Diversity Equality & Inclusion

Policy Diversità, Uguaglianza e Inclusione

GENERALITÀ E OBIETTIVO

La presente Policy in materia di Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (DE&I) ha la finalità di:

- Favorire e promuovere una cultura della diversità, valore fondativo del concetto di uguaglianza ed inclusione che il Gruppo Aeroporti di Roma (di seguito Aeroporti di Roma) sostiene nel proprio modo di fare impresa, in coerenza con i principi di rispetto della Diversità, Uguaglianza ed Inclusione (DE&I) definiti nella Linea Guida della Holding Mundys S.p.A..
- Garantire a ciascun dipendente uguali condizioni ed opportunità, senza distinzioni di età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.
- Informare tutti i lavoratori sui diritti e sui doveri per la prevenzione e la rimozione di ogni comportamento discriminatorio, per la promozione di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

Per onorare e rispettare questi impegni, l'azienda, a partire dal Top Management, si è dotata di obiettivi sul tema, di un presidio organizzativo, di meccanismi di partecipazione attiva e di strumenti di monitoraggio e controllo. In particolare:

- Istituire un Organismo di Monitoraggio e Controllo all'interno del Comitato di Sostenibilità per sostenere le sfide DE&I, i cui rappresentanti siano interni ed esterni e che, con la stessa cadenza temporale prevista per il Comitato, monitori trend, progetti e metriche rispetto agli obiettivi definiti;
- Creare una cultura DE&I, come elemento integrato a tutti i processi aziendali (selezione, formazione, strumenti di performance e sviluppo, ridisegno organizzativo, compensation, innovazione, sostenibilità, people care & welfare);
- Misurare i progressi attraverso la creazione e il continuo monitoraggio di un cruscotto, che sintetizzi i KPI, rinominati KHI (Key Human Indicators);
- Condividere un documento che definisca "L'Impegno minimo" di tutti i lavoratori di Aeroporti di Roma ad accettare e promuovere i principi di diversità, uguaglianza e l'inclusione.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy è redatta da Aeroporti di Roma S.p.A. per tutto il Gruppo ADR, distribuita a

tutto il personale, consegnata ai neoassunti e disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.
Aeroporti di Roma definisce la presente Policy, in quanto società controllata da Mundys S.p.A. aderente al Global Compact, richiamando i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne sulle Pari Opportunità, l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e il Codice etico del Gruppo Mundys adottato da Aeroporti di Roma.

CONTENUTO
Aeroporti di Roma, così come previsto nel Codice Etico di Mundys S.p.A. recepito da ADR, intende favorire al proprio interno le migliori condizioni di benessere. Il rispetto dei diritti umani è l'elemento fondativo di questo impegno, per garantire a tutti i dipendenti il diritto ad essere trattati con pari dignità e rispetto, includendo ogni forma di diversità.
L'inclusione è espressa nei Valori scelti per rappresentare la cultura che l'Azienda agisce, operando ogni giorno verso i dipendenti, i passeggeri, i vettori, le istituzioni ed il mercato:

- Integrity - Integrità
- Inclusivity - Inclusione
- Passion - Passione
- Boldness - Audacia

Aeroporti di Roma onora il rispetto per l'uguaglianza, valorizzando l'unicità di ogni essere umano, riconoscendo la soggettività di emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e creando un ambiente di lavoro ispirato a principi di Uguaglianza e tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della Persona, ispirandosi alla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea così come richiamata dalla Linea Guida di Mundys S.p.A..
Ad ogni persona che lavora nella nostra azienda è riconosciuto l'inalienabile diritto di essere rispettata per la scelta che opera ogni giorno nel vivere la propria vita, attraverso le proprie emozioni, idee, convinzioni, abilità e possibilità e nel rispetto della comunità a cui appartiene.
La Policy rappresenta il modo in cui Aeroporti di Roma garantisce il rispetto dei diritti fondamentali nell'ambiente di lavoro all'insegna dell'inclusione:

- Diritto all'uguaglianza – Rispetto per la diversità
- Diritto alla libertà di espressione – Rispetto per la prospettiva dell'Altro
- Diritto al tempo di qualità – Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata
- Diritto all'istruzione – Rispetto per lo Sviluppo personale - Life-Long Education
- Diritto alla sicurezza personale e professionale – Rispetto per la sicurezza personale e sociale
- Diritto all'occupabilità – Rispetto per le condizioni di lavoro

