

Report Sociale al 31.12.2024

Ai sensi della Certificazione SA8000 (Social Accountability System)



Indice



Indice

Messaggio agli stakeholder <i>[ESRS 2 SBM-1]</i>	7
Risultati chiave 2024	9
1. Amplia Infrastructures	11
1.1 Company Profile <i>[ESRS 2 SBM-1]</i>	12
1.2 I temi sociali rilevanti <i>[ESRS 2 SBM-2, SBM-3, IRO-1]</i>	14
1.3 Un business che genera impatto	16
2. Approccio alla responsabilità sociale d'impresa	19
2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	20
2.1.1 Lavoro infantile <i>[ESRS S1-6]</i>	20
2.1.2 Lavoro obbligato <i>[ESRS S1-6]</i>	20
2.1.3 Salute e Sicurezza <i>[ESRS S1-14]</i>	21
2.1.4 Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva <i>[ESRS S1-8]</i>	24
2.1.5 Discriminazione <i>[ESRS S1-9]</i>	25
2.1.6 Pratiche disciplinari	26
2.1.7 Orario di lavoro	26
2.1.8 Retribuzione	26
2.1.9 Sistema di gestione	28
2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità <i>[ESRS S1-13, ESRS G1-2]</i>	30
3. Approccio alla diversity, equity and inclusion	33
3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022 <i>[ESRS S1-13] [ESRS S1-15]</i>	34
3.2 Le iniziative e gli obiettivi comuni	41
4. I prossimi passi	47
5. Nota metodologica <i>[ESRS 1-5.1, ESRS 1-6.1]</i>	49

5.1 Ambito di applicazione	50
5.2 Riferimenti	50
5.3 Definizioni	51
5.4 SA 8000 – Indice dei contenuti <i>[ESRS 1- 5.1, 6.1]</i>	52



Messaggio agli stakeholder

[ESRS 2 SBM-1]

Siamo lieti di presentarvi il Report Sociale di Amplia per l'anno 2024, un documento che racconta il nostro **impegno continuo verso la responsabilità sociale**, l'etica e la sostenibilità, cardini della nostra strategia ESG (Environmental, Social, Governance) e della visione del Gruppo ASPI.

Questa edizione del Report si arricchisce di un elemento centrale: **“Il Cantiere al Centro”**, che rappresenta un'evoluzione significativa nel nostro modo di intendere l'impresa. Il cantiere non è più solo un luogo di produzione, ma diventa il cuore pulsante della vita aziendale, uno spazio in cui si intrecciano lavoro, relazioni, benessere e crescita personale. Questo approccio riflette la volontà di Amplia di **costruire un modello d'impresa che valorizzi le persone**, ascolti le loro esigenze e promuova un ambiente inclusivo e sicuro.

Nel corso del 2024, Amplia ha continuato a rafforzare il proprio impegno sociale attraverso iniziative concrete e strutturate. Tra queste, il programma **“Amplia la tua Vita”** ha rappresentato un pilastro fondamentale per lo sviluppo di iniziative a supporto delle nostre persone con particolare attenzione alla loro identità privata e professionale. L'iniziativa si inserisce in un ecosistema più ampio che include progetti come **Amplia Safe**, dedicato alla sicurezza e all'identità condivisa, e **Amplia Academy**, focalizzata sulla formazione tecnica e operativa.

Il Report Sociale 2024 documenta i progressi compiuti in questa direzione, attraverso indicatori misurabili e l'analisi dell'attuazione delle Politiche SA8000 e della strategia Diversity & Inclusion. Il nostro obiettivo è offrire una visione trasparente e concreta delle nostre performance sociali, evidenziando l'adozione di standard certificati e l'impegno per il miglioramento continuo.

Il Management di Amplia conferma la volontà di mantenere un dialogo aperto con tutti gli stakeholder, facilitando la comprensione degli obiettivi e degli impegni assunti. Il



Presidente
Avv. Amedeo Gagliardi



Consigliere Delegato
e Direttore Generale
Ing. Paolo Carmona

Report si configura anche come strumento di supporto ai processi di certificazione, come EcoVadis, e ad altri sistemi di valutazione in ambito sostenibile e sociale.

La sicurezza, la qualità del servizio e la resilienza infrastrutturale restano priorità assolute, così come il benessere delle persone che vivono e lavorano nei nostri cantieri.

Investiamo costantemente nella **formazione e nello sviluppo delle competenze**, promuovendo una cultura aziendale fondata sull'inclusione, la valorizzazione delle diversità e la partecipazione attiva. Il **coinvolgimento delle comunità locali e il sostegno a iniziative sociali**, culturali ed educative rafforzano il nostro legame con il territorio.

Vi invitiamo a leggere questo Report con attenzione e a condividere con noi idee, osservazioni e suggerimenti. Il vostro contributo è fondamentale per continuare a crescere insieme.

Buona lettura a tutte e tutti.

Il Presidente e il Consigliere Delegato e Direttore Generale



Risultati chiave 2024

Il nostro anno in numeri:

1928

Dipendenti¹ nel 2024

Indice di frequenza degli infortuni

7,18%

Rappresentando una riduzione del 4,62% rispetto al 2023 e del 6,12% rispetto al 2022.

6

Certificazioni rinnovate da Amplia nel 2024

+ 39.125

Ore di formazione totali erogate

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



Obiettivo 4 - Istruzione di qualità: Amplia ha portato avanti l'iniziativa "Amplia Academy" con un duplice obiettivo: contrastare la dispersione scolastica tra i giovani, indirizzandoli verso percorsi formativi legati ai mestieri tipici dell'azienda, e offrire formazione continua ai propri dipendenti, favorendo lo sviluppo delle competenze e la crescita personale.



Obiettivo 5 - Parità di genere: Amplia si impegna a garantire un imparziale rispetto al genere in tutte le fasi dei processi di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane, promuovendo le pari opportunità, prevenendo ogni forma di discriminazione di genere e lavorando attivamente per colmare il divario retributivo.



Obiettivo 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica: Attraverso iniziative mirate di inserimento lavorativo, Amplia si impegna a ridurre la disoccupazione e a promuovere lo sviluppo economico del territorio. Inoltre, favorisce l'integrazione sociale offrendo opportunità di impiego a ex detenuti e rifugiati, contribuendo al loro reinserimento nella comunità.



Obiettivo 10 - Riduzione delle disuguaglianze: Amplia si impegna a favorire l'inclusione lavorativa di persone con disabilità fisiche, cognitive e sensoriali, contribuendo attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo, equo e diversificato.

Le certificazioni in ambito sociale rinnovate nel 2024:



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



1



Amplia Infrastructures



1.1 Company Profile [ESRS 2 SBM-1]

Amplia Infrastructures S.p.A.² è la principale impresa di costruzioni in Italia per lavori eseguiti direttamente e opera come fornitore integrato di soluzioni per la modernizzazione e la manutenzione delle infrastrutture. La società è in grado di gestire progetti complessi e di grandi dimensioni, mettendo le proprie competenze al servizio sia del Gruppo che dell'intero territorio nazionale. Amplia adotta tecnologie, macchinari e materiali a basso impatto ambientale, con un'attenzione particolare alla tutela delle risorse naturali.

Fondata nel 1970 con la denominazione COSAT (Costruzioni Stradali Asfalti S.p.A.), la Società ha assunto il nome di Pavimental S.p.A. nel 1984. Nel settembre 2022 ha adottato l'attuale denominazione, Amplia Infrastructures S.p.A. (di seguito 'Amplia'), segnando un passaggio strategico per consolidare il proprio ruolo nel settore delle costruzioni e contribuire alla trasformazione del Gruppo Autostrade per l'Italia. La Società è controllata da Autostrade per l'Italia S.p.A., che detiene il 99,8% del capitale sociale, mentre la quota restante (0,2%) è posseduta da WEBUILD S.p.A.

A partire dal 2020, Amplia ha intrapreso un profondo processo di trasformazione volto a rinnovare il proprio modello operativo. Al centro di questo cambiamento vi sono la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture, il dialogo costruttivo con tutti gli stakeholder chiave e la valorizzazione delle risorse umane e dei talenti interni, con l'obiettivo di promuovere una crescita sostenibile e inclusiva.

I pilastri sociali su cui si fonda il Piano di Sostenibilità dell'azienda sono:

- Garantire i più elevati standard di sicurezza, presidio e resilienza della rete, tutelando sia i clienti che utilizzano le infrastrutture sia il personale impiegato lungo la rete stessa;
- Favorire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui siano riconosciute e valorizzate le diversità e le unicità di ciascun individuo, nella convinzione che il confronto tra differenze rappresenti un'opportunità di crescita per le persone e per l'intera organizzazione;
- Sostenere lo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, coinvolgendo l'intera catena del valore per diffondere una cultura della sostenibilità;
- Ridefinire il rapporto con i clienti e il territorio, arricchendo l'esperienza di viaggio attraverso servizi integrati e connessi al contesto esterno all'autostrada, andando oltre il semplice tragitto ingresso-uscita per accompagnare l'utente lungo tutto il percorso.

² Nel documento indicata anche semplicemente come "Amplia".

La nostra visione è orientata a una crescita equilibrata, capace di coniugare obiettivi economici con responsabilità sociali. Puntiamo a un'espansione infrastrutturale che non solo migliori l'efficienza operativa, ma generi anche un impatto positivo e duraturo sulle comunità in cui operiamo. Il nostro impegno è quello di promuovere uno sviluppo sostenibile, inclusivo e condiviso.

Il benessere, l'innovazione e la crescita professionale dei collaboratori sono al centro delle priorità di Amplia. Per questo la Società investe costantemente nella formazione continua, con particolare attenzione ai corsi sulla sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di raggiungere il traguardo "zero incidenti".

Inoltre, Amplia è dotata di un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro e sicurezza stradale; gli audit interni sono svolti a campione e coprono tutti i processi HSE della società. Le certificazioni ISO:45001 e ISO 39001 dei sistemi coprono il 100% della forza lavoro.

L'impegno verso la sostenibilità si traduce in azioni concrete: Amplia adotta strategie mirate per ridurre l'impatto ambientale, ponendo particolare attenzione alla scelta e all'utilizzo dei materiali. A conferma di questo approccio responsabile, l'Azienda ha ottenuto la Dichiarazione di Verifica in conformità alla norma ISO 20400 sugli approvvigionamenti sostenibili.

Questa visione integrata contribuisce a creare un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, in cui i talenti e le competenze individuali vengono riconosciuti, valorizzati e incentivati, considerandoli elementi fondamentali per il successo condiviso dell'organizzazione.

I valori fondamentali di Amplia si sviluppano attorno a cinque pilastri che rappresentano le basi della nostra identità e del riconoscimento ottenuto nel settore: affidabilità, innovazione continua, eccellenza nella qualità, professionalità supportata da un'esperienza consolidata, e un forte impegno verso la sicurezza e la sostenibilità.



