.659
Inerti	Ton	259.199	320.296	311.701
Vetro	Ton	354	429	332

32 La norma ISO 20400 è lo Standard che detta requisiti e disposizioni al fine di integrare la Responsabilità Sociale nelle politiche e nei processi di approvvigionamento sostenibile di un'Organizzazione.

33 La norma ISO 9001 è uno Standard internazionale pubblicata dall'ISO (International Organization for Standardization) che definisce i requisiti minimi che il Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) di un'Organizzazione deve dimostrare di soddisfare per garantire il livello di qualità di prodotto e servizio che dichiara di possedere con sé stessa e con il mercato.

**GOVERNANCE, ETICA  
E COMPLIANCE**



## 4. Governance, Etica e Compliance

### 4.1 Corporate Governance

GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-14; GRI 405-1

Il sistema di governance implementato da AMPLIA si basa, conformemente agli articoli 2380 e seguenti del Codice civile, sul modello tradizionale, articolato in: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione (CdA) e Collegio Sindacale. In tale modello l'Assemblea dei Soci nomina l'Organo amministrativo, al quale sono attribuiti compiti gestori, e il Collegio Sindacale. Nell'esercizio delle loro funzioni, i membri degli organi societari di AMPLIA si impegnano rigorosamente a conformarsi alle leggi e ai regolamenti applicabili, aderendo inoltre al Modello Organizzativo 231, al Codice Etico societario, alle normative statutarie, nonché alle direttive anticorruzione e ai regolamenti interni che disciplinano l'operato degli stessi organi. Tale adesione sottolinea il fermo impegno di AMPLIA nella prevenzione e lotta alla corruzione, nonché nella promozione di valori come integrità, trasparenza, qualità e sostenibilità, fondamentali per la cultura aziendale. Nelle sezioni che seguono, è presente un'analisi approfondita degli organismi di governance, delle politiche e dei modelli operativi di AMPLIA. È descritto il funzionamento degli organi decisionali, la loro composizione, la reciproca interazione, oltre alle competenze e responsabilità che ne derivano, illustrando come queste strutture supportino gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale della Società.

#### Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nel sistema di governo di AMPLIA. Può essere composto da tre a sette membri, anche non Soci, ed ha poteri di gestione ordinari e straordinari ai sensi della legge e dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data del presente documento è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 14 settembre 2023 e ha un mandato destinato a scadere in occasione dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'esercizio 2025. L'Organo amministrativo risulta composto da 5 Amministratori, di cui 1 donna (con età superiore a 50 anni) e 4 uomini (2 con età superiore a 50 anni e 2 con età compresa tra i 30 e i 50 anni). La nomina e il processo di selezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione avvengono attraverso la procedura standard prevista dal Codice civile.

## Tabella 20.

Ripartizione dei membri del Consiglio di Amministrazione per fascia di età e genere al 31/12

RIPARTIZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER FASCIA DI ETÀ E GENERE AL 31/12			
GRI 405-1	2023		
	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>Numero</b>		
Età < 30 anni	0	0	0
Età 30-50 anni	1	1	2
Età > 50 anni	3	0	3
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Italia</b>	<b>Tasso</b>		
Età < 30 anni	0%	0%	0%
Età 30-50 anni	40%	100%	40%
Età > 50 anni	60%	0%	60%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione della data di prima nomina relativa a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, alla data del 31 dicembre 2023.

## Tabella 21.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

NOMINATIVO	RUOLO	GENERE	RUOLO	PERIODO DI CARICA
Gagliardi Amedeo	Presidente del CdA	Uomo	Esecutivo e Indipendente	2023 - 2025
Susani Stefano	Amministratore Delegato	Uomo	Esecutivo	2023 - 2025
Cutrupi Patrizia	Consigliera	Donna	Esecutivo	2023 - 2025
Mosca Cesare	Consigliere	Uomo	Esecutivo	2023 - 2025
Cavallera Antonio	Consigliere	Uomo	Esecutivo	2023 - 2025

I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea dei Soci. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di AMPLIA riveste un ruolo cruciale nel processo di verifica e convalida delle informazioni contenute all'interno del presente documento. È sua prerogativa esaminare in maniera dettagliata le informazioni riportate all'interno del Bilancio, per poi procedere con l'approvazione formale. Questo passaggio assicura che il report rifletta accuratamente le attività sostenibili della Società e le performance relative all'anno in oggetto, garantendo così trasparenza e integrità nei confronti degli stakeholder e del pubblico.

## Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Nel corso del 2023 il Collegio Sindacale risulta composto da 3 Sindaci effettivi e 2 supplenti, di cui 1 donna (di età compresa tra i 30 e i 50 anni) e 4 uomini (di cui 3 di età superiore a 50 anni e 1 di età compresa tra i 30 e i 50 anni) nominati dall'Assemblea dei Soci.

### Tabella 22.

Ripartizione dei membri del Collegio Sindacale per fascia di età e genere al 31/12

RIPARTIZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE PER FASCIA DI ETÀ E GENERE AL 31/12			
GRI 405-1	2023		
	Uomini	Donne	Totale
<b>Italia</b>	<b>Numero</b>		
Età < 30 anni	0	0	0
Età 30-50 anni	1	1	2
Età > 50 anni	3	0	3
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Italia</b>	<b>Tasso</b>		
Età < 30 anni	0%	0%	0%
Età 30-50 anni	25%	100%	40%
Età > 50 anni	75%	0%	60%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Tabella 23.

Composizione del Collegio Sindacale

NOMINATIVO	RUOLO
Bonifacio Francesco Mariano	Presidente
Cempella Pier Giorgio	Sindaco Effettivo
Anaclerio Mario Francesco	Sindaco Effettivo
Balelli Andrea	Sindaco Supplente
Antonelli Sara	Sindaca Supplente

## L'Assemblea dei Soci

AMPLIA è dotata di un'Assemblea dei Soci che può essere convocata in via ordinaria o straordinaria ed ha il compito di prendere decisioni in merito alle questioni riservatele espressamente dalla legge o dallo Statuto societario. L'Assemblea, legalmente

convocata e regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soggetti ai quali spetta il diritto di voto e le sue deliberazioni, prese in conformità alla legge ed allo Statuto, obbligano anche gli assenti o dissenzienti.

L'Assemblea ordinaria esercita una competenza di carattere generale, avendo il diritto di pronunciarsi su ogni argomento che non sia legalmente riservato all'Assemblea straordinaria. Le competenze dell'Assemblea straordinaria comprendono la modifica dell'atto costitutivo, l'emissione di obbligazioni e la nomina e delegazione di poteri ai liquidatori. L'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una Società di Revisione iscritta nell'Albo Speciale della Consob.