Diritto all'uguaglianza – Rispetto della diversità
Così come definito nel Codice Etico, Aeroporti di Roma garantisce pari opportunità, eguale dignità e imparzialità di trattamento a tutte le sue persone e non tollera alcuna forma di discriminazione e/o di molestia.
Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, ed è proibita ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta:

1. "discriminazione diretta: quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga";
2. "discriminazione indiretta: quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone";
3. "molestia: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi discriminatori, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo".

Aeroporti di Roma si impegna quotidianamente a superare tutte le barriere che indeboliscono la libera espressione di ciascuno, valorizzando invece le diverse connotazioni, tratti e sfaccettature che ogni persona può esprimere poiché la differenza di prospettive anticipa e riflette i bisogni e le aspettative di tutti i nostri stakeholder. Per questo si investe nel far diventare questa competenza una leva con cui operare e con cui generare valore di business.
L'elemento che abilita la garanzia del diritto di Uguaglianza è la creazione dell'Organismo di Monitoraggio e Controllo che monitora il rispetto del percorso da compiere verso gli obiettivi di inclusione e diversità. Inoltre, lo stesso Organismo è destinatario del Reporting effettuato da HCO in relazione alle eventuali violazioni della presente Policy segnalate al competente "Team Segnalazioni".

Diritto alla libertà di espressione - Rispetto per la prospettiva dell'Altro
In un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta a proprio agio nell'esprimere sé stesso si possono davvero garantire uguali diritti. Nessuno dovrebbe sentirsi intimorito nel rappresentare il proprio punto di vista.
Per rinforzare la cultura della più ampia libertà di espressione Aeroporti di Roma prevede iniziative e processi in grado di raccogliere periodicamente il feedback di tutte le proprie persone (engagement survey, momenti di ascolto, focus group, etc.).
La cultura su cui si fonda questo impegno costruisce ogni giorno un'organizzazione basata sulla partnership e sulla collaborazione tra responsabili e collaboratori, tra colleghi e nei confronti di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

La relazione capo-collaboratore è nutrita dal confronto e feedback costanti, stimolata da sistemi e strumenti che promuovano il dialogo aperto, per costruire una relazione in cui il rispetto e l'apertura all'altrui prospettiva fa parte di un'agenda concreta di comportamenti misurabili.
Il coraggio di sperimentare nuovi modi di fare le cose e di esprimere nuove idee consente di aprirsi a tutto ciò che è nuovo per uscire dalla propria area di comfort e per trasformare gli errori che si compiono nel percorso professionale in occasioni di apprendimento e crescita.

Diritto al tempo di qualità - Rispetto dell'equilibrio tra la lavoro e vita privata
L'ambiente di lavoro vuole sostenere la possibilità per le persone di non dover cambiare la propria identità uscendo dalla vita personale per vestire quella professionale. Credere nel benessere organizzativo significa promuovere l'equilibrio tra le due identità che caratterizzano l'aspetto personale e quello professionale.
In Aeroporti di Roma le persone meritano di vivere un'esperienza di lavoro qualitativamente soddisfacente, attraverso la semplificazione, l'essenzialità, la capacità di rendere comprensibile la complessità, attraverso un'organizzazione del lavoro sempre più basata sulla responsabilizzazione del singolo e sul rispetto dell'equilibrio degli impegni personali e professionali.
A sostegno di questa cultura Aeroporti di Roma ha introdotto una serie di iniziative di ascolto e confronto per il monitoraggio periodico del Benessere del dipendente.