1.2 I temi sociali rilevanti³ [ESRS 2 SBM-2, SBM-3, IRO-1]

Per Amplia, il 2024 ha rappresentato un anno significativo nel confermare la propria posizione come Società etica e sostenibile, mantenendo un’attenzione costante nel coinvolgimento e nel dialogo efficace con tutti i suoi Stakeholder. Questo è stato favorito dalle molteplici modalità di confronto utilizzate per interagire con le diverse categorie di stakeholder:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO
Clienti	- Tavoli di confronto periodici; - sito web costantemente aggiornato e pubblicazione della reportistica finanziaria e di sostenibilità.
Dipendenti e associazioni sindacali	- Programmi di formazione per tutta la popolazione Aziendale; - tavoli negoziali e di confronto con le Associazioni Sindacali; - canali di segnalazione (whistleblowing); - sistemi di gestione delle performance; - bacheche informative presso gli uffici di sede e unità periferiche; - progetti e/o iniziative di welfare Aziendale.
Comunità locali	- Progetti per la valorizzazione culturale del territorio; - partnership con Associazioni, Fondazioni e ONG del territorio; - sito web costantemente aggiornato.
Fornitori	- Piattaforma e-Procurement Portal; - indagini di mercato; - condivisione e sottoscrizione del Codice Etico; - condivisione e sottoscrizione dei principi di Responsabilità Sociale d’Impresa; - audit sui principi della certificazione SA8000.
Investitori e comunità finanziaria	Sito web costantemente aggiornato e pubblicazione della reportistica finanziaria e di sostenibilità.
Università, centri di ricerca e partner tecnici	- Collaborazioni con Università e Centri di Ricerca; - collaborazione e realizzazione di progetti destinati al mondo universitario per favorire l’innovazione, la ricerca e l’inserimento professionale; - incontri e collaborazioni per confronti su innovazione tecnologica (impianti, mezzi d’opera, materiali, procedure e metodi).
Istituzioni	- Incontri periodici con le Istituzioni; - partecipazione ad Associazioni di Categoria e sui temi della sostenibilità.

I contributi ricevuti hanno permesso ad Amplia di arricchire la propria visione aziendale, integrandola con le reali aspettative ed esigenze degli stakeholder. Questo processo di coinvolgimento rafforza la responsabilità dell’Azienda nelle aree strategiche e contribuisce a definire una traiettoria di crescita equilibrata e sostenibile nel lungo periodo.

Ispirandosi agli standard di rendicontazione “European Sustainability Reporting Standards (ESRS)⁴”, Amplia ha rielaborato un’analisi, prendendo in considerazione impatti, rischi e opportunità (IROs) rilevanti, che possono avere un’influenza

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

⁴ Per maggiori dettagli rispetto alla metodologia e agli indicatori richiesti dai nuovi standard, si faccia riferimento al Bilancio di Sostenibilità 2024.

significativa lungo la propria catena del valore. In particolare, si è focalizzata sull'ambito sociale e ha individuato degli impatti significativi e delle opportunità che ricadono sia a livello interno all'Azienda come la salute e sicurezza sul lavoro, che a livello esterno all'Azienda, dati dai rapporti con le comunità e il territorio.

Nell'individuare il tema sociale rilevante e il suo impatto od opportunità, Amplia ha associato gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che ha come riferimento nel suo percorso verso la sostenibilità.

TEMA SOCIALE RILEVANTE	NOME IRO ⁵	SUB-TOPICS / SUB-SUB-TOPICS	SDGS	TOPICS
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Salute e sicurezza dei lavoratori	Condizioni di lavoro / Occupazione sicura	SDG 3 SDG 8	S1 – Forza Lavoro propria
	Mancato rispetto dei diritti umani sul luogo di lavoro, comprese le diversità e le pari opportunità	Parità di trattamento e di opportunità per tutti / Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore; Occupazione e inclusione delle persone con disabilità; Diversità; Lavoro minorile; Lavoro forzato	SDG 5 SDG 10	S1 – Forza Lavoro propria
	Miglioramento del benessere dei dipendenti mediante l'adozione di misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Parità di trattamento e di opportunità per tutti / Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	SDG 3 SDG 5 SDG 10	S1 – Forza Lavoro propria
	Opportunità legata all'investimento in programmi di formazione nell'ottica di contribuire alla valorizzazione e allo sviluppo dei talenti	Parità di trattamento e di opportunità per tutti / Formazione e sviluppo delle competenze	SDG 3	S1 – Forza Lavoro propria
	Opportunità legata all'adozione di un approccio volto a contribuire al benessere dei propri dipendenti (programmi di welfare, salari adeguati, equilibrio vita privata-lavoro, etc)	Condizioni di lavoro / Orario di lavoro; Salari adeguati; Equilibrio tra vita professionale e vita privata; Contrattazione collettiva	SDG 3	S1 – Forza Lavoro propria
RAPPORTO CON LA COMUNITÀ'	Promozione della salute e sicurezza dei lavoratori dei fornitori	Condizioni di lavoro / Occupazione sicura	SDG 11	S2 – Lavoratori nella catena del valore
	Prevenzione dello sfruttamento del lavoro minorile e forzato lungo la catena di fornitura attraverso politiche e pratiche di gestione dei fornitori	Altri diritti connessi al lavoro / Lavoro minorile; Lavoro forzato	SDG 11	S2 – Lavoratori nella catena del valore
	Valorizzazione e creazione di valore per la comunità ed il territorio mediante lo sviluppo dell'infrastruttura e il sostegno e la sinergia con gli stessi	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità / Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	SDG 11	S3 – Comunità interessate

⁵ Gli IROs sono stati mappati e analizzati secondo il principio di Double Materiality, adottando l'approccio gross (ovvero al lordo di eventuali azioni di mitigazione). I risultati completi, conformi all'ESRS 2, sono contenuti nel Bilancio di Sostenibilità 2024. Il presente Report ha il solo obiettivo di presentare gli impatti correlati agli standard SA8000, evidenziando le sinergie tematiche tra gli ambiti di sostenibilità.



1.3 Un business che genera impatto

Il 2024 ha rappresentato per Amplia un anno di consolidamento e innovazione, in cui l'impresa ha rafforzato il proprio ruolo di attore sociale responsabile, capace di generare valore condiviso nei territori in cui opera. La visione di Amplia si fonda su un modello di impresa che mette al centro il cantiere come luogo di crescita, inclusione e benessere, in linea con il piano strategico **“Il Cantiere al Centro”**.

L'obiettivo è quello di costruire un ecosistema sostenibile in cui si intrecciano lavoro, formazione, relazioni e impatto sociale.

In quest'ottica, Amplia ha proseguito con determinazione nella realizzazione di iniziative ad alto valore sociale, come la Scuola dei Mestieri di Amplia, l'Amplia Academy e i progetti di inclusione lavorativa rivolti a persone in condizione di fragilità.



Tra le iniziative più significative si conferma il Progetto **UNHCR**, che ha visto l'attivazione di un'Academy dedicata alla formazione di profili professionali nel settore della carpenteria nella città di Genova, coinvolgendo 12 risorse con status di rifugiati. Questo percorso formativo, integrato con esperienze on the job, ha permesso l'inserimento nei cantieri aziendali, contribuendo per il terzo anno consecutivo all'ottenimento del logo **Welcome - Working for Refugees da parte dell'UNHCR**. A fine 2024, il 5% dell'organico aziendale è personale straniero e di questo il 20% è rappresentato da personale in protezione internazionale.

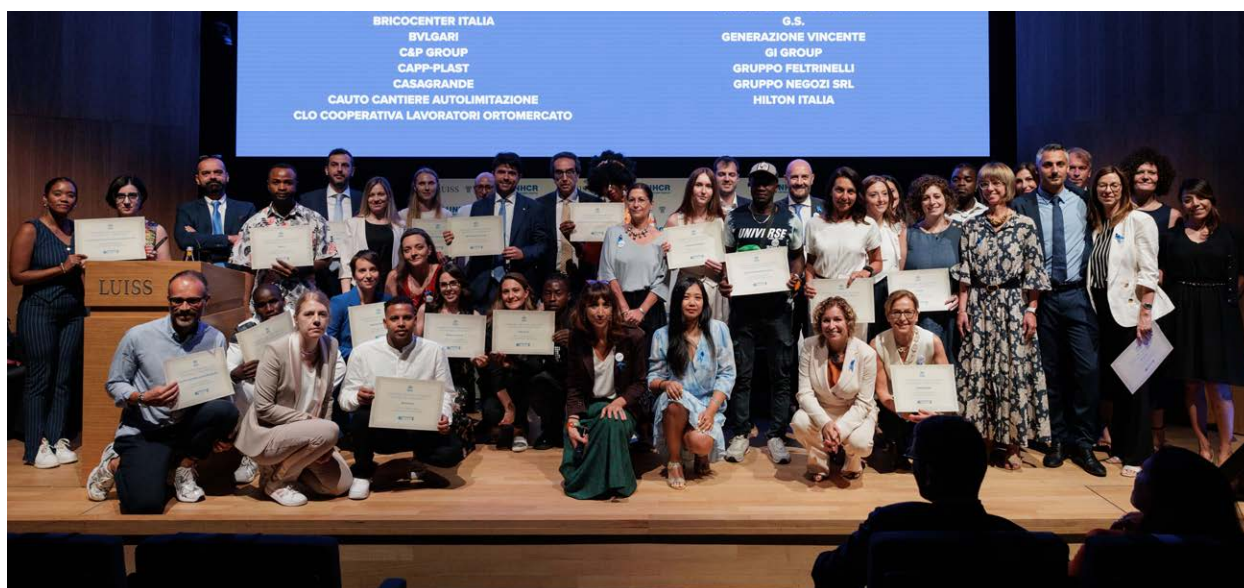
Parallelamente, è proseguito il **Progetto Seconda Chance**, avviato nel 2022 in

collaborazione con l'Associazione omonima, che ha consentito l'inserimento lavorativo di 2 detenuti nei cantieri di Genova nel 2024, portando a 4 il numero complessivo di risorse coinvolte con questo progetto inserite negli organici di Amplia dopo esser stati inseriti in percorsi di formazione professionalizzante attraverso la **Scuola dei Mestieri di Amplia**.

L'Amplia Academy ha continuato a rappresentare un pilastro strategico per la crescita professionale, offrendo percorsi formativi sia ai dipendenti che ai loro figli.

L'iniziativa si inserisce in un ecosistema più ampio che include anche la **Smart**

Infrastructures & Construction Academy, ospitata presso il Polo Universitario Federico II di Napoli, e il Master Universitario in Ingegneria e Gestione Integrata delle Reti Autostradali, co-progettato con il Politecnico di Torino e il Politecnico di Milano. Questi percorsi mirano a costruire le competenze del futuro, coniugando teoria e pratica, e a formare figure professionali altamente specializzate nel settore delle infrastrutture.



Nel 2024 è stata inoltre realizzata e distribuita in tutte le sedi aziendali una Guida ai Servizi di Welfare, con l'obiettivo di rendere accessibile e trasparente l'offerta di welfare e wellbeing dedicata ai dipendenti, rafforzando il senso di appartenenza e la qualità della vita lavorativa.

Attraverso queste azioni, Amplia conferma il proprio impegno nel generare un impatto positivo e duraturo, contribuendo allo sviluppo delle comunità, alla valorizzazione delle persone e alla costruzione di un futuro più equo e sostenibile.



2



Approccio alla responsabilità sociale d'impresa



2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000

Amplia si impegna a garantire un ambiente di lavoro fondato sul rispetto e sulla tutela della dignità della persona, adottando linee guida che promuovono comportamenti etici, lo sviluppo professionale continuo e il rifiuto di ogni forma di discriminazione o maltrattamento.

Nel 2024, la Società ha rinnovato la certificazione **SA8000 – Responsabilità Sociale d’Impresa**, confermando la conformità ai nove requisiti previsti dalla norma. A sostegno di questi principi, Amplia ha inoltre contribuito alla diffusione del Decalogo contro molestie, discriminazioni e violenze nei luoghi di lavoro, un documento di Gruppo volto a identificare comportamenti inaccettabili e a sensibilizzare sull’esistenza e l’utilizzo dei canali di segnalazione dedicati.

2.1.1 Lavoro infantile [ESRS S1-6]

Per quanto riguarda il parametro relativo al lavoro infantile e giovani lavoratori, i dati di bilancio sono stati raccolti per confermare quanto definito nel documento di Analisi dei Rischi, cioè l’assoluta non impiego di lavoratori minorenni in Amplia Infrastructures e lungo la propria catena del valore. Al 31 dicembre 2024, il lavoratore più giovane impiegato è una risorsa di 18 anni. Infatti, il numero di segnalazioni legate ad episodi di impiego minorile nel 2024 è stato pari a 0.