## 4.2 Etica e Compliance

GRI 2-26; GRI 205-2

AMPLIA conduce le proprie attività nel rispetto della **legalità**, al fine di promuovere la **trasparenza** e la **correttezza** nei confronti dei propri Stakeholder. A tale scopo, la Società ha sviluppato un insieme di **Politiche, Procedure e Standard** per favorire la divulgazione di una cultura dell'**etica** all'interno dell'Organizzazione. I relativi documenti sono resi accessibili al personale attraverso la piattaforma Intranet della Società e al pubblico esterno attraverso un'apposita sezione del sito web aziendale. Nello specifico, è stata implementata una Politica Integrata, riguardante vari ambiti:

- Qualità;
- Sicurezza stradale;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Ambiente;
- Energia;
- Sicurezza delle Informazioni;
- Gestione degli asset;
- Diversity & Inclusion;
- Parità di genere;
- Responsabilità sociale di impresa;
- Anticorruzione;
- Acquisti sostenibili;
- Controllo delle frodi;
- Fumo, alcool e droghe;
- Green Travel.

AMPLIA si impegna a condurre le proprie attività nel pieno rispetto delle normative vigenti, sia a livello nazionale che internazionale, aderendo scrupolosamente al principio di **legalità** che governa la totalità delle operazioni aziendali.

A conferma di ciò, nel 2022, l'AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) ha attribuito ad AMPLIA il massimo punteggio previsto per il **Rating di Legalità**<sup>34</sup>. Tale riconoscimento, dalla validità biennale e per il cui rinnovo AMPLIA ha già avviato le necessarie attività, conferma l'impegno societario nel condurre le proprie attività di business nel pieno rispetto delle leggi e dei principi normativi cogenti, accompagnati dall'adozione di molteplici strumenti, come ad esempio il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e il Codice Etico<sup>35</sup>.

## Codice Etico

Il Codice Etico di AMPLIA rappresenta un impegno formale da parte della Società nella definizione e mantenimento degli standard di integrità e di un elevato comportamento etico. Tale documento stabilisce i principi guida e i valori etici fondamentali che devono essere seguiti da tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione o che intrattengono rapporti commerciali con essa. In particolare:

I VALORI DI AMPLIA	L'IMPEGNO DELLA SOCIETÀ'
Sviluppo e Sostenibilità	AMPLIA sviluppa il proprio business promuovendo il benessere delle comunità e dei territori nei quali opera, esercitando costantemente azioni di contrasto alla corruzione e tutelando l'ambiente attraverso soluzioni in linea con la transizione a un'economia low-carbon e che preserva le risorse naturali.
Continuità e Innovazione	Promuove l'innovazione e la digitalizzazione per migliorare costantemente le soluzioni che offre ai suoi Clienti/Commenti.
Valore e Progresso	Genera valore sostenibile per tutti i suoi stakeholder guidando la trasformazione, per diventare <i>pioneer</i> per l'innovazione e concentrarsi su nuovi servizi per l'innovazione e su nuove tecnologie e prodotti relativi ai processi che svolge.
Diversità e Inclusione	Non ammette alcuna forma di discriminazione e promuove un ambiente di lavoro coeso e collaborativo, garantendo dignità e imparzialità di trattamento a tutti i soggetti coinvolti, promuovendo l'inclusione e le diversità.
Individualità e Comunità	Incoraggia la crescita personale e professionale delle sue persone, fondamentali per la Società stessa ed il Gruppo, instaurando relazioni collaborative nelle comunità in cui opera con l'obiettivo di contribuire al loro sviluppo.

<sup>34</sup> Il Rating di Legalità è valido per due anni dalla data di emissione e viene definito dall'AGCM come un "indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta", con un punteggio minimo di una stella e uno massimo di tre stelle (ulteriori informazioni sono reperibili al seguente [link](#)).

AMPLIA ha ricevuto il massimo punteggio di tre stelle anche grazie all'iscrizione presso la cd. "White List" istituita presso la Prefettura di Roma, consistente in un "elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio" e consultabile al seguente [link](#).

<sup>35</sup> Per ulteriori informazioni, il [Codice Etico](#) adottato da AMPLIA è disponibile presso il sito ufficiale della Società.

## Principi del Codice Etico

Il Codice fornisce una serie di linee guida sui comportamenti appropriati e responsabili da tenere nel contesto lavorativo e commerciale, affrontando tematiche quali: trasparenza e lealtà, conflitti di interesse, corruzione, sicurezza sul lavoro, rispetto della privacy, sicurezza delle informazioni, inclusione, diversità e rispetto dei diritti umani, tutela degli asset aziendali e tutela della ambientale.

AMPLIA, inoltre, in qualità di impresa associata a Confindustria, si attiene ai principi del Codice Etico stabilito dall'ANCE<sup>36</sup>.

Principi del Codice Etico		
		
<b>Salute e sicurezza</b>	<b>Tutela dell'ambiente</b>	<b>Trasparenza e professionalità</b>
		
<b>Integrità</b>	<b>Eguaglianza e inclusione</b>	<b>Legalità e compliance</b>
		
<b>Riservatezza</b>	<b>Valorizzazione delle persone</b>	<b>Salvaguardia dei diritti umani</b>

## Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

AMPLIA, al fine di perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo<sup>37</sup> in conformità con quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001<sup>38</sup>. Tale Modello rappresenta per AMPLIA un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società. In particolare, in osservanza del Decreto 231/2001 e delle Linee guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di AMPLIA ha nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di controllo ed iniziativa, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'Organismo

<sup>36</sup> Il Codice Etico dell'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) promuove anch'esso la legalità, la correttezza e la trasparenza nel settore delle costruzioni.

<sup>37</sup> Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da AMPLIA è disponibile presso il sito ufficiale della società al seguente [link](#).

<sup>38</sup> Per maggiori dettagli in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 si rimanda al seguente [link](#).

di Vigilanza è un organo plurisoggettivo che gode di autonomia e indipendenza, a cui sono attribuiti una serie di responsabilità e di compiti, suddivisi in:

**1. Compiti generali dell’OdV di AMPLIA:**

- vigilanza sull’adeguatezza del Modello;
- controllo dell’osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- proposta di aggiornamenti al Modello al Consiglio di Amministrazione in base all’evoluzione normativa e societaria;

**2. Compiti operativi dell’OdV di AMPLIA:**

- costante ricognizione dei processi aziendali e della normativa al fine di aggiornare il Modello;
- monitoraggio e verifica dell’attuazione del Modello nel tempo;
- verifiche periodiche su attività sensibili e operazioni specifiche;
- verifica e aggiornamento dei poteri autorizzativi e di firma;
- promozione del flusso informativo e comunicazione delle violazioni al Modello;

**3. Poteri dell’OdV**

- accesso a documenti e informazioni aziendali rilevanti;
- accesso senza consenso preventivo a informazioni presso le Strutture della Società;
- ricorso a consulenti esterni;
- richiesta di audizione diretta di Dipendenti, Amministratori e componenti del Collegio Sindacale;
- richiesta di informazioni ai Destinatari terzi del Modello.

