

# VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE

ADR punta sull'innovazione per un'aviazione più verde. Parla **ALBERTO VALENZA**, Senior Vice President Human Capital, Organization & Procurement di Aeroporti di Roma

Di Francesco Limone

**IN QUESTA EDIZIONE** di Human Factor conversiamo con Alberto Valenza, Senior Vice President Human Capital, Organization & Procurement di Aeroporti di Roma. Un'organizzazione che ha dimostrato la capacità di attraversare un fermo totale, a causa della crisi pandemica, e di ripartire rispondendo a una crescita enorme della domanda al suo termine.

**Oggi possiamo considerare la crisi pandemica superata, ma qualcuno ha detto che la cosa peggiore di una crisi è spreccarla. Quali sono le riflessioni sull'impegno vissuto, anche alla luce dell'attuale momento estremamente positivo?**

Durante il periodo del Covid-19, l'azienda si è preoccupata innanzitutto di garantire la sicurezza dei propri lavoratori e dei passeggeri. Abbiamo trasformato l'aeroporto di Fiumicino in un centro vaccinale e in un centro tamponi, poi siamo diventati il primo scalo a dare vita ai famosi voli

“Covid-tested”. In questo percorso, complicato e lungo, le nostre persone ci hanno seguito, dimostrando di sentirsi parte di un'azienda che stava agendo per il bene della collettività e del Paese. Gli operatori di ADR hanno percepito che l'azienda aveva a cuore la loro salute, quella dei passeggeri e, grazie al centro Covid, anche la popolazione del territorio circostante. Questo senso di protezione è stato interiorizzato dai nostri dipendenti e ha fatto sì che rimanessero uniti in questo percorso verso l'uscita dalla crisi, sviluppando un forte senso di appartenenza che continua a caratterizzare la nostra comunità. Al contempo, ADR ha cercato di porre lo sguardo oltre la crisi, verso un obiettivo di sviluppo e miglioramento che non poteva tradursi

subito in operatività, ma che ci ha permesso di essere pronti, e ancora più efficienti, quando la situazione è tornata alla normalità. Non abbiamo avuto paura a continuare a formare i nostri dipendenti e a sostenere investimenti importanti anche durante la crisi; un esempio è stato il nuovo Molo A, inaugurato nel maggio del 2022, alla presenza del presidente Mattarella, in un momento ancora molto delicato, quando le incertezze erano ancora tante.

È anche grazie a questo connubio tra passione delle nostre persone e sguardo verso il futuro che il nostro 2024 è stato, per gli scali che gestiamo, l'anno dei record, anno che abbiamo affrontato garantendo scali funzionali e organizzati anche dal punto di vista infrastrutturale. Credo fermamente che la chiave per arrivare a questi risultati sia stata la continuità, contare sempre sulle persone e dopo un anno circa di pandemia, nel 2021, abbiamo chiamato i dipendenti con contratto a tempo determinato che non stavano più lavorando con noi chiedendo: “Come stai? L'anno prossimo ricominciamo, sei pronto?”. In tanti si sono sentiti rassicurati, con una prospettiva. Questa ed altre azioni di caring ci hanno permesso di coinvolgerli nuovamente e ha dato loro modo di ritrovare la motivazione e la voglia di tornare.

**La vostra narrazione corrente fa molto leva su innovazione e sostenibilità. In che modo queste espressioni hanno preso forma in ADR?**

Come dicevo, abbiamo puntato sulla visione a lungo termine e su strategie basate su innovazione e sostenibilità. Nel marzo 2016 avevamo dato vita all'unità organizzativa “Soste-

**Digit'Ed** è il polo di riferimento in Italia per la formazione delle imprese e uno dei maggior player a livello europeo con oltre 400 professionisti, 13 sedi in tutta Italia, più di 5.000 aziende clienti e un network di 1.300 docenti di estrazione manageriale e accademica.

**Scopri di più**






POWERED BY

Digit Ed

lavoro come un bene comune: siamo convinti che debba essere valorizzato, per fare sempre meglio ed affrontare il futuro che, come abbiamo visto negli anni bui della pandemia, può essere anche molto impattante.

**Parliamo di innovazione digitale: l'attenzione principale è sugli sviluppi dell'intelligenza artificiale (AI). Porterà criticità alle persone sul lavoro, o le aiuterà a fare un lavoro migliore?**

L'AI che stiamo integrando per la gestione delle operations aeroportuali avrà sicuramente impatti positivi sulla produttività delle persone e nello svolgimento delle proprie mansioni, in meno tempo e con una qualità maggiore. Dobbiamo però preoccuparci di come alcuni processi, e i comportamenti ad essi legati, riusciranno ad accompagnarci e metterci nelle condizioni di vivere in maniera consapevole e positiva il cambiamento, di guardare all'innovazione e all'AI con una sana curiosità che stimoli tutti a fare meglio il proprio lavoro. Nella mappa che ci guida nella decisione di quali soluzioni AI implementare, la valorizzazione del capitale umano rappresenta uno dei criteri fondamentali. Ce ne sono anche altri a comporre la matrice con cui valutiamo le iniziative, come economicità e scalabilità, ma un elemento centrale, ribadisco, è il potenziale di valorizzazione del capitale umano, perché crediamo che debba prendere vita un processo virtuoso di ibridazione e di integrazione, non di sostituzione. Sarà un percorso lungo, ma che ha una traiettoria per noi ben definita. Ci saranno ostacoli e criticità, ma l'idea di affrontare insieme le sfide della nostra epoca è parte della nostra strategia e, con determinazione e coraggio, siamo pronti a metterla in atto. 

nibilità”; poi, soprattutto dal 2021 e 2022, nonostante un grosso calo di operatività, abbiamo iniziato a guardare molto oltre, basando la nostra strategia su Persone, Ambiente e Sviluppo che sono diventati, e sono tuttora, i principali driver della nostra strategia Esg.

In ambito Innovazione, abbiamo lavorato già da quegli anni con convinzione su organizzazione e formazione arrivando, nel 2024, a lanciare il programma “Innovation Engagement”: abbiamo coinvolto tutti i 4.000 dipendenti e abbiamo chiesto loro di partecipare, portando nuove idee, come tante startup, all’Hangar Program, un programma nato per dare loro la possibilità di costruire progetti che potessero trovare reale applicazione nei nostri aeroporti. I colleghi che hanno aderito si sono divisi in gruppi eterogenei per aree di provenienza e background, hanno

**Alberto Valenza, Senior Vice President Human Capital, Organization & Procurement di Aeroporti di Roma**

lavorato per alcuni mesi alle loro idee e le hanno presentate. Delle 5 idee arrivate in finale, ne abbiamo scelte due, a pari merito, che verranno implementate negli scali di Fiumicino e di Ciampino. E i team vincitori, in primavera, voleranno nel regno delle startup, la Silicon Valley.

Le prove e le sfide di questi anni ci hanno dato questa consapevolezza: per fare un ulteriore step-up, dobbiamo portare le nostre persone ad essere attori protagonisti. Per questo vogliamo arrivare al coinvolgimento di tutti, in modo trasversale e a tutti i livelli. In ADR c’è un fortissimo e non comune spirito di “attaccamento alla maglia”, si vive il proprio luogo di