ORGANICO AZIENDALE PER FASCIA D’ETÀ - S1-6		2024		2023	
Fasce d’età	Totale dipendenti	% di dipendenti sul totale	Totale dipendenti	% di dipendenti sul totale	
< 30 anni	215	11%	209	12%	
30-50 anni	874	45%	731	41%	
> 50 anni	839	44%	829	47%	
Totale	1928	100%	1769	100%	

2.1.2 Lavoro obbligato [ESRS S1-6]

In linea con l’impegno contro il lavoro infantile, Amplia Infrastructures assicura l’assenza di ogni forma di lavoro forzato, monitorando costantemente la situazione per garantire il pieno rispetto dei principi e delle regole aziendali in tutte le sedi. L’Azienda rispetta rigorosamente i contratti individuali e collettivi, nonché gli orari

di lavoro previsti per ciascun dipendente. Tali valori sono inoltre condivisi con tutti i terzi che intrattengono rapporti professionali con l'Azienda. Infatti, il numero di segnalazioni legate ad episodi di lavoro forzato e obbligato nel 2024 è stato pari a 0.

S1-6	2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full time	1.762	163	1.925	1.631	134	1.765
Part time	1	2	3	1	3	4
Totale	1.763	165	1.928	1.632	137	1.769

A tale proposito, nel 2024 Amplia ha promosso attività di sensibilizzazione riguardo a questo tema anche nei confronti dei lavoratori terzi impiegati per Amplia. È stata erogata formazione specifica ai dipendenti per gestire correttamente i rapporti con i lavoratori terzi, al fine di prevenire situazioni di lavoro forzato o sfruttamento.

I controlli relativi a queste tematiche sono proseguiti anche nel 2024, inseriti all'interno di un sistema di gestione sottoposto ad audit periodici, sia interni sia esterni, con cadenza semestrale.

Per quanto riguarda appaltatori e subappaltatori, Amplia ha implementato in un sistema di verifica finalizzato a garantire il rispetto delle normative e dei principi aziendali relativi al lavoro obbligato.

2.1.3 Salute e Sicurezza [ESRS S1-14]

Nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, Amplia ha allineato le proprie pratiche alle Linee Guida HSE e Road Traffic Safety (RTS) Management, emanate nel 2022 dal Gruppo ASPI. Questo approccio si basa su un'attenta analisi dei rischi e su un costante aggiornamento rispetto alle migliori pratiche e normative vigenti, favorendo l'adozione di misure preventive e protettive rivolte sia ai lavoratori che all'intera catena di fornitura.

Le linee guida definiscono principi e procedure per la gestione efficace dei processi HSE e RTS, fornendo strumenti volti a migliorare le performance aziendali in questi ambiti critici.

Grazie all'applicazione di queste linee guida, nel 2024 Amplia ha registrato una diminuzione dell'indice di frequenza degli infortuni, con una riduzione percentuale del 3,7% tra i dipendenti diretti e del 2,6% tra i lavoratori terzi.

SALUTE E SICUREZZA - S1-14	2024		2023	
Percentuale di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza	100%		100%	
Percentuale di lavoratori propri coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti e che è stato oggetto di audit interno e/o audit o certificazione a cura di un soggetto esterno	100%		100%	
	DIRETTI	INDIRETTI	DIRETTI	INDIRETTI
Numero di decessi dovuti a malattie connesse al lavoro	0	0	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrati	31	18	42	16
Di cui decessi	0	1*	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	8,047	6,053	11,8	8,7
Numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro	1422	781**	2015	829

*L'evento con conseguenze mortali occorso a ditta terza è riconducibile ad incidente stradale con conseguenze fatali sul lavoratore (rendicontati per la Capogruppo nel capitolo relativo all'incidentalità stradale (§ 4.3.4)).

** Valore al netto dell'evento riconducibile ad incidente stradale.

Amplia ha condotto un'attenta valutazione dei rischi specifici del proprio settore di attività e ha sviluppato una **Politica di Salute e Sicurezza per Luoghi di Lavoro e Traffico Stradale**, implementando altresì un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza conforme alla norma **UNI EN ISO 45001**, che copre tutti i suoi dipendenti. Ogni responsabile aziendale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, incarica un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di esaminare i processi produttivi per identificare i rischi e redigere il Documento di Valutazione dei Rischi corrispondente.

Per potenziare l'individuazione dei rischi e garantire il rispetto delle normative vigenti, Amplia continua ad adottare la pratica della "Stop Work Authority". Questo strumento dà a ogni lavoratore la possibilità di fermare immediatamente le attività qualora riconosca un rischio concreto per la propria sicurezza o quella degli altri, che potrebbe causare incidenti, infortuni o malattie professionali.

Una volta interrotta l'attività, il lavoratore deve avvisare il proprio superiore, che si occupa di ristabilire condizioni di sicurezza prima di autorizzare la ripresa del lavoro. È inoltre assicurato che nessuna responsabilità venga attribuita a chi ha agito in buona fede per tutelare la sicurezza.

Per rafforzare la "responsabilità" e l'autoefficacia di lavoratori e preposti, sono state attivate diverse iniziative di coinvolgimento, sviluppate in collaborazione con il Gruppo Autostrade per l'Italia, per richiamare l'attenzione sulle routine di sicurezza. Tra queste, i "3 minuti per la sicurezza" rappresentano brevi momenti quotidiani dedicati a richiamare l'attenzione su aspetti specifici della sicurezza, mantenendo alta la

consapevolezza. I “*Safety Meeting*” sono invece incontri periodici più strutturati, in cui il team discute tematiche di sicurezza, analizza incidenti e pianifica azioni preventive. Durante le attività lavorative, i “*Safety Moment*” offrono pause brevi per riflettere su comportamenti sicuri e condividere esperienze, promuovendo la prevenzione in modo informale. Infine, le “*Safety Walk*” consistono in ispezioni guidate sul campo, durante le quali responsabili e lavoratori individuano rischi e verificano l’efficacia delle misure di sicurezza adottate.

Inoltre, è stata introdotta la Guida al miglioramento dei comportamenti, nota come “sicurometro”: una sorta di patente a punti che mira a disincentivare i comportamenti pericolosi e incentivare quelli virtuosi. Tale guida è stata diffusa anche ai lavoratori terzi, promuovendo una responsabilità condivisa sui temi della prevenzione.

L’obiettivo è incoraggiare tutti a mantenere alti standard di sicurezza sul lavoro, riducendo così il rischio di incidenti.

I risultati ottenuti in termine di salute e sicurezza sono stati il frutto di un cambiamento culturale significativo: la linea operativa è passata da un ruolo passivo a uno attivo e centrale nel sistema di gestione della sicurezza. Questo cambio di paradigma ha segnato il passaggio da una cultura del controllo a una cultura di interdipendenza, in cui ogni persona è chiamata a contribuire in modo responsabile e consapevole alla prevenzione dei rischi.

Infatti, nel 2024, Amplia ha avviato un articolato programma di iniziative volte a rafforzare la cultura della salute e sicurezza sul lavoro, con un focus particolare sullo sviluppo delle competenze e sul coinvolgimento attivo di tutte le figure aziendali e della filiera. Tra le principali azioni attuate, si segnala l’erogazione di corsi di formazione specialistica della durata di 32 ore per gli addetti ai controlli operativi di sicurezza, nonché per il personale incaricato dell’indagine degli eventi ad alto potenziale (HiPo). Sono stati inoltre organizzati seminari specialistici rivolti alla famiglia professionale HS, ai direttori tecnici, ai direttori di cantiere e ai capi cantiere.

Un ulteriore passo in avanti è stato compiuto con l’avvio del progetto “Evoluzione Cultura Sicurezza”, finalizzato a rafforzare la Safety Leadership attraverso momenti d’aula e affiancamenti sul campo rivolti ai ruoli chiave aziendali. L’obiettivo è quello di rendere sempre più efficace l’applicazione delle routine HS, integrando la sicurezza nella gestione quotidiana delle attività operative.

Infine, per sensibilizzare ulteriormente i lavoratori e stimolare una riflessione profonda sui rischi legati al lavoro, sono stati organizzati spettacoli teatrali a tema e incontri in cantiere con rappresentanti dell’ANMIL (Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro), portando testimonianze dirette che hanno contribuito a rafforzare il valore della prevenzione.



2.1.4 Libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva [ESRS S1-8]

Amplia garantisce che tutti i propri dipendenti siano costantemente informati, in linea con la Politica Aziendale dedicata, sul diritto di aderire liberamente a organizzazioni sindacali di propria scelta. L'Azienda sottolinea con fermezza che tale libertà è garantita senza alcuna conseguenza negativa e conferma il proprio impegno a non interferire nella costituzione, nel funzionamento o nella gestione dei sindacati dei lavoratori.

Amplia si impegna inoltre a non influenzare in alcun modo i processi di contrattazione collettiva, riconoscendo ai lavoratori il pieno diritto di eleggere i propri rappresentanti sindacali senza subire discriminazioni, intimidazioni, molestie o ritorsioni. I rappresentanti sindacali e i membri delle organizzazioni dei lavoratori possono comunicare liberamente con i propri interlocutori all'interno dell'ambiente di lavoro, senza ostacoli o restrizioni.

L'Azienda adotta un approccio collaborativo nei rapporti con le organizzazioni sindacali, garantendo trasparenza e continuità nella condivisione di informazioni riguardanti la libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva, in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'Edilizia Industria. Tutti i dipendenti di Amplia sono coperti dalla contrattazione collettiva e rappresentati da organismi sindacali.

S1-8

% di lavoratori iscritti a sindacati⁶

Anno	Lavoratori/lavoratrici
2022	76
2023	10
2024	64

Il numero di segnalazioni per episodi che limitano la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva nel 2024 è stato pari a 0.

Inoltre, nel 2024, l'organizzazione ha conseguito un grande traguardo nell'ambito delle relazioni industriali: non sono stati registrati episodi di precontenzioso o contenzioso gestiti dalle autorità competenti né si sono verificati scioperi. Questo dato riflette un ambiente di lavoro stabile, improntato al dialogo costruttivo e alla prevenzione dei conflitti.

⁶ I dati si riferiscono ai soli lavoratori dipendenti di Amplia Infrastructures. ROMA SEDE

N. di episodi di precontenzioni e contenziosi gestiti dalle autorità competenti in Azienda		
2022		50
2023		50
2024		0

N. di scioperi registrati		
Anno	Lavoratori	N° ore
2022	2	16
2023	6	48
2024	0	0

2.1.5 Discriminazione [ESRS S1-9]

In riferimento al tema della discriminazione, riconosciuto come ambito trasversale sia dalla norma SA8000 che dalla ISO 30415, Amplia considera inaccettabile qualsiasi atto o comportamento che configuri molestia o violenza sul luogo di lavoro. L'organizzazione condanna fermamente ogni forma di discriminazione nei processi di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento.

Amplia garantisce pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da etnia, origine territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa costituire motivo di discriminazione. A prova di questo si segnala che nel 2024 non sono stati registrati casi di discriminazione.

Amplia opera in un contesto professionale caratterizzato da significative barriere d'ingresso in termini di parità di genere nel mercato del lavoro. Nonostante ciò, l'Azienda è sempre più impegnata ad ampliare le opportunità di accesso per le donne, intervenendo attivamente nei processi di selezione, formazione e coinvolgimento degli stakeholder.

Attraverso iniziative concrete e progetti dedicati, Amplia mira a ridurre gli ostacoli e i fattori che rallentano l'equiparazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Il presente Report Sociale illustra gli esiti delle attività intraprese nell'ambito di questo impegno.

2.1.6 Pratiche disciplinari

In materia di provvedimenti disciplinari, l'Azienda agisce nel pieno rispetto della normativa italiana vigente e delle disposizioni previste dal CCNL Edilizia, come dettagliato nel Manuale aziendale.

Di seguito sono riportati i dati relativi ai provvedimenti e alle pratiche disciplinari connesse alla sicurezza sul lavoro.