## **Linea Guida Anticorruzione e Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione**

AMPLIA rifiuta ogni forma di corruzione, consapevole degli effetti negativi di tale fenomeno sullo sviluppo economico e sociale. La Società si impegna da sempre a contrastare il fenomeno della corruzione tramite la promozione di una cultura aziendale improntata sui principi di legalità, trasparenza e integrità. Al fine di confermare il proprio impegno nei confronti di tale tematica, la Società ha adottato la Linea Guida Anticorruzione<sup>39</sup>, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 aprile 2023. La Linea Guida persegue l’obiettivo “Zero Corruzione” definito dalla Capogruppo ASPI e aderisce al programma “Next to Legality” del Gruppo, che mira a rafforzare il controllo interno e a promuovere una costante valutazione dei rischi.

---

<sup>39</sup> La Linea Guida Anticorruzione di AMPLIA è disponibile al seguente [link](#).

In aggiunta, tra le politiche del Gruppo, AMPLIA segue rigorosamente anche quella della “Tolleranza Zero”. Tale politica serve a scoraggiare qualsiasi possibile caso di corruzione o comportamento scorretto, promuovendo invece un ambiente lavorativo basato sul rispetto di valori come Integrità, Trasparenza, Inclusività e Sostenibilità. Allo scopo di contribuire attivamente alla lotta alla corruzione, AMPLIA ha deciso di implementare volontariamente un sistema organizzato per prevenire il fenomeno della corruzione. Questo sistema, chiamato Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione o “Anti Bribery Management System” (ABMS)<sup>40</sup>, serve a ridurre il rischio che si verifichino atti di corruzione e a promuovere un’etica aziendale basata sulla legalità. A riconoscimento del proprio impegno in materia, nel 2021 la Società ha ottenuto la Certificazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ISO 37001<sup>41</sup>.

Nel corso del 2023, la Società, mediante la fruizione del portale di formazione e-learning reso disponibile da ASPI, ha potuto erogare dei corsi di formazione base in materia anticorruzione. Nel dettaglio, si riportano di seguito i corsi erogati e il relativo numero dei partecipanti<sup>42</sup>:

- la responsabilità amministrativa d’impresa: il D.Lgs. 231/2001. Gli attori, il processo ed il modello attraverso lo studio di casi pratici sono stati completati, nel 2023, da 178 persone (321 nel 2022);
- le linee guida anticorruzione: situazioni a rischio e principi di comportamento è stato completato nel 2023 da 238 persone (53 persone nel 2022);
- le segnalazioni all’Ethics Office: il processo, i canali, le garanzie e gli attori coinvolti è stato completato da 180 persone nel 2023 (255 persone nel 2022).

Inoltre, la Società ha erogato corsi di formazione specifici, che hanno coinvolto complessivamente 302 partecipanti, focalizzati sui processi più rilevanti in ambito anticorruzione, tra cui:

- (i.) gestione delle gare d’appalto;
- (ii.) gestione degli omaggi;
- (iii.) acquisti;
- (iv.) gestione due diligence.

40 AMPLIA ha implementato volontariamente un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (“Anti Bribery Management System” o ABMS) e ha definito, in coerenza con quanto richiesto dallo standard internazionale UNI ISO 37001: 2016 e dal D.Lgs. 231/2001 una struttura di governance comprendente Organo Direttivo, Alta Direzione e Responsabile Anticorruzione (RAC). Quest’ultima figura ha la responsabilità di supervisionare la definizione della Linea Guida Anticorruzione e di monitorare sulla sua corretta applicazione.

41 La Certificazione è disponibile sul sito di AMPLIA. Per ulteriori informazioni di carattere generale, è possibile consultare il seguente [link](#).

42 Nel seguente elenco sono riportati i corsi erogati in materia di anticorruzione e il relativo numero di partecipanti. Poiché alcuni dipendenti possono aver frequentato più di un corso, la somma dei partecipanti per ciascun corso potrebbe non corrispondere al numero totale dei dipendenti formati riportato all’interno della Tabella 24 “Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione”.

**Tabella 24.**

Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione

DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	VALORI					
	2023		2022 <sup>43</sup>		2021	
	n.	%	n.	%	n.	%
Impiegati	263	95%	355	94%	114	96%
Quadri	11	4%	18	5%	3	2%
Dirigenti	3	1%	5	1%	0	0%
Operai	0	0%	0	0%	2	2%
<b>Totale</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>378</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

## Antimafia

La Società, consapevole dei rischi e dei danni che le organizzazioni mafiose possono causare alla comunità in generale e alle attività nel settore delle infrastrutture, ha predisposto delle procedure per l'applicazione di apposite misure antimafia. Tali procedure interne richiedono ai Destinatari di operare una valutazione di affidabilità dei soggetti con i quali AMPLIA intrattiene i propri rapporti, al fine di evitare qualsiasi tipo di vicinanza con organizzazioni e/o attività mafiose. La valutazione richiede di prendere in considerazione diversi aspetti tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- eventuale sottoposizione dei soggetti a misure cautelari coercitive durante procedimenti penali per partecipazione a reati associativi, usura, estorsione, ricettazione, riciclaggio e altri reati legati alla criminalità organizzata o per altri reati contro la Pubblica Amministrazione;
- costituzione sospetta della società oggetto di valutazione al fine di perseguire scopi illeciti o per favorire gruppi criminali;
- assenza di rapporti con imprese di credito da parte di società o enti oggetto della valutazione di affidabilità;
- intervento ingiustificato, nelle trattative commerciali, di persone od enti privi di legittimazione ad interloquire nelle trattative medesime;
- mancata esibizione della certificazione antimafia, del certificato sui carichi pendenti o di autocertificazioni sostitutive;
- mancata presentazione di documenti comprovanti l'iscrizione ad albi, ordini o elenchi, se necessari per l'attività;
- eventuale ricezione di richieste estorsive di qualsiasi tipo, al verificarsi delle quali i dipendenti della Società sono tenuti a rivolgersi agli organi competenti (i.e. Organismo di Vigilanza, polizia).

<sup>43</sup> I dati riguardanti il numero di dipendenti formati in materia di anticorruzione (2022) sono stati rettificati rispetto a quanto inserito nel Bilancio di Sostenibilità 2022.

