



Nota Stampa

ATLANTIA: CDA APPROVA LE NUOVE LINEE GUIDA IN MATERIA DI DIVERSITA', UGUAGLIANZA E INCLUSIONE

La holding si dota di un presidio organizzativo dedicato, di meccanismi di partecipazione attiva e di strumenti di monitoraggio per l'applicazione della nuova policy

Milano, 4 Agosto 2021. Il Consiglio di Amministrazione di Atlantia, presieduto da Fabio Cerchiai, ha approvato le nuove "Linee Guida in materia di Diversity, Equality and Inclusion" (DE&I) della Holding. Il documento impegna formalmente la società, attraverso parametri oggettivi e periodicamente misurabili, a favorire e promuovere una cultura della diversità, intesa come valore fondativo del proprio modello di fare impresa, garantendo a ciascun dipendente uguali condizioni e opportunità, senza distinzione alcuna riguardante età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale e di opinione, etnia/cultura, religione, condizione fisica ed economica.

Le Linee Guida si inseriscono nell'ambito dei cardini fondanti del Global Compact, a cui Atlantia aderisce, e richiamano i principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne nelle Pari Opportunità, la normativa comunitaria sulla tutela della dignità della persona sul posto di lavoro, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e, infine, lo stesso Codice Etico della società.

Per attuare e monitorare efficacemente gli impegni assunti, con le nuove Linee Guida Atlantia si dota di un presidio organizzativo dedicato, di meccanismi di partecipazione attiva e di strumenti di monitoraggio e continuo miglioramento, tra cui:

- Definizione di "Obiettivi e metriche": gli obiettivi in ambito DE&I saranno definiti unitamente a metriche di performance – Key Human Indicators (KHI) -che mettono al centro la persona nell'ambito della più ampia agenda di sostenibilità che l'azienda sta perseguendo.
- Costituzione di uno "Steering Committee", composto da senior executives del Gruppo ed esperti esterni, che con cadenza periodica monitorerà trend, progetti e metriche relativamente al rispetto degli obiettivi definiti in ambito DE&I. A questo scopo, saranno svolte periodicamente apposite indagini di benessere organizzativo per conoscere l'opinione delle persone di Atlantia sulle condizioni di lavoro e su un bilanciamento sostenibile a favore del tempo personale.

Rapporti con i Media

e-mail: media.relations@atlantia.it

www.atlantia.it

- Promozione di una “DE&I Culture”: sviluppo e diffusione di una vera e propria cultura in materia DE&I, come elemento integrato a tutti i processi aziendali, tra cui la selezione, la formazione, l’elaborazione di strumenti di performance e sviluppo, l’organizzazione, la remunerazione, le iniziative di people care e di welfare aziendale.

Le Linee Guida prevedono inoltre l’attivazione di collaborazioni con il mondo accademico, allo scopo di sviluppare nuovi strumenti e processi di performance e valutazione individuale, che favoriscano la crescita umana e professionale. In questo modo nascerà un Osservatorio permanente su questi temi, finalizzato anche a sostenere l’uguaglianza, la tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità delle persone dell’azienda.

“Il nostro obiettivo è promuovere attivamente la cultura della diversità in azienda, facendone un valore portante del modo di fare impresa” ha dichiarato Maria Sole Aliotta, responsabile Employer Branding, Capability Acquisition & Development, Diversity & Inclusion di Atlantia. “Team diversi per età, genere, background – ha proseguito – sono più performanti e capaci di accelerare i processi di innovazione. Il nostro impegno nel favorire la diversità coinvolge innanzitutto la Holding, che già oggi ha il 45% di dipendenti donne, un team manageriale con background differenziati, una popolazione di giovani talenti in veloce crescita. Ma il nostro impegno sarà anche coinvolgere attivamente le nostre società controllate all’interno di questo percorso virtuoso” ha concluso Aliotta.