Anno	Provvedimenti disciplinari totali
2022	50
2023	50
2024	48

2.1.7 Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, l'Azienda si attiene a quanto stabilito dalla normativa nazionale e dal CCNL di riferimento, garantendo il rispetto della volontarietà per le prestazioni straordinarie e il corretto riconoscimento delle ore eccedenti l'orario ordinario.

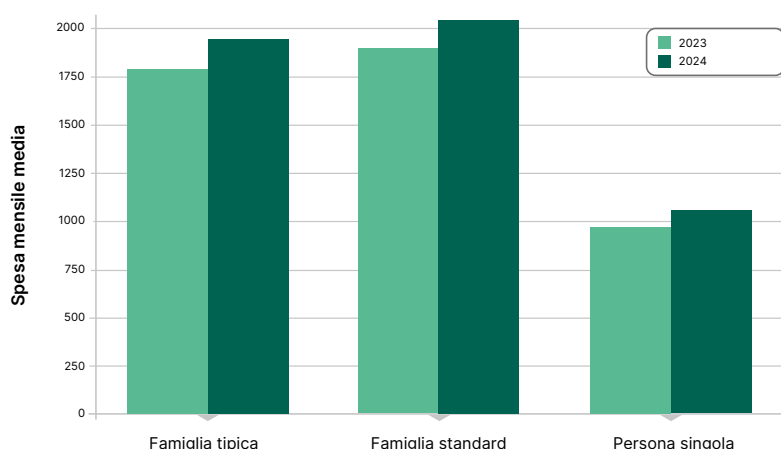
2.1.8 Retribuzione

Amplia assicura condizioni di lavoro eque e favorevoli, garantendo una retribuzione adeguata e conforme in tutte le sue componenti — livello retributivo, benefit, orario di lavoro e straordinari — ai requisiti previsti dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva e dagli standard di settore.

L'Azienda effettua inoltre un monitoraggio costante sullo stato delle retribuzioni del personale, al fine di garantire il rispetto del diritto a un salario dignitoso.

Il Living Wage è periodicamente oggetto di monitoraggio e aggiornamento, anche in base alle normative vigenti e alle dinamiche socioeconomiche globali. Per calcolare in modo realistico le spese necessarie al calcolo complessivo del Living Wage, sono stati utilizzati come riferimento i costi medi di una famiglia tipo, della famiglia standard e della singola persona, secondo gli ultimi aggiornamenti di maggio 2024, riportati dall'ISTAT.

Confronto spesa mensile media per tipologia familiare (2023 vs 2024)

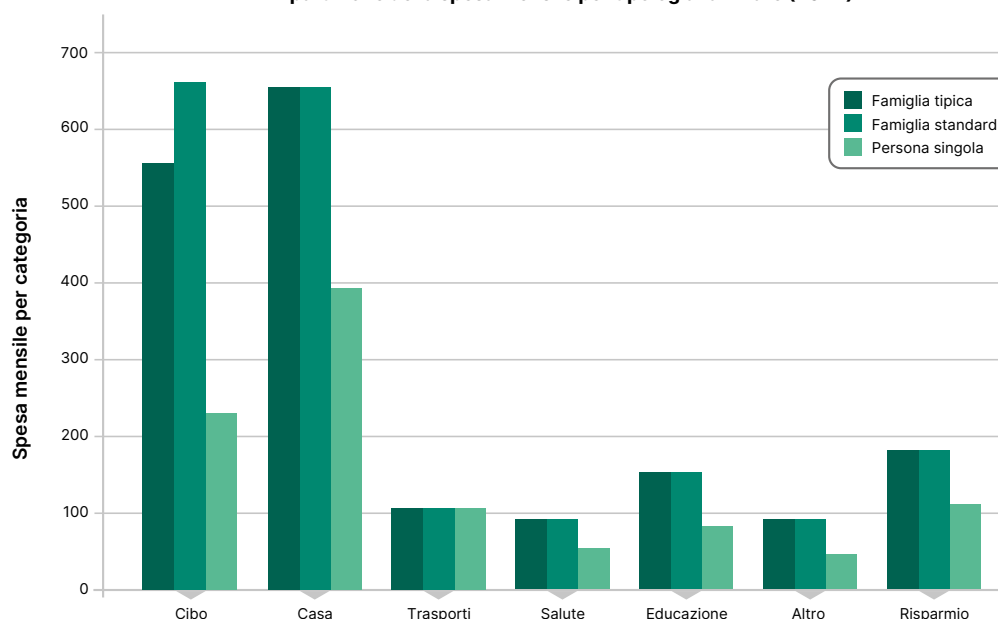


In particolare, il calcolo del Living Wage è stato effettuato sulla base dei dati forniti da Eurofound⁷ e secondo i criteri dello standard SA8000, considerando il costo della vita in Italia per le tre tipologie familiari e tenendo conto delle variazioni geografiche del potere d'acquisto. I valori riportati nella tabella includono un adeguamento del 20%

rispetto ai dati di letteratura più recenti, per riflettere l'impatto degli eventi economici tra il 2020 e il 2022.

La retribuzione in Amplia è determinata in maniera conforme agli standard stabiliti all'interno del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'Edilizia Industria. Nel contesto normativo nazionale non è previsto un salario minimo legale; tuttavia, tutti i dipendenti di Amplia ricevono una retribuzione conforme ai livelli stabiliti dai contratti collettivi di lavoro, definiti attraverso la negoziazione con le rappresentanze sindacali.

Ripartizione della spesa mensile per tipologia familiare (2024)



⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/>



A conferma dell'adeguatezza del sistema retributivo adottato, nel 2024 non sono pervenute segnalazioni relative a tematiche salariali.

Di seguito si riporta l'organico di Amplia per genere e tipologia di contratto.

Dipendenti per tipologia di contratto - S1-6	2024			2023		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Tempo indeterminato	1.647	158	1.805	1.540	134	1.674
Tempo determinato	116	7	123	92	3	95
Non garantiti dipendenti a ore	0	0	0	0	0	0
Totale	1.763	165	1.928	1.632	137	1.769

2.1.9 Sistema di gestione

Il presidio del Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa è garantito dalla struttura creata internamente all'Azienda nel rispetto dello Standard SA8000, a partire dal 2021. Per quanto riguarda la Diversity & Inclusion, il Sistema di Gestione è stato implementato a partire dal 2022. Amplia è attualmente impegnata nella redazione di una Policy Integrata che andrà a rafforzare il proprio Sistema di Gestione, includendo specifici principi e linee guida in materia di responsabilità sociale. L'obiettivo è formalizzare l'impegno dell'azienda nella tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, garantendo il rispetto degli orari, ambienti di lavoro sicuri e salubri, nonché retribuzioni eque in grado di soddisfare le esigenze fondamentali dei dipendenti e delle loro famiglie, promuovendo al contempo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel corso del 2024, come parte del Sistema di Gestione, tutte le certificazioni relative alla Responsabilità Sociale già in possesso di Amplia nel 2023 sono state regolarmente rinnovate, tra cui la SA8000 e la UniPdr 125.

In linea con i requisiti previsti dai sistemi di gestione, sono state avviate diverse attività, tra cui percorsi formativi – particolarmente rilevanti nella fase iniziale di strutturazione del sistema – riunioni del Social Performance Team SA8000, riesami dedicati ai temi di Diversity & Inclusion e attività di audit. Relativamente alla SA8000, per quanto riguarda le attività formative dedicate al personale interno e finalizzate a informare tutti i lavoratori circa l'esistenza e il presidio della Responsabilità Sociale d'Impresa e DE&I, nel 2024 sono state erogate 450 ore di formazione. Nello specifico, le ore di formazione comprendono sia attività in presenza che da remoto e abbracciano

una vasta gamma di temi, tra cui la sicurezza, l'etica, l'anticorruzione e argomenti di carattere specialistico. Di seguito si riportano i dati quantitativi della formazione erogata:

Formazione – S1-14	2024		2023		2022	
	Ore di formazione	Ore medie di formazione	Ore di formazione	Ore medie di formazione	Ore di formazione	Ore medie di formazione
Uomini	35.401	20,08	42.218	26	12.267	8
Donne	3.732	22,62	7.434	54	2.423	30
Totale	39.126	20,29	49.652	28	14.690	9

Nel 2024, le ore complessive di formazione erogate hanno registrato una diminuzione del 21% rispetto all'anno precedente. Tuttavia, si evidenzia un incremento nelle ore medie pro-capite di formazione dedicate alle donne, segno di un impegno concreto verso una formazione più equa e mirata, volta a valorizzare il talento femminile e a promuovere una più ampia partecipazione delle donne nei ruoli tecnici e gestionali. Questa tendenza riflette la volontà di Amplia di rafforzare le competenze in ottica inclusiva e di contribuire attivamente alla riduzione dei divari di genere nel contesto lavorativo.

Nel corso dell'anno, tutti i dipendenti hanno avuto l'opportunità di partecipare ad almeno un'iniziativa del piano formativo aziendale, in piena coerenza con la strategia del Gruppo e con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo continuo delle competenze.

In linea con i principi della Policy Integrata in corso di validazione, la formazione sui temi della Responsabilità Sociale è rivolta all'intera popolazione aziendale, inclusi i nuovi ingressi, per i quali è prevista anche durante la fase di onboarding. Per il personale operativo impiegato nei cantieri, sono previsti interventi in presenza, focalizzati su temi come il "Linguaggio del rispetto", coinvolgendo circa 40 maestranze per ciascuna classe, distribuite su 5 cantieri, il mobbing e altri aspetti legati alla tutela della dignità sul lavoro. Per il restante personale, la formazione avviene anche in modalità da remoto. La partecipazione, sebbene non obbligatoria, è fortemente incoraggiata e parte integrante del percorso di sensibilizzazione aziendale.

Attualmente non sono previsti test di verifica dell'apprendimento, ma è in fase di progettazione una survey di valutazione dell'efficacia formativa, la cui implementazione è prevista per il 2025.

Nell'ambito del sistema di gestione SA8000, la gestione dei reclami rappresenta una componente essenziale. A tal fine, Amplia ha attivato un **canale di segnalazione** (reclamiSA8000@Ampliaspa.it), accessibile sia ai dipendenti che a soggetti esterni all'organizzazione, oltre agli ulteriori canali collegati alla tematica (saas@saasaccreditation.org, info@sa-intl.org, ignet|ta@ignet.ch).

Le segnalazioni possono essere inviate attraverso diverse modalità: contattando direttamente il Social Performance Team, tramite l'apposita sezione del sito web, mediante cassette dedicate, bacheche informative o presso le strutture operative di cantiere.

Tra le principali aree oggetto di segnalazione rientrano comportamenti inadeguati come molestie, mobbing e violazioni del Codice Etico.

2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità [ESRS S1-13, ESRS G1-2]



Il nostro contributo alla formazione professionale: Amplia Academy

Durante il 2024, Amplia ha continuato a sviluppare il suo programma di formazione Amplia Academy, un progetto avviato nel 2022 con l'intento di offrire percorsi formativi a persone in cerca di occupazione, fornendo loro le competenze necessarie per affrontare con successo le dinamiche e le richieste del mercato del lavoro.

Il progetto, attivo su scala nazionale, si propone di trasferire l'insostituibile know-how aziendale alle nuove generazioni, contribuendo alla creazione delle maestranze del futuro e, al contempo, promuovendo l'aggiornamento continuo delle competenze interne al Gruppo con programmi di re-skilling per facilitare la ricollocazione in ruoli strategici del settore edile, quali carpentieri, operatori di macchinari, contabili, assistenti di cantiere, oltre a figure specializzate in ambito sicurezza, come gli addetti HSE e i responsabili del controllo qualità.

In linea con le esigenze evidenziate dal Piano Industriale – che prevede la necessità di circa 1.500 nuove risorse nel comparto edile – l'Amplia Academy si pone come strumento chiave per favorire l'occupazione giovanile e sostenere la crescita del settore, contribuendo attivamente anche allo sviluppo dell'Azienda.