## La segnalazione di illeciti e violazioni

AMPLIA si impegna a sostenere i principi etici avvalendosi dell'Organo di Gestione delle Segnalazioni, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2023, il cui obiettivo è quello di presidiare il processo di gestione delle segnalazioni pervenute da qualsiasi soggetto, interno o esterno alla Società stessa, in coerenza con la Linea Guida «Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI<sup>44</sup>». L'Organismo collegiale è responsabile di valutare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, definendo e monitorando le eventuali azioni di miglioramento da apportare, nonché a promuovere le necessarie azioni di formazione sul tema del whistleblowing. Ciascun individuo all'interno dell'Organizzazione è tenuto a segnalare la potenziale commissione di reati, quali episodi di corruzione o infrazioni al Codice Etico e del Modello 231, utilizzando canali specificamente previsti dalla Società. Le segnalazioni devono riguardare violazioni accertate o presumibili in relazione ai rapporti con soggetti terzi legati alla Società o al Gruppo. In tal senso, nell'adempiere al proprio obbligo di onestà e legalità, la Società si fa promotrice nella diffusione di consapevolezza sul rischio frode tra i dipendenti, adottando una serie di principi volti al controllo degli stessi e definiti all'interno della Politica Integrata. Ogni componente dell'Organizzazione può riferire atti fraudolenti o illeciti seguendo la Linea Guida «Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI». Si configura come oggetto delle segnalazioni qualunque azione contraria alla normativa nazionale ed europea definita dal D.lgs. n. 24 del 2023, o in violazione delle politiche interne di AMPLIA e/o del Gruppo, includendo comportamenti illeciti nei rapporti aziendali di AMPLIA o del Gruppo e ogni atto sospetto o potenzialmente dannoso. A titolo esemplificativo, le segnalazioni possono riguardare:

- atti di corruzione tentati, presunti o effettivi, compiuti direttamente, tramite terzi o su loro sollecitazione;
- conflitti di interessi;
- violazioni del Codice Etico o comportamenti in contrasto con i valori della Società;
- condotte considerate illecite secondo il Modello 231;
- attività illecite e/o fraudolente nei confronti di clienti o del patrimonio aziendale.

Sono escluse dalle segnalazioni le notizie prive di fondamento, le informazioni già pubbliche e i dati ottenuti da indiscrezioni o fonti poco attendibili.

Inoltre, con la finalità di assicurare agilità e immediatezza a coloro che desiderano effettuare una segnalazione, sono disponibili diversi canali alternativi tra loro:

- piattaforma informatica, accessibile da parte di tutti i Segnalanti (Dipendenti, Terzi, ecc.). Il sistema consente l'invio di segnalazioni attraverso un percorso guidato online senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità;
- posta elettronica, agli indirizzi mail: anticorruzione@ampliaspa.it o organismodivigilanza@ampliaspa.it;

44 La Linea Guida «Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI» è disponibile al seguente [link](#).

- posta ordinaria, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza o del Responsabile Anticorruzione, AMPLIA Infrastructures S.p.A., all'indirizzo Via Giulio Vincenzo Bona, 95/101 - 00156 Roma;
- casella vocale, al numero: 06/43634213. La modalità di registrazione della segnalazione garantirà, mediante distorsione della tonalità e contraffazione della voce, l'anonimato del segnalante.

Al fine di proteggere e garantire la sicurezza dell'autore della segnalazione, dei soggetti segnalati e di altre persone coinvolte, in forza della Linea Guida «Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI», AMPLIA si impegna a mantenere la massima riservatezza e discrezione durante tutte le fasi del processo di gestione delle segnalazioni. È, inoltre, rigorosamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, anche indiretta, contro chiunque sia coinvolto nella segnalazione. Se necessario, possono essere applicate delle misure di sostegno per garantire la sicurezza e il benessere delle persone coinvolte.

Si segnala che, nel corso del 2023, non sono pervenute segnalazioni per presunte violazioni della normativa anticorruzione e/o della Linea Guida Anticorruzione di AMPLIA e/o il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.

## Principali certificazioni di AMPLIA

AMPLIA si impegna con dedizione nella riduzione dell'impatto ambientale e nel garantire la sostenibilità delle sue operazioni. La Società abbraccia un approccio proattivo al miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali ed economiche. A tal fine, AMPLIA, in linea con quanto previsto dalla Capogruppo ASPI, opera per l'adozione e l'evoluzione costante dei propri Sistemi di Gestione in conformità con i principali standard internazionali. Per tale motivo, nel 2022 è stato introdotto un progetto di integrazione dei sistemi di gestione aziendale. Nell'ambito del sistema di gestione integrato, di seguito sono riportate le principali certificazioni della Società:

STANDARD	NUMERO CERTIFICATO	ENTE CERTIFICATORE
ISO 45001	0756.2023	IMQ
ISO 39001	0751.2023	IMQ
ISO 9001	0752.2023	IMQ
ISO 14001	0755.2023	IMQ
ISO 27001	1352.2023	IMQ
ISO 37001	0804.2023	IMQ
ISO 50001	1305.2023	IMQ
ISO 55001	1445.2023	IMQ
SA8000	SA-1895-IT	IQNet
ISO 30415	A049.2023	IMQ
PDR 125	1120.2023	IMQ

Attraverso queste certificazioni, AMPLIA evidenzia il proprio percorso di crescita verso una realtà aziendale sempre più responsabile e in linea con i principi di sostenibilità e di etica professionale, mettendo al centro non solo la qualità dei servizi ma anche il benessere delle persone e il rispetto dell'ambiente.

## **FOCUS ON: IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI**

Con riferimento alla gestione dei rischi, il Gruppo ASPI ha sviluppato un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi sulla base di quanto previsto dalla norma ISO 31000 "Risk Management". Ha altresì strutturato un Framework ICSRM composto da quattro elementi che, opportunamente monitorati, forniscono al Top Management una visione completa circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto di leggi e regolamenti, garantendo l'integrità e l'affidabilità dei dati. Per ulteriori informazioni in materia, si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario della Capogruppo ASPI.

Pertanto, AMPLIA, coerentemente con quanto definito dalla Capogruppo, ha implementato un proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi che si pone l'obiettivo di monitorare la capacità aziendale di raggiungere gli obiettivi di business e strategici, attraverso l'ottimizzazione delle performance, nel rispetto di norme e regolamenti e garantendo l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali. Con periodicità semestrale, ai fini dell'aggiornamento dell'Enterprise Risk Management (ERM), la struttura di Internal Control System della Società svolge un'attività di Risk Assessment che prevede il coinvolgimento di tutte le Funzioni aziendali, in qualità di Process Owner.

I rischi individuati nell'ambito del Risk Assessment aggiornato al secondo semestre 2023, afferenti alle attività di AMPLIA, rientrano all'interno delle seguenti quattro aree:

- rischi strategici;
- rischi di etica e compliance;
- rischi finanziari;
- rischi operativi.

Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione sulla Gestione di AMPLIA pubblicata all'interno del sito web aziendale. Tale Risk Assessment ha previsto, inoltre, un focus di analisi anche sui rischi di natura ESG in relazione alle tematiche materiali individuate. Di seguito viene riportata la tabella di raccordo tra tali rischi e le tematiche materiali di AMPLIA:

AMBITI	TEMATICHE MATERIALI	PRINCIPALI CATEGORIE DI RISCHIO ESG
ENVIROMENTAL	LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Tutela Ambientale (es. inadeguata tutela e salvaguardia delle risorse naturali e biodiversità)
	TUTELA DELLE RISORSE NATURALI BIODIVERSITÀ	
SOCIAL	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Salute e Sicurezza dei Lavoratori (es. inadeguata gestione dei "Major Accident" con impatto sull'operatività aziendale)
	INCLUSIONE VALORIZZAZIONE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	People (es. difficoltà della Società di attrarre e mantenere risorse con competenze chiave, di definire MBO e politiche retributive competitive; mancato rispetto dei principi di DE&I nella selezione e gestione del personale)
	RAPPORTO CON LA COMUNITÀ	Indisponibilità Risorse, Sistemi e Infrastrutture (es. inadeguata gestione delle relazioni con le comunità locali)
	CATENA DI FORNITURA	Supply Chain Management (es. mancata verifica del rispetto degli obiettivi ESG da parte della catena di fornitura)
GOVERNANCE	GOVERNANCE E INTEGRITÀ	Governance, Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi; Compliance a leggi e normative
	PRIVACY E CYBERSECURITY	IT Security (es. inadeguata gestione degli attacchi informatici (Cyber Attack))

### 4.3 Privacy e Cybersecurity

GRI 418-1

AMPLIA si impegna a salvaguardare il diritto alla riservatezza, assicurando la protezione dei dati personali acquisiti e facendo in modo che il loro trattamento avvenga in osservanza dei diritti fondamentali degli interessati. Nello specifico, per la raccolta e il trattamento di tali informazioni, AMPLIA si attiene a quanto previsto dal Reg UE 679/2016 (GDPR), garantendo agli interessati il rispetto dei diritti di cui

all'art. 15 e successivi del Regolamento stesso. Il trattamento dei dati personali viene curato dalla Società esclusivamente per finalità commerciali, assicurando che tale gestione avvenga in conformità con le leggi attualmente in vigore e garantendo una piena osservanza delle disposizioni normative. In tal senso, le notizie e le informazioni acquisite sono gestite con discrezione attraverso una serie di procedure imposte in materia di privacy, seguendo non soltanto quanto previsto dalla legge ma anche delle istruzioni dettagliate da politiche interne previste per tale contesto. La riservatezza dei dati forniti è, inoltre, veicolata da uno specifico Protocollo che descrive misure protettive e stringenti divieti, con la finalità di impedire l'utilizzo di tali informazioni per scopi illegali o per interessi personali. A tal proposito, AMPLIA ha anche adottato delle Linee Guida e Procedure predisposte dalla Capogruppo ASPI al fine di assicurare un trattamento dei dati conforme alla legge, corretto e trasparente. Con riferimento alla documentazione elaborata da ASPI e adottata da AMPLIA è possibile individuare i seguenti documenti:

- la Linea Guida per la Data Protection;
- Linee Guida per la valutazione di impatto dei trattamenti di dati personali (DPIA);
- la Procedura di Gestione degli Eventi di Violazione dei Dati Personali.

Inoltre, dal 2022, AMPLIA ha sviluppato una propria Politica per la Sicurezza delle Informazioni<sup>45</sup>, all'interno della quale viene rimarcata l'importanza del rispetto dei diritti degli interessati e della riservatezza di tali informazioni. All'interno del documento sono osservati i seguenti principi in materia di data protection:

- valutazione delle informazioni gestite e di eventuali criticità, al fine di implementare misure di protezione dei dati adeguate;
- garanzia di accesso sicuro ai dati, al fine di prevenire trattamenti non autorizzati (ciò include garantire che l'accesso ai locali della società venga consentito esclusivamente al personale autorizzato);
- celere intervento in caso di anomalie e/o episodi di violazione.

A riprova dell'impegno intrapreso per la protezione e la riservatezza dei dati, la Società ha ottenuto il 13 dicembre 2023 la Certificazione ISO 27001 sulla Gestione della Sicurezza delle Informazioni<sup>46</sup>.

Inoltre, nell'ambito della Cyber Security, AMPLIA si è dotata di una specifica strategia volta ad incrementare la sicurezza dei sistemi IT e a ridurre il rischio di attacchi informatici (cd. *cyber attacks*).

Al fine di aumentare ulteriormente la consapevolezza dei dipendenti riguardo tali tematiche, la Società ha erogato alla totalità di essi una serie corsi di formazione

---

<sup>45</sup> Per maggiori informazioni, la Politica per la Sicurezza delle Informazioni adottata da AMPLIA è disponibile al seguente [link](#).

<sup>46</sup> La [Certificazione](#) testimonia l'adozione da parte di AMPLIA di un corretto sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, che garantisce l'osservanza dei principi di riservatezza, integrità e disponibilità.

specifici, ai quali vengono periodicamente inoltrate pillole sulla *Cyber Security awareness*.

Nel corso del triennio non si sono verificati né casi di denunce riguardanti violazioni della privacy né casi di perdita di dati e/o informazioni.

## **FOCUS ON: IL PIANO PREDISPOSTO DALLA CAPOGRUPPO IN AMBITO PRIVACY**

La Capogruppo ASPI ha predisposto un Piano che include specifiche iniziative da portare avanti in tutte le Società del Gruppo. Tale Piano ha l'obiettivo di garantire la piena tutela dei dati personali e incrementare i livelli di sicurezza informatica.

Le iniziative previste sono attualmente ancora in corso e riguardano:

- formazione privacy su tematiche relative alle nuove tecnologie emergenti, con il fine di rafforzare la sensibilizzazione e le competenze del personale;
- attività di simulazione di verifiche ispettive da parte delle Autorità, con l'obiettivo di valutare il livello di maturità del modello privacy e di identificare eventuali aree di miglioramento;
- attivazione di una piattaforma centralizzata finalizzata alla gestione degli adempimenti previsti dal GDPR;
- attivazione di un servizio centralizzato di Privacy by Design per tutte le nuove iniziative che hanno un impatto sul trattamento dei dati personali, con l'obiettivo di consentire che la protezione dei dati sia integrata nelle progettualità di "process and digital transformation" sin dalla primissima fase di ideazione;
- assessment sui termini di conservazione dei dati per alcuni trattamenti di dati personali con l'identificazione di eventuali gap e del relativo piano di azione;
- assessment sul corretto operato delle Terze Parti nominate "Responsabile Esterno al trattamento dei dati personali" (ex-art. 28 del GDPR).

# NOTA METODOLOGICA



## 5. Nota metodologica

GRI 2-2, GRI 2-3; GRI 2-4

Il presente documento, redatto su base volontaria, rappresenta la terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di AMPLIA. Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, la Società ha adottato gli standard di rendicontazione GRI, pubblicati nel 2021. In particolare, sulla base di quanto stabilito dallo Standard GRI 1 “Principi di rendicontazione 2021”, paragrafo 3, AMPLIA rendiconta i temi materiali legati agli impatti più significativi sugli aspetti economici, ambientali e sociali, fornendo un’illustrazione dettagliata del proprio contesto e 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 della relativa pagina in cui è sviluppata l’informativa.