Diritto all'istruzione – Rispetto per lo sviluppo personale - Life-Long Education
L'istruzione è il modo in cui l'azienda può abilitare lo sviluppo dei propri dipendenti quale leva per il miglioramento dell'intera comunità professionale.
Aeroporti di Roma crede che il primo sponsor dello sviluppo sia la persona stessa e quindi sostiene un'organizzazione in cui il singolo possa sentirsi partecipe del proprio sviluppo.
La capacità di costante apprendimento, definita come "Learning agility", è riconosciuta come una delle competenze fondamentali in Aeroporti di Roma, quale leva attraverso cui sviluppare il progresso e la capacità di accompagnare i cambiamenti.
L'Azienda investe nel potenziale che ciascuno può raggiungere, sostenendo le competenze delle proprie persone per promuoverne l'impiegabilità e migliorare il livello dei contributi che possono offrire alla collettività e allo sviluppo economico e sociale.
I Responsabili sono i primi a poter costruire e guidare con il proprio esempio le competenze dei propri collaboratori, incoraggiando lo scambio tra culture, esperienze lavorative, conoscenze, capacità dei singoli. I team con il livello più alto di integrazione trasversale sono quelli con maggiori differenze e l'intero gruppo ha la possibilità di beneficiare dallo scambio di queste prospettive.
Questi sono i tratti di leadership inclusiva e sostenibile che vogliamo costruire in Aeroporti di Roma per le nostre persone.

Diritto alla sicurezza personale e professionale - Rispetto per la sicurezza personale e sociale

Aeroporti di Roma si impegna costantemente nel rispondere alle esigenze di salute e sicurezza che ogni essere umano ricerca anche nel proprio ambiente di lavoro, garantendo politiche di safety e tutela della salute che traguardino il benessere delle proprie persone, dei passeggeri e della Comunità Aeroportuale.
Rappresentare la diversità e cogliere le differenze significa anche poter riconoscere i diversi momenti di vita che fanno cambiare le nostre emozioni ed i nostri bisogni nel tempo. L'essere umano non è sempre uguale a se stesso ed è qui che il concetto di "Life-Personas" aiuta la lettura delle situazioni di welfare, comprendendo quali protezioni e supporti possano aiutare i colleghi nei diversi momenti di vita.

Diritto all'occupabilità - Rispetto per le condizioni di lavoro
Aeroporti di Roma monitora l'impiegabilità delle proprie risorse, costruendo un ambiente di lavoro in cui l'individuo senta di poter appartenere e poter contribuire con il proprio lavoro.
Il rispetto delle pari opportunità professionali e della tutela occupazionale rappresentano il punto d'incontro della generazione di valore, inteso come sintesi tra il contributo dell'azienda e quello dei singoli dipendenti.

MONITORAGGIO E REPORTING
Aeroporti di Roma verifica l'effettivo rispetto della Policy attraverso strumenti dedicati di indirizzo e monitoraggio, quali:

- Identificazione e valutazione periodica dei rischi su temi DE&I;
- Un sistema di segnalazione delle violazioni e un sistema sanzionatorio previsti nel Codice Etico;
- Attività di dialogo con gli stakeholder;
- Le attività dell'Organismo di Monitoraggio e Controllo;
- Cruscotto di monitoraggio di KHI.
- Il management assicura, nell'ambito delle proprie dirette responsabilità, la realizzazione delle attività e obiettivi promuovendo una cultura gestionale inclusiva. Human Capital & Organization, Health & Safety ha l'obiettivo di sviluppare la strategia aziendale in materia di Diversità, Uguaglianza e Inclusione, di progettare il portafoglio di programmi ed iniziative, nonché di effettuare le relative analisi di benchmarking, monitoraggio e reporting, favorendo l'accountability del management su questi temi. L'andamento dei programmi è monitorato dall'Organismo di Monitoraggio e Controllo DE&I.

  INOSSERVANZA della Policy
  Così come previsto nella procedura "Gestione Segnalazioni" di Aeroporti di Roma, è possibile inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nella presente policy e nel Codice Etico.

I lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio al competente Team Segnalazioni di Aeroporti di Roma attraverso i canali previsti nella stessa procedura.
Eventuali violazioni della presente Policy possono comportare, nei confronti dei soggetti inadempienti, l'applicazione di provvedimenti disciplinari, in conformità a quanto previsto nel Codice Etico, nelle disposizioni di legge e del CCNL applicabile.
Le eventuali violazioni alla presente Policy comunicate al Team Segnalazioni saranno condivise con l'Organismo di Monitoraggio e Controllo.

La Policy è alla base del Sistema di Gestione della Parità di Genere del Gruppo ADR ed entrambi mirano a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, garantendo uguali opportunità per tutti i dipendenti indipendentemente dal genere.