Nell'ultimo anno sono state formate 58 persone, con ulteriori 12 attualmente in corso di formazione. Complessivamente, sono state erogate 1.600 ore di formazione.

Amplia si impegna nel promuovere il principio di cittadinanza attiva, estendendo il suo raggio d'azione ben oltre i confini locali per includere anche comunità che si trovano in situazioni di difficoltà. L'azienda è guidata dalla convinzione che creare valore condiviso sia fondamentale, non solo per il benessere immediato ma anche per garantire un impatto positivo duraturo. Con un approccio olistico, Amplia si dedica alla realizzazione di iniziative e progetti che riflettono questa filosofia, sostenendo attivamente famiglie, associazioni locali e organizzazioni internazionali.

A questo proposito, tra le numerose iniziative sociali intraprese, si distingue la collaborazione con Openjobmetis, la Fondazione Operti e l'Istituto dei Salesiani di Genova che ha dato vita a un progetto volto a favorire l'integrazione lavorativa dei rifugiati all'interno dell'Azienda. Questo programma ha previsto attività di reclutamento, formazione e assunzione di persone in condizioni di svantaggio, tra cui rifugiati, migranti extraeuropei e detenuti ex art. 21 che, dopo un periodo di formazione per assumere il ruolo di carpentieri, sono stati inseriti nei principali cantieri della Società presenti nella città di Genova. In riconoscimento di tale impegno, l'UNHCR (Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati) ha conferito ad Amplia il logo Welcome per l'edizione 2024.

Responsabilità sociale d'impresa lungo la catena di fornitura [ESRS G1-2]

Per Amplia, è fondamentale che i propri valori e principi siano condivisi e concretamente applicati nelle attività quotidiane. In quest'ottica, la Società ha adottato un Codice di Condotta per i Fornitori, che definisce le aspettative comportamentali nei confronti di tutti i partner commerciali.

La selezione dei fornitori non si basa unicamente su criteri tradizionali come qualità, competitività economica e competenza tecnica, ma tiene conto anche dell'adesione a principi HSE, Compliance, Legal, Procurement, Qualità e Sostenibilità ambientale, sociale ed etica. Tra i requisiti considerati nella fase di qualifica dei fornitori rientrano la presa visione e l'accettazione di alcuni documenti fondamentali di Amplia, tra cui il Codice Etico, il Codice di Condotta per i Fornitori e la Policy Anticorruzione, nonché il possesso di certificazioni aziendali quali ISO 45001, ISO 37001, ISO 14001, ISO 9001, ISO 30415 e UNI/PdR 125.

Un elemento determinante nel processo di valutazione è rappresentato dall'analisi delle non conformità, considerate sia in termini quantitativi che di gravità. Tale valutazione viene svolta periodicamente da Amplia e può comportare, nei casi più critici, l'esclusione del fornitore dall'Elenco Fornitori Qualificati.

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

Riferimento punto (9) SA8000: Sistema di gestione

AUDIT ESEGUITI LUNGO L'INTERA CATENA DI FORNITURA	
N. di audit interni condotti sui fornitori nel 2024 per valutare la conformità ai diritti umani	6
% di audit terminati con esito positivo	100%

Attualmente Amplia sta pianificando lo sviluppo di una check-list specifica per la conduzione degli audit SA8000 rivolti ai fornitori, con l'obiettivo di integrare questo strumento a partire dal 2025. La check-list sarà strutturata per coprire in modo esaustivo tutti i requisiti previsti dallo standard SA8000, garantendo così una valutazione rigorosa e sistematica della conformità da parte dei fornitori certificati.

L'introduzione di questo strumento si inserisce in un più ampio processo di rafforzamento del sistema di gestione della responsabilità sociale di Amplia, volto a garantire che l'intera catena di fornitura operi nel rispetto di principi fondamentali quali il lavoro dignitoso, la prevenzione di pratiche di sfruttamento, la tutela dei diritti umani e il miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

3

Approccio alla diversity, equity and inclusion



3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022 [ESRS S1-13] [ESRS S1-15]

La certificazione della parità di genere, introdotta in Italia con il Decreto Ministeriale del 29 aprile 2022, pubblicato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022, costituisce uno strumento efficace per attestare l'adozione di politiche e misure aziendali volte a ridurre il divario di genere.

Le imprese in possesso di questa certificazione godono di un maggiore favore da parte delle stazioni appaltanti e degli stakeholder, possono accedere a sgravi fiscali e a specifiche linee di finanziamento, e dimostrano un impegno concreto nel supportare la Missione V del PNRR, contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro femminile.

Cultura e strategia

La diversità e l'inclusione occupano un ruolo centrale nella strategia di Amplia, influenzando profondamente sia la cultura aziendale sia la gestione delle pratiche operative. La protezione e il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle differenze e l'attenzione all'inclusione sono elementi imprescindibili per favorire un dialogo aperto e costruttivo all'interno dell'organizzazione. Amplia crede fermamente che un ambiente di lavoro equo e inclusivo rappresenti la base fondamentale per il raggiungimento di obiettivi aziendali sostenibili. In quest'ottica, il rispetto della diversità costituisce uno degli obiettivi e valori guida fondamentali della Policy Integrata dei Sistemi di Gestione. Con l'obiettivo di migliorare continuamente il proprio percorso verso la sostenibilità, Amplia aspira a essere un punto di riferimento di eccellenza non solo per la qualità dei servizi offerti, ma anche come ambiente di lavoro gratificante e stimolante. La Società promuove la creazione di contesti inclusivi, in cui ogni individuo possa sentirsi valorizzato, motivato e abilitato a esprimere la propria unicità, riconoscendo le differenze personali come una risorsa preziosa per alimentare innovazione e cambiamento.

A supporto dell'impegno di Amplia, è stato approvato e presentato al Comitato Guida DEI del 6 Dicembre 2024 un **Piano di Azioni DE&I 2025-2026** volto a promuovere e consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, capace di valorizzare e incoraggiare i valori aziendali orientati alla diffusione di una cultura inclusiva.

Il piano prevede una serie di obiettivi chiave, tra cui l'empowerment femminile, il contrasto alla violenza e la promozione di una cultura del rispetto, il coinvolgimento degli stakeholder nell'area DE&I, la gestione della longevità lavorativa, lo sviluppo di una cultura e di un linguaggio inclusivo, nonché l'accessibilità e l'inclusione delle persone con fragilità.

Con l'obiettivo di costruire una cultura aziendale che favorisca comportamenti trasparenti, etici, rispettosi e inclusivi, **è stata realizzata una Linea Guida DEI di Gruppo approvata dalla Capogruppo e dai Consigli di Amministrazione di tutte le società del Gruppo** con l'impegno di diffondere i Principi di indirizzo e le Regole di comportamento in essa contenute con il supporto di un **action plan** articolato su diverse iniziative:

- workshop territoriali di approfondimento, consapevolezza e formazione sulla prevenzione di molestie e microaggressioni nel contesto lavorativo e sui canali di segnalazione aziendali a disposizione (Whistleblowing);
- attività di comunicazione interna e condivisione di informazioni attraverso i canali aziendali;
- iniziative di empowerment e formazione sui temi dell'inclusione, quali webinar, mentoring e campagne di sensibilizzazione.

I programmi attivati per favorire l'evoluzione della cultura organizzativa aziendale verso modelli più equi e inclusivi hanno l'obiettivo di valorizzare il talento e le competenze di ogni individuo, rimuovendo ogni barriera che ostacoli la parità di trattamento. Tali iniziative si fondano su un sistema di governance solido e su pilastri essenziali quali l'ascolto attivo, la formazione continua e una comunicazione chiara e diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.

Questi principi guidano anche la gestione delle risorse umane, in coerenza con quanto definito dalla Linea Guida Diversità, Equità & Inclusione del Gruppo.

Pur operando in un settore tradizionalmente a prevalenza maschile, Amplia è fortemente impegnata nella promozione di una maggiore rappresentanza femminile all'interno del proprio organico, con particolare attenzione all'accesso a ruoli di responsabilità organizzativa anche nelle aree operative dell'Azienda. Questo impegno si traduce in politiche mirate di attraction e sviluppo delle carriere femminili, integrate con strumenti di welfare orientati alla bigenitorialità, oltre a campagne di sensibilizzazione volte a contrastare stereotipi di genere e a favorire una cultura realmente inclusiva.

All'interno della propria strategia DE&I, Amplia ha introdotto il monitoraggio di specifici KPI volti a misurare l'efficacia delle azioni intraprese in tema di empowerment femminile. Tra questi, uno degli indicatori chiave è il **"Gender Objective"**, che misura il rapporto tra donne in posizione di responsabilità e il totale delle posizioni di responsabilità.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà supportato da un cruscotto di monitoraggio composto da 12 KPI, definiti dalla Capogruppo, che permetterà di seguire l'evoluzione delle carriere femminili lungo tutta l'employee value proposition. Verranno infatti monitorate le assunzioni di nuove dipendenti, la loro partecipazione ai programmi formativi, l'equità salariale, i ruoli ricoperti all'interno dell'organizzazione e il livello

di supporto offerto durante il loro percorso lavorativo, con l'obiettivo di promuovere il benessere e la crescita professionale delle donne in azienda.

Governance

Riteniamo che per garantire un ambiente incentrato sull'equità di genere e sull'inclusione di tutte le nostre persone, sviluppando al contempo una cultura Aziendale basata su questi valori, sia necessario agire a livello di Governance tramite l'istituzione di appositi organi manageriali che ne assicurino il corretto sviluppo. Per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e realmente orientato alla parità di genere, Amplia riconosce la necessità di un presidio strutturato a livello di governance. Per questo motivo, nel 2023 è stato istituito il **Comitato Guida DE&I**, con l'obiettivo di guidare lo sviluppo e l'integrazione di una cultura aziendale fondata su equità, inclusione e valorizzazione delle diversità. Il Comitato è presieduto dal Responsabile Human Capital, Organization and General Services ed è attualmente composto da ulteriori dieci membri. La sua composizione è dinamica e potrà essere ampliata per includere altre funzioni aziendali, qualora ciò sia funzionale a una maggiore efficacia operativa e rappresentatività. I lavori del Comitato si svolgono con cadenza almeno semestrale e rappresentano un momento chiave per analizzare le principali tematiche emerse nel periodo di riferimento e definire strategie di intervento.

Le principali finalità del Comitato Guida DE&I sono:

- Promuovere la cultura della parità di genere all'interno di Amplia, diffondendo i principi di equità e inclusione anche alle società partner e subappaltatrici;
- Contribuire alla definizione dei piani di azione interni, assicurando coerenza e allineamento con le strategie e i piani di Gruppo;
- Rilevare e analizzare eventuali criticità che possano ostacolare il raggiungimento degli obiettivi in materia di parità di genere, proponendo modifiche e azioni correttive;
- Indirizzare e promuovere iniziative di ascolto interno (come survey) rivolte ciclicamente a target aziendali differenti;
- Monitorare l'implementazione delle azioni definite, assicurandone l'efficacia nel tempo;
- Riferire al Comitato ESG in merito alle iniziative intraprese, mantenendo un raccordo continuo per eventuali attività congiunte o sinergiche.

A integrazione del Comitato Guida DE&I, è stato istituito un **Comitato Bilaterale per la Tutela e l'Inclusione delle Diversità**, composto da rappresentanti di Amplia e Tecne, e delle organizzazioni sindacali, che interviene per la vigilanza sulla corretta attuazione delle misure previste nel Protocollo di contrasto alla violenza, alle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Il predetto Protocollo prevede la definizione di un Codice di Comportamento che include la costituzione di un organo di ascolto antimolestie e di prima assistenza, attraverso uno Sportello telefonico e telematico al quale la lavoratrice/il lavoratore potrà rivolgersi gratuitamente per richiedere supporto psicologico a valle di un comportamento che possa ledere la dignità della propria persona.

Annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il personale dello Sportello invierà al suddetto Comitato una relazione sull'operato dello Sportello. La relazione contiene, nel rispetto del massimo anonimato, dati riferiti al tipo di casistiche affrontate, alla loro distribuzione territoriale, al genere, all'età e alla mansione dei soggetti coinvolti. Sulla base degli esiti del monitoraggio sopra declinato, il Comitato si riserva di rivedere la struttura dello Sportello al fine di garantire un più efficace raggiungimento degli obiettivi per i quali viene istituito.

Inoltre, Amplia partecipa alle **Community Employee Resource Group (ERG)**, gruppi di volontariato aziendale promossi e coordinati da personale formato di ASPI, con l'obiettivo di favorire una cultura organizzativa sempre più inclusiva e di stimolare il cambiamento culturale all'interno dell'Azienda.

Gli ERG affrontano in chiave intersezionale tutte le dimensioni della diversità, offrendo uno spazio di confronto, ascolto e proposta. Ogni gruppo è guidato da un Direttivo, composto da rappresentanti eletti dal gruppo stesso, che ha il compito di orientarne le attività e di fungere da collegamento con la struttura DE&I del Gruppo ASPI. Ogni gruppo ha uno sponsor, un rappresentante aziendale inserito nella C-Level Suite del Gruppo ASPI che ne garantisce indirizzamento soprattutto in merito alle progettualità proposte.

Il funzionamento degli ERG è regolato da uno statuto, che ne definisce principi, modalità operative e ambiti di intervento, garantendo coerenza e allineamento con la strategia complessiva del Gruppo in materia di Diversity, Equity & Inclusion.

Infine, è stato costituito in Amplia, unica azienda del Gruppo certificata SA 8000, un **Social Performance Team (SPT)**, composto da sei membri – tre rappresentanti aziendali e tre rappresentanti sindacali – con l'obiettivo di assicurare l'applicazione dei principi stabiliti dallo standard normativo SA8000, a tutela dei diritti dei lavoratori e per garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri.

I rappresentanti sindacali, nominati con delega, vengono concordati con le tre principali sigle sindacali e sono eletti dai dipendenti secondo la **Politica Sindacale** di Amplia. Questi rappresentanti fanno parte del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

Processi HR

A livello di Gruppo è in fase di approvazione la nuova Policy Integrata sui Sistemi di Gestione, che ha l'obiettivo di fornire linee guida uniformi a tutte le società del Gruppo per l'implementazione e il continuo miglioramento dei propri sistemi di gestione.



Questa politica promuove un approccio sinergico e integrato, fondato sulla cultura aziendale e sui valori fondamentali del Gruppo.

In particolare, la Policy definisce gli obiettivi, gli impegni e le modalità operative per garantire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, in conformità con quanto richiesto dalla norma UNI/PdR 125:2022. Amplia si impegna a valorizzare le proprie persone assicurando un contesto lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni, rispettando i principi di parità di genere sia all'interno che all'esterno del Gruppo.

Il Gruppo promuove iniziative di formazione, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze per l'intera popolazione aziendale, gestendo i talenti attraverso criteri oggettivi e inclusivi, premiando il merito e abolendo ogni forma di discriminazione di genere. La crescita personale e professionale è sostenuta da programmi di learning che combinano soft skills e competenze tecniche, mantenendo sempre una prospettiva trasversale di diversità e inclusione, con un focus particolare sugli obiettivi di gender equality.

Per quanto riguarda il ruolo delle donne in azienda, la Policy Integrata prevede specifici programmi di supporto per chi si assenta per maternità, garantendo la tutela del posto di lavoro sia durante il periodo di assenza sia al rientro. L'azienda prevede altresì una integrazione datoriale del 20% durante il periodo di astensione obbligatoria e l'utilizzo di un modello di lavoro flessibile che, in linea con le politiche di Gruppo, garantisce l'utilizzo dello smart working per i profili amministrativi di cantiere e per il personale della direzione generale, con 3 giorni a settimana garantiti per coloro che hanno figli entro i 12 anni di età.

Per contrastare qualunque forma di violenza il 12 giugno 2024 è stato siglato un **Protocollo di contrasto alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro**. Questo accordo ha l'obiettivo di prevenire, individuare e gestire comportamenti molesti, violenti, mobbizzanti e, più in generale, qualsiasi azione che possa ledere la dignità della persona. Per supportare l'attuazione di queste misure, Amplia si avvale del **Decalogo** antimolestie, antiviolenza e contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro promosso da ASPI nel quale vengono esemplificate le principali forme di violenze e molestie e valorizzati i canali di segnalazione aziendale ai quali ricorrere per denunciare il fatto. A tal proposito viene richiamato sia lo Sportello di ascolto antimolestie, un primo punto di contatto esterno all'azienda che, con il supporto di psicologi, accoglie e sostiene la vittima, sia il Canale di segnalazione aziendale Whistleblowing, introdotto dal Dlgs 24/2023 attraverso il quale è possibile segnalare qualunque violazione del Codice Etico, molestie e mobbing, atti di corruzione, favoritismi e discriminazioni. Quest'ultimo è gestito da personale interno appositamente formato, che garantisce la riservatezza del segnalante e può attivare interventi di supporto, anche di natura disciplinare.

Opportunità di crescita in Azienda neutrali per genere

Considerando la natura del settore in cui opera il Gruppo, la componente maschile rappresenta la maggioranza della forza lavoro aziendale. Attualmente, la presenza femminile in Amplia si attesta intorno al 9% del totale del personale, con un incremento del 20% rispetto al 2023.

Questo trend in crescita riflette l'impegno concreto dell'Azienda e del Gruppo nel potenziare e sostenere l'inserimento delle donne in ruoli strategici, attraverso l'implementazione di processi volti a garantire pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione. Il percorso mira a promuovere lo sviluppo professionale e la crescita in posizioni di maggior responsabilità basandosi esclusivamente sulle competenze e sul merito. Attualmente, la presenza di donne in posizione di responsabilità rispetto al totale dei dipendenti in posizione di responsabilità è pari al 16% ma l'Azienda ha fissato obiettivi di crescita progressiva.

Con riferimento agli obiettivi di sviluppo del Gruppo previsti per il 2025, Amplia rinnova ed intensifica il proprio impegno ad attenzionare maggiormente le opportunità di crescita messe a disposizione della popolazione femminile tramite interventi mirati. I dipendenti di Amplia, inoltre, ricevono una valutazione periodica delle loro performance, con l'obiettivo di valorizzare le competenze, promuovere lo sviluppo professionale e favorire una cultura del miglioramento continuo.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - S1-13	% PARTECIPANTE AL PROCESSO DI VALUTAZIONE
Uomini	23%
Donne	63%

Nel calcolo della percentuale di personale valutato, sono inclusi anche lavoratori che, per la natura delle loro mansioni o per specifiche condizioni contrattuali, non rientrano pienamente nel perimetro dei ruoli soggetti a valutazione formale.

Per questo motivo, la percentuale complessiva di dipendenti sottoposti a valutazione delle performance presenta una soglia fisiologicamente inferiore al 100%. Questo scostamento non riflette una mancanza di attenzione, ma è legato a limiti strutturali e organizzativi che l'Azienda tiene in considerazione nel continuo perfezionamento del proprio sistema di gestione del personale.

Equità remunerativa per genere

La parità di genere, per Amplia, non si limita agli aspetti comportamentali, ma si estende anche alla sfera economica. L'Azienda si impegna attivamente a garantire l'equità retributiva tra i generi, evitando qualsiasi forma di discriminazione o disparità. In linea con le linee guida definite a livello di Gruppo, Amplia adotta processi di

remunerazione e incentivazione fondati su criteri oggettivi e trasparenti, assicurando trattamenti equi per tutti i dipendenti.

Per monitorare e garantire nel tempo questa equità, l'Azienda ha avviato un sistema di aggiornamento costante del calcolo del **Gender Pay Gap**, strumento essenziale per identificare eventuali scostamenti e orientare azioni correttive efficaci.

Di seguito si riporta la differenza retributiva per genere in Amplia.

GENDER PAY GAP ⁸	
Divario retributivo	2024
	16,29%

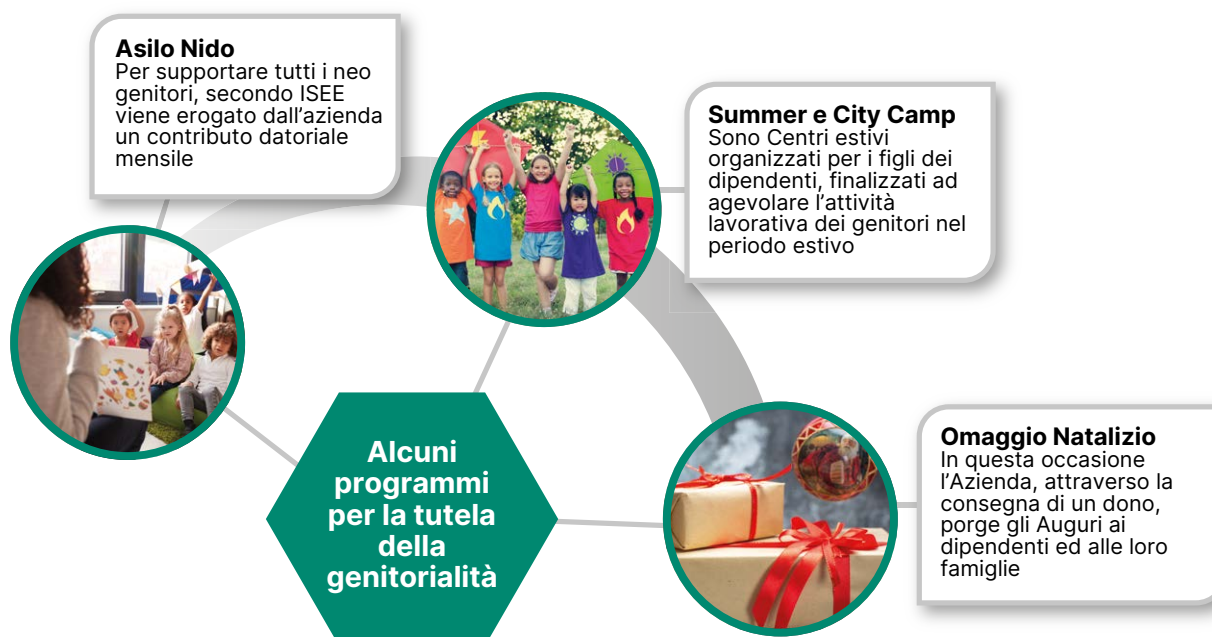
Il gender pay gap di Amplia, calcolato come differenza tra il livello medio di retribuzione tra dipendenti di sesso maschile e femminile, espressa in percentuale rispetto al livello medio di retribuzione dei dipendenti di sesso maschile, utilizzando la formula indicata dalla Certificazione di Parità UNI Pdr 125:2022, fa emergere un pay gap superiore alla soglia del 10%, fortemente influenzato da una forte presenza maschile e solo in alcune fasce di inquadramento (quadri e impiegati). Considerando separatamente le singole categorie, l'indicatore si attesta al 12,88% per i quadri e al 13,34% per gli impiegati.

Con l'intento di ridurre il gap di genere e il relativo pay gap, la società ha messo in campo moltissime iniziative avviando un percorso di miglioramento sulle tematiche di genere che le hanno consentito di ottenere le certificazioni ISO 30415 e UNI PdR 125:2022, al fine di adottare un approccio coerente e allineato ai principali standard internazionali.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Un elemento fondamentale nello sviluppo delle risorse umane è rappresentato dalle politiche di welfare aziendale, che Amplia mette a disposizione di tutti i propri dipendenti. Nel 2024, l'azienda ha implementato una serie di iniziative mirate a favorire il benessere complessivo e l'equilibrio tra vita professionale e personale. Questi interventi si concretizzano in politiche flessibili, servizi di assistenza dedicati e programmi specifici pensati per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale dei collaboratori.