L’obiettivo di AMPLIA è quello di fornire ai propri Stakeholder, in modo chiaro e trasparente, una corretta rappresentazione degli impatti generati dalle proprie attività, comunicando l’andamento, le performance ed i risultati raggiunti dal proprio operato in termini di sostenibilità. Per tale motivo, le informazioni qualitative e quantitative presenti all’interno del bilancio vengono raccolte su base annuale e riferiscono al periodo di rendicontazione compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, in linea con la rendicontazione finanziaria societaria.

L’importanza degli Stakeholder e il loro coinvolgimento nella definizione della strategia di AMPLIA è riportata all’interno del paragrafo 1.3 “Stakeholder engagement”. Nel seguente paragrafo, AMPLIA descrive le modalità con cui la Società coinvolge e interagisce con le diverse categorie di stakeholder, quali: clienti, fornitori, comunità locali, dipendenti e associazioni sindacali, istituzioni, università, centri di ricerca e partner tecnici, investitori e comunità finanziaria. Questo dialogo continuo consente ad AMPLIA di identificare e rispondere proattivamente alle esigenze e aspettative delle diverse categorie di Stakeholder.

Nel paragrafo 1.4 “L’analisi di materialità e la strategia di sostenibilità di AMPLIA Infrastructures” viene illustrato il processo attraverso il quale AMPLIA ha aggiornato la propria analisi di materialità, evidenziando i temi maggiormente rilevanti per la Società e per la propria catena del valore. Questi temi rispecchiano un’analisi degli impatti significativi, sia positivi che negativi, che AMPLIA ha o che potrebbe avere sull’economia, l’ambiente e le persone. L’elenco dei temi rilevanti è il risultato di un processo strutturato in più fasi, che ha coinvolto i molteplici gruppi di Stakeholder ritenuti più significativi per le proprie attività.

All’interno del bilancio sono presenti, quando disponibili, i dati di prestazione del triennio 2021 – 2023, allo scopo di fornire un raffronto con gli anni precedenti (eventuali riesposizioni dei dati, con riferimento al biennio precedente, sono stati adeguatamente segnalati in corrispondenza degli appositi paragrafi). Inoltre, le informazioni raccolte per la realizzazione del presente documento riferiscono, in linea con il perimetro considerato per la redazione del bilancio d’esercizio separato, esclusivamente alla sola

AMPLIA. A tal proposito, si segnala che con la finalità di fornire un maggior livello di dettaglio al lettore di bilancio, sono stati riportati con focus specifici, alcuni dati rilevanti delle Società controllate da AMPLIA.

Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il management di AMPLIA, il quale ha fornito i dati e le informazioni riportate all'interno del bilancio. Per il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023 di AMPLIA sono state previste le seguenti attività:

- identificazione del perimetro di rendicontazione e degli Stakeholder coinvolti: tale attività ha implicato la definizione, in primis, del perimetro societario da trattare per la realizzazione del documento. Definito il perimetro di rendicontazione, sono state individuate le principali categorie di Stakeholder che possono influenzare o essere influenzate dall'attività societaria;
- aggiornamento dei temi materiali: ha previsto l'aggiornamento dei temi ritenuti particolarmente significativi, aventi un impatto rilevante per l'attività e la strategia societaria e dei propri Stakeholder;
- definizione dei KPIs non finanziari: implica la definizione degli indicatori non finanziari che la società utilizzerà per misurare e comunicare il suo impatto e le sue prestazioni;
- raccolta ed elaborazione dei dati qualitativi e quantitativi inseriti nel Bilancio di Sostenibilità: prevede la raccolta e l'analisi delle informazioni che saranno incluse nel bilancio del 2023;
- redazione del documento finale da presentare per la convalida agli Organi di controllo: svolte le molteplici attività precedentemente menzionate, e raccolte le informazioni necessarie per la sua compilazione, il documento è redatto e successivamente sottoposto all'Organo di controllo per la validazione finale.

A garanzia della qualità dei contenuti riportati, il bilancio è stato redatto secondo i principi di equilibrio, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e verificabilità, secondo quanto previsto dagli Standard GRI. Inoltre, nel caso di indicatori comuni a quelli riportati dalla Capogruppo nella propria Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, la Società ha utilizzato le stesse metodologie per il calcolo e il consolidamento dei dati.

Si precisa che il presente documento non è sottoposto ad attività di revisione da parte di soggetti terzi.

## 5.1 GRI Content Index

Tabella: GRI Content Index

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
GRI 2: Informativa generale (2021)				
Organizzazione e pratiche di rendicontazione				
2-1	Dettagli organizzativi	1.1 Chi siamo e i nostri valori	12	
		1.2 Le nostre attività e dove operiamo	14	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	83	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	83	
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	83	
2-5	Assurance esterna			Il documento non è sottoposto ad assurance esterna.
Attività e lavoratori				
2-7	Dipendenti	2.1 Le nostre persone	26	
Governance				
2-9	Struttura e composizione della governance	4.1 Corporate di Governance	68	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	4.1 Corporate di Governance	68	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	4.1 Corporate di Governance	68	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è anche il Presidente della Società.
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	4.1 Corporate di Governance	68	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	2.3 Sviluppo delle persone	33	
Strategia, politiche e prassi				
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder	6	
		Il percorso verso la sostenibilità di AMPLIA	9	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4.2 Etica e Compliance	71	
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.1 Chi siamo e i nostri valori	12	
		2.6 Relazione con il territorio e la comunità	50	
Coinvolgimento degli Stakeholder				
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.3 Stakeholder engagement	18	
2-30	Contratti collettivi	2.1 Le nostre persone	26	
		2.3 Sviluppo delle persone	33	

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
<b>TEMA MATERIALE: Rapporto con la comunità</b>				
GRI 201 Performance economiche (2016)				
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	1.5 Performance economiche	22	
<b>TEMA MATERIALE: Inclusione, valorizzazione, sviluppo delle risorse umane</b>				
GRI 202 (2016)				
202-1	Rapporti tra il Salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale			AMPLIA offre ad un neoassunto un salario maggiore rispetto a quanto previsto dal salario minimo locale. Nel corso del 2023 il rapporto è stato pari a 127% (uomo) e pari a 110% (donna). Nel corso del 2022 è invece stato pari a 137.2% (uomo) e pari a 136.2% (donna).
<b>TEMA MATERIALE: Governance e integrità</b>				
GRI 205 Anticorruzione (2016)				
205-1	Operazioni Valutate per Rischi Legati alla Corruzione			Ad esito della valutazione dei rischi per il biennio in considerazione, non sono emersi rischi significativi legati alla corruzione.
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	4.2 Etica e compliance	71	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese			Nel 2023 non sono stati registrati episodi di corruzione.
<b>TEMA MATERIALE: Catena di fornitura</b>				
GRI 204 Prassi di approvvigionamento (2016)				
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	2.5 Gestione della catena di fornitura	48	
<b>TEMA MATERIALE: Tutela delle risorse naturali</b>				
GRI 301 Materiali (2016)				
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	3.2 Tutela risorse naturali	61	
GRI 303 Acqua ed effluenti (2018)				
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	3.2 Tutela risorse naturali	61	
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	3.2 Tutela risorse naturali	61	
303-3	Prelievo idrico	3.2 Tutela risorse naturali	61	
GRI 306 Rifiuti (2020)				
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	3.2 Tutela risorse naturali	61	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	3.2 Tutela risorse naturali	61	
306-3	Rifiuti prodotti	3.2 Tutela risorse naturali	61	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	3.2 Tutela risorse naturali	61	
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	3.2 Tutela risorse naturali	61	

