

Autogrill Italia S.p.A.
Sede Secondaria, Direzione e Uffici:
Centro Direzionale Milanofiori
Strada 5, Palazzo Z
20089 Rozzano, MI Italia
Tel. +39.02.4826.1

UNI/PDR 125:2022

POLITICA PER LA PARITA'

DI GENERE

di

AUTOGRILL ITALIA

SPA



Autogrill Italia SpA (di seguito ATG Italia) si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

ATG Italia è fermamente convinta dell'importanza dei valori di inclusione e di valorizzazione del ruolo delle donne in azienda e che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team, pertanto, è nel suo interesse, promuovere l'inclusione e la diversità e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere e nel benessere delle persone operanti nell'organizzazione, il nucleo centrale del progetto.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le nostre persone siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri consumatori e la nostra società e sia altresì promotrice del cambiamento.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui tutte le persone vengono rispettate e valorizzate e possano rappresentare sé stesse all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e la loro unicità.



ATG Italia crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee per sviluppare soluzioni innovative e culturalmente rilevanti. Il gruppo Avolta, di cui ATG Italia fa parte, abbraccia come principio la valorizzazione delle risorse umane "*Empower our people*" che si traduce nel rendere le nostre persone parte del viaggio promuovendo un luogo di lavoro diversificato, inclusivo ed equo.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022 (in seguito solo la "**Prassi**")¹, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

¹ è un documento pubblicato da UNI (Ente Nazionale di Normazione) come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e della Finanze, il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera nazionale di Parità.

ATG Italia crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l’organizzazione conduce.

L’obiettivo è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

ATG Italia intende anche supportare i propri dipendenti che svolgono attività di caregiving favorendo una realtà attenta ai loro bisogni e impegnandosi nel miglioramento del loro benessere; è dunque sensibile all’individuazione di piani concreti di welfare che consentano di trovare un equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa.

Gli obiettivi principali risiedono nel perseguire anche il contrasto alla violenza di genere, nel combattere gli stereotipi sessisti, e nel colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, nel raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, nell’affrontare il problema del divario retributivo, nel conseguire l’equilibrio di genere nel processo decisionale.



Seppur incentrata su azioni condotte all’interno del mondo ATG Italia, la strategia è coerente con gli indirizzi del Gruppo Avolta e più in generale la politica dell’UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una ‘leadership pipeline’ maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all’organizzazione.

Un processo efficace di pianificazione della successione aiuta a individuare le risorse che hanno le qualità, le competenze e l’ambizione necessaria per passare a ruoli di sempre maggiore responsabilità, man mano che questi si rendono disponibili. Questo è un fattore importante, in quanto può rendere le pipeline di leadership più equa e inclusiva offrendo opportunità a talenti eterogenei.

Creare una cultura di parità di genere in ATG Italia è alla base della strategia che pone al centro il Capitale Umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutte le persone di ATG Italia e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

ATG Italia intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, e nel contempo siano di reale e concreto apprezzamento da parte delle risorse presenti nell'organizzazione.

A tal fine, Autogrill Italia ha adottato un **Piano strategico (“Piano”)**² con il quale intende dare attuazione agli obiettivi della presente politica.

Il presente documento e il **Piano** costituiscono l'architettura del sistema di gestione per la parità di genere.

L'attuatore della presente politica è il **Comitato Guida** con il supporto del **Responsabile di Coordinamento**.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente e Responsabilità Sociale.

A tutte le persone è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La politica sulla parità di genere è disponibile per la sua consultazione in apposita sezione della intranet di ATG Italia.

Approvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere in data 25 settembre 2024

² è il documento formale previsto dalla “Prassi” con il quale Autogrill Italia definisce, in relazione alla Parità di Genere, Obiettivi, Azioni, KPI, Budget, Responsabilità, Frequenze di monitoraggio