⁸ Il valore risulta differente rispetto a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2024 di Amplia Infrastructures, in quanto calcolato secondo gli Standard ESRS; applicando questa metodologia, l'indicatore si attesta all'11,7%.



Nel 2024, il Gruppo ha continuato a rafforzare il proprio impegno nella promozione di un ambiente di lavoro favorevole alla maternità e al potenziamento dell'empowerment femminile, valorizzando in particolare il tema della bigenitorialità, centrale anche per la certificazione di parità recentemente ottenuta.

In quest'ottica, la Società, in piena conformità con le normative vigenti sul congedo parentale, promuove e supporta l'utilizzo esteso dell'astensione facoltativa dal lavoro, rivolgendosi sia alle neomamme sia ai neopapà, riconoscendo l'importanza del sostegno condiviso alla genitorialità. Di seguito viene presentato il dettaglio relativo ai dipendenti che hanno usufruito del sistema di congedo parentale messo a disposizione.

CONGEDI PARENTALI – S1-15	2024
Percentuale di dipendenti con diritto a chiedere congedi per ragioni familiari	100%
Percentuale di uomini che hanno usufruito di congedi	8%
Percentuale di donne che hanno usufruito di congedi	18%

3.2 Le iniziative e gli obiettivi comuni

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

In questa direzione si inserisce anche il percorso avviato da Amplia per il riconoscimento come *Dyslexia-Friendly Company*, che ha previsto la partecipazione a un programma di formazione e sensibilizzazione dedicato al tema della dislessia, sia in ambito lavorativo che scolastico. L'obiettivo era fornire ai dipendenti e alle loro famiglie strumenti concreti per comprendere e affrontare le difficoltà legate ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). Il programma ha coinvolto trasversalmente tutti i livelli dell'organizzazione, inclusi i ruoli dirigenziali.

L'ottenimento della certificazione rappresenta un traguardo importante, ma al tempo stesso un impegno continuo: saranno necessari aggiornamenti periodici e verifiche costanti per mantenere la conformità ai requisiti previsti. Questo percorso stimolerà l'Azienda a pianificare con regolarità momenti formativi e di approfondimento sulle tematiche legate ai DSA, rafforzando così una cultura aziendale sempre più inclusiva che prevede già, sul tema, la sensibilizzazione in fase di induction per i neo Dirigenti e neo Quadri nel loro ruolo di responsabili.

Per comprendere la percezione interna rispetto ai temi di Diversity & Inclusion, Amplia ha somministrato nel periodo gennaio-febbraio 2024 una **survey rivolta a tutta la popolazione aziendale**. I risultati hanno evidenziato un livello di consapevolezza ancora limitato su questi temi: una constatazione che ha rappresentato un punto di partenza per l'avvio di iniziative mirate di sensibilizzazione e formazione. L'azienda si pone l'obiettivo di ripetere il sondaggio con cadenza biennale, al fine di monitorare nel tempo l'evoluzione della cultura aziendale in materia di inclusione e diversità.



A partire dall'ascolto dei propri dipendenti nei luoghi di lavoro, Amplia ha sviluppato un'evoluzione del proprio approccio strategico in ambito *Risorse Umane*, con l'obiettivo di agire su quattro leve fondamentali: **benessere, inclusione, salute e sostenibilità**.

Questi quattro pilastri rappresentano il cuore di una visione olistica dell'essere e del fare impresa, in cui il cantiere

viene riconosciuto non solo come luogo di produzione, ma come centro vitale della quotidianità lavorativa e dell'identità di Amplia stessa.

È a partire da queste premesse che, nel 2024, è nato il progetto **“Cantiere al Centro”**, un'iniziativa che intende valorizzare il cantiere come spazio di relazione, crescita, benessere e partecipazione attiva alla vita aziendale.

L'approccio mira a valorizzare le persone, rafforzare il senso di appartenenza e promuovere una cultura organizzativa in cui il lavoro si coniuga con la qualità della vita e con il rispetto per l'ambiente e le diversità.

A partire da queste quattro leve, sono state individuate diverse iniziative con l'obiettivo di tradurre i principi in azioni concrete all'interno dell'organizzazione:

- Amplia La Tua Vita
- Amplia Safe
- Amplia Academy
- Amplify
- Amplia Work

Alcune di queste sono già state avviate e sviluppate nel corso dell'anno, mentre altre sono attualmente in fase di progettazione e verranno implementate nei prossimi mesi.

Tra le iniziative già in corso, **Amplia La Tua Vita** è il programma attraverso cui Amplia si impegna a promuovere il benessere, la sicurezza e la qualità della vita delle proprie persone e delle loro famiglie, attraverso iniziative concrete e mirate sia per gli operai che per gli impiegati.

Il programma si articola su quattro pilastri fondamentali:

1. **Famiglia & Orientamento:** supporto alla genitorialità, conciliazione vita-lavoro e servizi di accompagnamento individuale. Tra le iniziative, spicca la **donazione del Kit Nascita**, con cui Amplia celebra l'arrivo di una nuova vita accogliendo i neo-genitori e il loro bambino con un gesto di benvenuto affettuoso e concreto. L'iniziativa "**Cantiere in famiglia**" per i figli dei dipendenti tra i 3 e i 10 anni, pensata per far conoscere il luogo di lavoro dei genitori attraverso attività ludiche, racconti a cura dei Direttori Tecnici e momenti di gioco guidati da un team specializzato. **Orientamento al Futuro**, è un'iniziativa rivolta ai figli e ai nipoti dei dipendenti dai 17 anni in su, pensata per far conoscere l'organizzazione Amplia, esplorare le opportunità di carriera e ricevere consigli pratici dal Team HCO su CV, colloqui e percorso professionale. L'erogazione di **borse di studio** per merito accademico, per studenti con Disturbi Specifici dell'Apprendimento o per studenti lavoratori.
2. **Salute & Sicurezza della Persona:** promozione della salute fisica e mentale, prevenzione e cultura della sicurezza. Il programma include una **Polizza Sanitaria** e un **servizio di telemedicina** dedicato a tutti i dipendenti di Amplia e alle loro famiglie, che offre accesso a visite specialistiche, inclusi consulti con psicologi.
3. **Formazione & Sviluppo:** percorsi di crescita professionale e personale, empowerment e valorizzazione delle competenze. Il supporto offerto in termini di sviluppo inizia fin dal primo giorno, grazie a un programma di onboarding per i nuovi ingressi che prevede l'affiancamento di un **buddy**: una figura esperta che fornisce orientamento, supporto pratico e risponde a dubbi e domande durante il periodo di inserimento. Il percorso prosegue con l'accesso a corsi online su Amplia Connect, a programmi formativi dedicati per rafforzare le competenze esistenti e

svilupparne di nuove e ad **Amplia Academy, la Scuola dei Mestieri**. Quest'ultima è un'iniziativa nata nel 2022 per offrire opportunità formative a persone in cerca di occupazione, preparando profili professionali in linea con le esigenze del settore delle costruzioni. Il programma si concentra sul rafforzamento delle competenze in ambiti chiave come carpentieri, escavatoristi, cost controller, contabili, assistenti di cantiere, oltre a figure legate alla sicurezza, come addetti HSE e al controllo qualità. Attraverso un mix di formazione teorica e pratica, Amplia Academy fornisce ai partecipanti le qualifiche necessarie per un inserimento efficace in un settore in costante evoluzione. L'Academy offre opportunità formative sia ai **dipendenti** di Amplia che ai loro **figli**, con l'obiettivo di rafforzare le competenze del personale e, al tempo stesso, fornire alle nuove generazioni gli strumenti per sviluppare abilità professionali e personali, orientandole verso un futuro lavorativo concreto e consapevole.

4. **Spazi di Lavoro & Benessere:** attenzione alla qualità degli ambienti di lavoro, ergonomia, comfort e servizi dedicati. A tal proposito, l'azienda prevede di **rinnovare gli spazi** di lavoro con l'obiettivo di promuovere il benessere delle persone, creando ambienti accoglienti e funzionali che possano essere vissuti anche oltre l'orario lavorativo. Il rinnovamento degli spazi di lavoro riguarda non solo l'ambiente fisico, ma anche la connessione digitale attraverso **Amplia Connect**: la piattaforma pensata per favorire il coinvolgimento, la comunicazione interna tra tutti i dipendenti e offrire accesso alla formazione online.

L'attenzione alle politiche di sviluppo e inclusione sociale trascende le attività interne legate alle certificazioni Aziendali e al personale, estendendosi anche al di fuori dell'organizzazione. Ad oggi, il personale straniero rappresenta il 5% dell'organico, di cui il 20% è costituito da rifugiati e richiedenti asilo.

Dal 2022 infatti, Amplia ha avviato un percorso concreto di inclusione sociale e lavorativa, selezionando e formando persone con status di protezione internazionale e offrendo loro opportunità professionali all'interno dei cantieri. L'iniziativa, sviluppata attraverso l'**Academy Carpentieri**, mira a trasmettere competenze tecniche specifiche e a favorire inserimenti lavorativi stabili, contribuendo alla costruzione di un modello virtuoso di integrazione. In questo contesto, spiccano collaborazioni come quella con Seconda Chance e l'iniziativa Ability Garden, che dimostrano l'impegno del Gruppo verso la comunità.



Creare opportunità per tutti: la partnership con Seconda Chance

Nel corso del 2022 è stato avviato un accordo con un Ente del Terzo Settore, Seconda Chance, volto a favorire il dialogo con le Case Circondariali di alcune città vicine ai cantieri aziendali, con l'obiettivo di promuovere il reinserimento lavorativo di persone detenute, in fine pena, in regime di detenzione domiciliare o ammesse al lavoro esterno, come previsto dall'art. 21 dell'Ordinamento Penitenziario.

L'accordo è stato rinnovato nel 2023, consentendo l'inserimento a tempo indeterminato di una risorsa presso il cantiere di Milano e di un'ulteriore risorsa presso quello di Bologna. Nel **2024**, il progetto ha avuto un ulteriore sviluppo con l'inserimento di una figura all'interno del percorso formativo "Academy Carpentieri", in seguito assunta come **dipendente** nel cantiere di **Genova**, e con **l'assunzione di un ulteriore maestranza sempre nel cantiere di Genova**.

Il valore aggiunto dell'iniziativa risiede nella possibilità di offrire un'opportunità concreta a persone in situazione di fragilità, generando una forza lavoro motivata e diversificata. Questo approccio contribuisce in modo significativo a ridurre il rischio di recidiva, restituendo fiducia e prospettive di vita a chi vi partecipa.

LA TESTIMONIANZA DI SARR

Progetto Seconda Chance e Academy Carpentieri



In che modo il progetto Seconda Chance ha influenzato la tua percezione di te stesso e delle tue possibilità future, sia a livello personale che professionale?

Il progetto Seconda Chance ha trasformato il modo in cui mi vedo. Prima avevo perso fiducia, pensavo che il mio futuro fosse ormai compromesso. Invece, ho scoperto che posso ricominciare. Ora ho un mestiere, so usare le mani, e mi sento

utile. Anche come persona mi sento più forte, più sicuro. Posso finalmente immaginare un futuro migliore.

Quali sono state le principali sfide che hai incontrato nel percorso di reinserimento lavorativo e come sei riuscito a superarle grazie al supporto di AMPLIA?

All'inizio avevo paura. Temevo che le persone mi giudicassero per il mio passato. Anche imparare un nuovo lavoro non è stato semplice. Ma Amplia mi ha supportato in ogni passo. Mi hanno ascoltato, mi hanno dato fiducia. Anche nei cantieri, i colleghi mi hanno accolto con rispetto. Questo mi ha dato la forza di andare avanti e migliorare ogni giorno.