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
<b>TEMA MATERIALE: Lotta al cambiamento climatico</b>				
<b>GRI 302 Energia (2016)</b>				
302-1	Consumi energetici	3.1 Lotta al cambiamento climatico	54	
302-3	Intensità energetica	3.1 Lotta al cambiamento climatico	54	
<b>GRI 305 Emissioni (2016)</b>				
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	3.1 Lotta al cambiamento climatico	54	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	3.1 Lotta al cambiamento climatico	54	
305-4	Intensità di emissioni	3.1 Lotta al cambiamento climatico	54	
<b>TEMA MATERIALE: Biodiversità</b>				
<b>GRI 304 Biodiversità (2016)</b>				
304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	3.2 Tutela risorse naturali	61	
<b>TEMA MATERIALE: Catena di fornitura</b>				
<b>GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori (2016)</b>				
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	2.5 Gestione della catena di fornitura	48	
<b>TEMA MATERIALE: Inclusione, valorizzazione, sviluppo delle risorse umane</b>				
<b>GRI 401 Occupazione (2016)</b>				
401-1	Nuove assunzioni e turnover	2.1 Le nostre persone	26	
401-3	Congedo parentale	2.3 Sviluppo delle persone	33	
<b>GRI 404 Formazione e istruzione (2016)</b>				
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.3 Sviluppo delle persone	33	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	2.3 Sviluppo delle persone	33	
<b>GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)</b>				
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	2.1 Le nostre persone	26	
		2.2 Diversità e inclusione	29	
		4.1 Corporate Governance	68	
<b>GRI 406 Non discriminazione (2016)</b>				
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2.2 Diversità e inclusione	29	

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA	NOTE/OMISSIONI
<b>TEMA MATERIALE: Salute e sicurezza sul lavoro</b>				
<b>GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-9	Infortuni sul lavoro	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
403-10	Malattie professionali	2.4 Salute e sicurezza sul lavoro	39	
<b>GRI 413 Comunità locali (2016)</b>				
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	2.6 Relazione con il territorio e la comunità	50	
<b>TEMA MATERIALE: Catena di fornitura</b>				
<b>GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)</b>				
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	2.5 Gestione della catena di fornitura	48	
<b>TEMA MATERIALE: Privacy e cybersecurity</b>				
<b>GRI 418 Privacy dei clienti (2016)</b>				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	4.3 Privacy e Cyber security	80	

## Tabella Key Performance Indicators (KPIs)

Laddove nella colonna “obiettivo 2024” è indicata la dicitura “nota 1”, si conferma la volontà da parte di AMPLIA di perseguire l’obiettivo oggetto dei KPI elencati.

<b>ETICA</b>						
<b>TEMA MATERIALE: GOVERNANCE E INTEGRITÀ</b>						
<b>N. KPI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Risultato 2021</b>	<b>Risultato 2022</b>	<b>Risultato 2023</b>	<b>Obiettivo 2024</b>
1	Incremento della formazione in materia di anticorruzione	Comunicazione delle policies e training dei dipendenti su anticorruzione	32% (1)	23% (1)	16% (1)	Vedasi nota 1
(1) La percentuale si riferisce al totale delle persone formate nel corso dell’anno.						
2	Riduzione delle violazioni e segnalazione in materia di etica aziendale	Numero segnalazioni da whistleblowing o altro (2)	0	0	0	0
(2) Si intende il numero di segnalazioni su temi etici arrivate direttamente in azienda o di cui AMPLIA è a Conoscenza						
3	Riduzione dei casi di corruzione	Numero casi di corruzione confermati	0	0	0	0
4	Incremento dei dipendenti formati su questioni etiche	Percentuale di dipendenti che hanno fatto corsi di formazione su aspetti etici	8% (3)	15% (3)	10% (3)	Vedasi nota 1
(3) La percentuale si riferisce al totale delle persone formate nel corso dell’anno						
<b>TEMA MATERIALE: PRIVACY E CYBERSECURITY</b>						
<b>N. KPI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Risultato 2021</b>	<b>Risultato 2022</b>	<b>Risultato 2023</b>	<b>Obiettivo 2024</b>
5	Riduzione dei reclami su violazioni della privacy e su perdita dei dati	Numero cause o reclami su violazioni della privacy e perdita dei dati dei dipendenti, clienti e fornitori	0	0	0	0
6	Riduzione del numero di incidenti riguardanti la sicurezza informatica	Numero di incidenti confermati sulla sicurezza informatica	0	0	0	0
<b>PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI</b>						
<b>TEMA MATERIALE: INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE, SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b>						
<b>N. KPI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Risultato 2021</b>	<b>Risultato 2022</b>	<b>Risultato 2023</b>	<b>Obiettivo 2024</b>
7	Incremento della componente femminile in posizioni di responsabilità	% donne in posizione di responsabilità	7%	7%	11%	12,5%
8	Riduzione delle disparità retributive di genere	Gender pay gap (calcolato con il Metodo richiesto dal Certificatore della Pdr UNI 125)				0
9	Riduzione degli episodi di impiego minorile	Numero lavoratori con età inferiore a 16 anni	0	0	0	0
10	Riduzione delle segnalazioni riguardanti il lavoro forzato e Obbligato	Numero segnalazioni nell’anno	0	0	0	0
11	Riduzione del numero di segnalazioni per episodi che limitano la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Numero segnalazioni nell’anno	0	0	0	0
12	Incremento della % di dipendenti coperti da Contratti collettivi	Numero dipendenti coperti da contratti collettivi/ numero totale dipendenti	100%	100%	100%	100%
13	Incremento della % di dipendenti coperti dai rappresentanti dei Lavoratori	Percentuale dipendenti coperti dai Rappresentanti Dei Lavoratori	100%	100%	100%	100%

14	Incremento della % di dipendenti iscritti al sindacato	Percentuale dipendenti iscritti al sindacato	83% <sup>47</sup>	76%	0	0
15	Riduzione degli episodi legati a pratiche discriminatorie	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie	0	0	0	0
16	Riduzione degli episodi di discriminazione registrati	Numero totale di episodi registrati	0	0	0	0
17	Riduzione del numero di Provvedimenti Disciplinari	Numero di Provvedimenti Disciplinari	102	50	50	30
18	Riduzione di episodi legati al mancato rispetto degli orari lavorativi	Numero segnalazioni nell'anno	0	0	0	0
19	Riduzione delle segnalazioni legate alle tematiche retributive	Numero segnalazioni nell'anno	0	0	0	0
20	Incremento della % dei dipendenti sottoposti a valutazioni legate alle proprie performance	Numero dipendenti sottoposti a valutazione/ numero totale impiegati amministrativi e tecnici	100%	100%	100%	100%
21	Incremento dei casi di reclutamento interno	Numero casi di reclutamento interno	14	41	66	Vedasi nota 1
22	Incremento delle ore di Formazione erogate	Ore Formazione Effettuate	13.327	14.690	49.652	Vedasi nota 1
23	Incremento della % dei dipendenti che hanno effettuato corsi di formazione su discriminazioni e molestie	Percentuale di dipendenti che hanno fatto corsi di formazione su discriminazioni e molestie	36% (4)	52% (4)	54% (4)	Vedasi nota 1

(4) La percentuale si riferisce al totale delle persone formate nel corso dell'anno.