Cosa significa per te lavorare con i rifugiati dell'Academy Carpentieri, e cosa hai imparato da questa esperienza di inclusione?

È stata un'esperienza molto arricchente. Abbiamo storie diverse, ma sogni simili: una vita nuova, un lavoro, rispetto. Ho imparato tanto da loro. Ognuno porta qualcosa di unico. Ci aiutiamo, lavoriamo insieme, come una vera squadra. E questo ti fa sentire meno solo.

Guardando al tuo percorso fino ad oggi, cosa diresti a chi oggi si trova nella situazione in cui eri tu prima di entrare nel progetto Seconda Chance?

Direi: non perdere la speranza. Anche se oggi ti sembra tutto difficile, anche se pensi che non ci sia un futuro, non è così. Io ce l'ho fatta. E anche tu puoi farcela. Basta credere in te stesso e accettare l'aiuto delle persone giuste. È dura, ma possibile. E ti cambia la vita.



Ability Garden: tra innovazione sociale e sviluppo lavorativo

Nel corso del 2023 e del 2024, Amplia ha aderito al progetto **Ability Garden**, un modello di innovazione sociale e lavorativa dedicato a giovani con disabilità intellettive e condizioni di neurodivergenza. Il progetto si configura come un laboratorio di orientamento vocazionale rivolto a studenti in uscita dal percorso scolastico, con l'obiettivo di individuare le loro attitudini e favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro. Promosso dalla Capogruppo a partire dal 2022, il programma è stato avviato in via sperimentale anche da Amplia nell'ottobre 2023, coinvolgendo 12 giovani con disabilità. L'iniziativa è proseguita nel 2024 con l'inserimento in stage di una risorsa. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di esplorare le diverse attività aziendali attraverso un percorso di formazione on the job, affiancati dai dipendenti degli uffici di Roma. Questo approccio ha permesso loro di acquisire nuove competenze e di conoscere da vicino il contesto lavorativo. Le attività sono state costantemente seguite da tutor aziendali esperti nelle aree Risorse Umane, Servizi Generali, HSE e ICT. L'obiettivo principale del progetto è quello di costruire un ponte tra il mondo della scuola e quello del lavoro, favorendo un inserimento realmente mirato di persone con disabilità fisiche, cognitive e sensoriali. Il percorso è fondato sull'osservazione diretta delle abilità residue e sull'analisi del potenziale di ciascun partecipante, per garantire un collocamento professionale consapevole e sostenibile.

4

I prossimi passi



Guardando al futuro, Amplia prosegue il cammino intrapreso nel 2024 con il progetto “**Il Cantiere al Centro**”, confermando la volontà di mettere le persone e i luoghi di lavoro al centro della propria visione. In continuità con questo approccio, l’Azienda non solo si allinea agli obiettivi stabiliti dal Gruppo, ma ha anche tracciato una strategia di crescita per i prossimi anni, basata sull’attuazione di quattro pilastri fondamentali:

1. **Parità di Genere (Gender Equality).** Amplia riconosce l’importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile a tutti, comprese le persone con disabilità, contribuendo così a un ambiente lavorativo che valorizza la diversità in tutte le sue forme. L’accessibilità alle strutture aziendali rappresenta un elemento fondamentale per assicurare pari opportunità, eliminando barriere fisiche e facilitando la piena partecipazione di ogni individuo, indipendentemente dal genere o dalle condizioni personali.
2. **Sviluppo di Amplia la Tua Vita.** Amplia intende proseguire nel percorso di formazione e sviluppo del personale attraverso il programma Amplia la tua Vita e l’iniziativa Academy Women. Avviata nel 2024 e in fase di sviluppo per il 2025, l’Academy Women riflette i valori di cura, crescita e opportunità, con l’obiettivo di valorizzare il talento femminile nel settore delle infrastrutture. Rivolta alle neolaureate in ingegneria, questa iniziativa supporta lo sviluppo delle loro competenze e promuove una maggiore partecipazione delle donne nei ruoli tecnici e ingegneristici, contribuendo a superare gli stereotipi di genere.
3. **Sicurezza psicologica nei luoghi di lavoro e diffusione di una cultura del rispetto con il Viaggio del Rispetto.** Il Viaggio del Rispetto è un percorso di 14 tappe su tutto il territorio italiano, ideato per promuovere la cultura del rispetto e diffondere in modo capillare prevenzione delle molestie e delle micro- aggressioni per promuovere comportamenti di rispetto sul luogo di lavoro. Lo scopo finale del percorso è la realizzazione del **Manifesto del Rispetto**, un documento condiviso che raccoglie valori, impegni e azioni concrete per garantire ambienti professionali sicuri, inclusivi e liberi da ogni forma di molestia o discriminazione.
4. **Sviluppo e Potenziamento delle Comunità ERG (Employee Resource Groups).** I Gruppi ERG (Employee Resource Group) rappresentano una community di volontari attivi sui principali temi intersezionali su cui il Gruppo sta investendo: uguaglianza di genere, inclusione delle persone con disabilità, diversità generazionale e tematiche LGBTQ+. Questi gruppi nascono con l’obiettivo di rendere il contesto organizzativo sempre più inclusivo, promuovendo un ambiente in cui ogni persona possa esprimersi liberamente e contribuire pienamente alla vita aziendale.

5

Nota metodologica

[ESRS 1-5.1, ESRS 1-6.1]



5.1 Ambito di applicazione

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

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

Il Report Sociale è redatto ispirandosi agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ad eccezione del valore del gender pay-gap, calcolato come differenza tra la retribuzione media dei dipendenti di sesso maschile e femminile, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione media dei dipendenti di sesso maschile. Gli indicatori ESRS sono identificati sia nel corpo del testo con l'apposito numero di riferimento, sia nell'indice dei contenuti con indicazione del capitolo di riferimento.

Il documento non è sottoposto ad assurance esterna.

5.2 Riferimenti

- o Norma Social Accountability 8000;
- o Allegato indicatori di performance SA8000;
- o Norma Internazionale ISO 30415:2021 “Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione”;
- o Norma UNI/PdR 125: 2022;
- o Amplia Infrastructures – Politica Diversity & Inclusion;
- o Amplia Infrastructures – Politica SA8000;
- o Amplia Infrastructures – Manuale SA8000;
- o Amplia Infrastructures – Codice Etico;
- o ASPI – Linee guida di gruppo Diversity & Inclusion;
- o ASPI – Codice Etico di Gruppo;
- o Contratto collettivo nazionale dell'edilizia;
- o Amplia Infrastructures – Bilancio di Sostenibilità edizione 2024.

5.3 Definizioni

TERMINE	DEFINIZIONE
Analisi di rilevanza	Il processo che, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, consente di identificare e valutare le tematiche prioritarie per tutti i portatori di interesse di un'impresa.
Benchmark	Metodologia di analisi basata sul confronto sistematico.
Catena di Valore	La catena di valore dell'impresa comprende le attività che convertono gli input in output conferendo un valore aggiunto. Annovera enti con cui l'impresa intrattiene relazioni commerciali dirette o indirette e che: a) forniscono prodotti o servizi che contribuiscono ai prodotti o ai servizi dell'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Fornitura") o b) riceve prodotti e servizi dall'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Produzione").
Performance Sociale	Il raggiungimento, da parte dell'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità alla norma SA8000.
Comitato SA8000	Il Social Performance Team di Amplia Infrastructures, modificato con Istruzione di Servizio n.18/2022.
Diritti Umani	Si intendono quei diritti universali e inalienabili riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
Discriminazione (diretta e indiretta)	Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro quando il Datore di Lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito attua un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (es.: nazionalità, sesso, etnia, cultura, fede, età, orientamento sessuale, opinione politico-sindacale, condizione fisica e disabilità o altra condizione di carattere personale) ma anche a seguito di alcuni comportamenti (es.: denuncia di comportamenti illeciti), molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili con finalità persecutorie, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo, etc.) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.
Diversity Equity & Inclusion	Si riferisce a programmi, politiche e processi a sostegno di diversi gruppi di persone appartenenti a una stessa organizzazione. Promuove un'equa rappresentanza per persone di diverse etnie, religioni, generi e orientamenti sessuali.
Lavoratori	Secondo lo Standard SA8000, tutto il personale senza responsabilità di gestione.
Lavoro dignitoso	Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.
Living wage	Metodologia che calcola la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.
Acronimi	Descrizione
ESG	Environmental – Social – Governance.
DSA	Disturbi specifici dell'apprendimento.
ISO	International Organization of Standardization - Organizzazione internazionale per la normazione.
RSI	Responsabilità Sociale d'Impresa.
SAI	Social Accountability International – l'Ente internazionale che sovrintende alle attività connesse allo Standard SA8000.
SPT	Social Performance Team - Gruppo di lavoro composto da rappresentanti della Direzione e rappresentanti dei lavoratori sulle tematiche della SA8000.



5.4 SA 8000 – Indice dei contenuti [ESRS 1- 5.1, 6.1]

Ambito di applicazione – SA 8000	ESRS Disclosure	Informativa ESRS	Sezione del Report di riferimento	Note aggiuntive
-	ESRS 2 SBM-1	Strategia, modello di business e catena del valore	Messaggio agli stakeholder 1.1 Company Profile	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile Dettagli organizzativi
-	ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni degli stakeholders	1.2 I temi sociali rilevanti	Stakeholder e modalità di dialogo
-	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità materiali e la loro interazione con la strategia e il modello di business	1.2 I temi sociali rilevanti	
-	ESRS 2 IRO-1	Gestione di impatti, rischi e opportunità		
Lavoro infantile Lavoro obbligato	ESRS S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa		
Salute e sicurezza	ESRS S1-14	Metriche sulla salute e sicurezza		
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	ESRS S1-8	Contrattazione collettiva e dialogo sociale	2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	
Discriminazione	ESRS S1-9	Metriche sulla diversità		
Retribuzione	-	Metriche retributive (divario salariale e compenso totale)	3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022	Equità remunerativa per genere
-			2.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma SA8000	Sistema di gestione
Sistema di gestione	ESRS S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità	Il nostro contributo alla formazione professionale: Amplia Academy
-			3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022	Opportunità di crescita in Azienda neutrali per genere
-	ESRS G1-2	Gestione delle relazioni con i fornitori	2.2 Le iniziative e gli obiettivi per generare valore per il territorio e le comunità	Responsabilità sociale d'impresa lungo la catena di fornitura

Ambito di applicazione – SA 8000	ESRS Disclosure	Informativa ESRS	Sezione del Report di riferimento	Note aggiuntive
-	ESRS S1-15	Metriche sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	3.1 Le performance rispetto ai requisiti della norma UNI/PdR 125:2022	Congedo parentale
-	ESRS 1 – 5.1	General Requirements: 5.1 Reporting undertaking and value chain	5.Nota metodologica	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
-	ESRS 1 – 6.1	General Requirements: 6.1 Reporting period		Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto





Social Performance Team



■ **Mario Basile**
Resp. Sistema di Gestione
Integrato Sa8000 - UNI
PdR/125 e ISO 30415



■ **Elvira Ricotta Adamo**
membro SPT rappr.
azienda



■ **Silvia Massari**
membro SPT rappr.
azienda



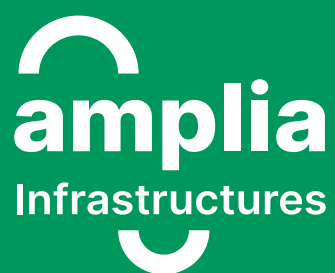
■ **Pietro Dominici**
membro SPT rappr.
lavoratori



■ **Antonio La Manna**
membro SPT rappr.
lavoratori



■ **Antonio Sanna**
membro SPT rappr.
lavoratori



© AMPLIA Infrastructures Spa

www.ampliaspa.it