24	Incremento del numero di corsi di formazione forniti	Numero corsi di formazione forniti	233	1.020	400	Vedasi nota 1
25	Riduzione dell'assenteismo	Numero di assenze/ numero ore totali	8%	13%	6,2%	Vedasi nota 1

#### TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

N. KPI	OBBIETTIVO	INDICATORE	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Obiettivo 2024
26	Indice di gravità infortuni	Giornate non lavorate per infortunio x 1.000/ ore Lavorate nell'anno	0,86	3,14	0,6	0,4
27	Indice di frequenza infortuni	Numero di infortuni registrati x 1.000.000/ ore Lavorate nell'anno	20,09	12,6	11,8	8,0
28	Riduzione dei casi di malattia professionale	Numero malattie professionali	4	1	3	2
29	Riduzione delle problematiche dovute ad attrezzature o sostanze pericolose	Giornate di Infortunio per le Cause descritte x1000/ ore Lavorate nell'anno	0,29	2,69	0	Vedasi nota 1
30	Riduzione del numero di segnalazioni esterne su tematiche di salute e sicurezza	Numero contestazioni da Committenti ed Enti di Controllo	1	0	0	Vedasi nota 1
31	Riduzione del numero di infortuni per i lavoratori esterni (Committenti / Fornitori / Subappaltatori)	Numero di infortuni di committenti / Fornitori / Subappaltatori	52	18	16	Vedasi nota 1
32	Riduzione dell'indice di infortuni per i lavoratori esterni (Committenti / Fornitori / Subappaltatori)	Numero di infortuni registrati x 1.000.000/ ore Lavorate nell'anno (5)	18,9	10,2	8,7	Vedasi nota 1

(5) Il dato si intende con riferimento a fornitori e subappaltatori.

47 Il dato è stato rettificato rispetto a quanto inserito nel Bilancio di Sostenibilità 2021 a seguito di revisione.

ACQUISITI SOSTENIBILI						
TEMA MATERIALE: CATENA DI FORNITURA						
N. KPI	OBIETTIVO	INDICATORE	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Obiettivo 2024
33	Incremento della % di fornitori coinvolti su tematiche ESG	Sottoscrizione clausole ambientali, diritti umani e lavorativi	N/A	100%	100%	100%
34	Incremento della % di fornitori sottoposti a valutazione su temi di Responsabilità Sociale di Impresa	Percentuale di fornitori sottoposti a valutazione su temi di Responsabilità Sociale di Impresa	44%	54%	100%	100%
35	Incremento del numero di Audit esterni effettuati sui fornitori	Numero di fornitori sottoposti a ispezione in loco sui temi di Responsabilità Sociale di Impresa	3	6	2	5
36	Incremento della % degli addetti Ufficio Acquisti formati su tematiche di approvvigionamento sostenibile	Percentuale di addetti Ufficio Acquisti che hanno seguito una formazione sull'approvvigionamento sostenibile	20%	0%	0% (6)	100%

(6) La percentuale si riferisce al totale delle risorse dell'Ufficio Acquisti formate per singolo anno.

AMBIENTE						
TEMA MATERIALE: TUTELA DELLE RISORSE NATURALI						
N. KPI	OBIETTIVO	INDICATORE	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Obiettivo 2024
37	Riduzione dei consumi di acqua	m <sup>3</sup> acqua consumata per milione di fatturato	0,67	0,64	0,37	Vedasi nota 1
38	Riduzione delle sanzioni relative alla gestione dei rifiuti	Numero di sanzioni per scorretta gestione	2	0	0	0
39	Incremento della % dei rifiuti inviati a recupero	Percentuale di rifiuti inviati a recupero su totale rifiuti	98,1%	99,5%	98,8%	Vedasi nota 1
40	Riduzione delle sanzioni ricevute su aspetti ambientali	Numero di sanzioni su aspetti ambientali	2	0	0	0
41	Riduzione delle sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sulle emissioni di polveri	Numero di sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sullo specifico aspetto	3	1	0	0
42	Riduzione delle sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sul rumore emesso	Numero di sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sullo specifico aspetto	13	4	0	0
43	Riduzione delle sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sugli odori emessi	Numero di sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sullo specifico aspetto	0	0	0	0
44	Riduzione delle sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sull'inquinamento accidentale	Numero di sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sullo specifico aspetto	43	4	2	0
45	Incremento del fresato	t fresato recuperato	52.659	48.002	60.038	Vedasi nota 1
46	Incremento del materiale da scavo riutilizzato	t materiale da scavo riutilizzato	269.856	686.032	685.013	Vedasi nota 1
47	Incremento della % di ripristino degli ecosistemi a valle delle opere realizzate	Percentuale di ripristino degli ecosistemi a valle delle opere realizzate, in conformità con le prescrizioni di progetto	100%	100%	100%	100%

TEMA MATERIALE: LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO						
N. KPI	OBIETTIVO	INDICATORE	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Obiettivo 2024
48	Riduzione dei consumi di energia elettrica	Kwh per milione di fatturato	0,049	0,045	0,026	Vedasi nota 1
49	Riduzione dei consumi di gasolio	Litri gasolio per milione di fatturato	13.731	0,012	0,009	Vedasi nota 1
50	Consumo di gas metano	m <sup>3</sup> gas metano per milione di fatturato	1.322	1.455	976	Vedasi nota 1
51	Consumo di GPL	Litri GPL per milione di fatturato	1.926	3.848	2.281	Vedasi nota 1
52	Riduzione dei consumi di olio combustibile per impianti	Kg olio combustibile per milione di fatturato	3.355	4.730	2.155	Vedasi nota 1
53	Riduzione delle emissioni	TonCO <sub>2</sub> emesse	38.799	29.593	26.796	-2%
TEMA MATERIALE: RAPPORTO CON LA COMUNITÀ						
N. KPI	OBIETTIVO	INDICATORE	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Obiettivo 2024
54	Riduzione delle sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sulla congestione strade limitrofe ai cantieri	Numero di sanzioni / reclami / non conformità riscontrate sullo specifico aspetto	0	0	0	0







© **AMPLIA Infrastructures Spa**

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