

L'Amministratore Delegato

CEO/141828

Roma, 30 settembre 2019

POLITICA SULLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE DEL GRUPPO ENAV

Il Gruppo ENAV, nell'ottica di concretizzare l'impegno a favore di uno sviluppo sostenibile, anche attraverso la valorizzazione delle proprie risorse umane, si impegna a favorire l'adozione e il sostegno di politiche a favore dell'inclusione, della diversità e delle pari opportunità.

Il motore dello sviluppo di un'azienda è rappresentato dal valore e dalla centralità delle proprie risorse umane e la presente politica intende definire l'approccio aziendale all'inclusione, alla diversità ed alla realizzazione delle pari opportunità, nell'ottica della creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti abbiano comportamenti di non discriminazione.

La presente politica si applica a tutte le società del Gruppo e riguarda tutti gli ambiti del rapporto di lavoro, ovvero assunzioni, politiche retributive, promozioni, condotta sul lavoro, procedure disciplinari, etc. Coinvolge e responsabilizza tutte le persone presenti nell'ambito lavorativo anche solo occasionalmente (dipendenti, contratti a tempo determinato, stagisti, clienti, fornitori, etc..) nell'attuare comportamenti che non ledano la dignità di ciascuno.

La politica si ispira ai principi e ai valori di riferimento a livello nazionale e internazionale in ambito diversità e inclusione, tra cui la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" promossa da Sodalitas, gli UN Global LGBTI Standards for Conduct, l'UN Women e UN Global Compact - Women's Empowerment Principles, la United Nations Equal Pay International Coalition (EPIC) e si sviluppa sui seguenti principi:



1. **Non discriminazione**: Tutti i dipendenti del Gruppo ENAV devono essere considerati esclusivamente in relazione alle proprie capacità e competenze professionali. Qualunque forma di discriminazione relativa a orientamento politico, religione, nazionalità, etnia, lingua, disabilità, genere ed età è quindi vietata, oltre ad ogni forma di discriminazione in base a caratteristiche personali quali convinzioni, orientamento sessuale, iscrizione alle Organizzazioni Sindacali ed attività relative, e ogni altra forma di discriminazione sociale. Sulla base degli stessi principi non saranno tollerati il mobbing e le molestie sessuali;
2. **Pari opportunità e pari dignità**: Nel Gruppo ENAV la diversità è un valore che deve essere riconosciuto e la parità di trattamento e di opportunità deve essere garantita per qualsiasi tipo di diversità. Inoltre, situazioni personali relative al bilanciamento tra vita privata e professionale (gravidanza, maternità, paternità, part-time, lavoro flessibile, etc..) non possono essere considerate condizioni per trattamenti discriminatori;
3. **Work-life balance**: Il Gruppo Enav si impegna ad avviare nuove iniziative finalizzate a supportare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale (*smart-working*, etc..), tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti, e a favorire il rispetto e l'attenzione per ogni situazione nella quale una risorsa può trovarsi durante la propria vita lavorativa.
4. **Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo**: Il Gruppo ENAV si impegna a realizzare iniziative, pratiche e servizi aperti ai dipendenti, clienti o fornitori. Tutte le persone devono avere l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza alcuna forma di ostacolo implicita o esplicita nei confronti di unità, funzione, paese, genere, religione, cultura, convinzioni personali, orientamenti, disabilità, età o ogni altra forma di diversità, creando un ambiente in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale ed



“unico” di ciascuno e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi;

In un contesto di rispetto delle diversità ed in un’ottica di inclusione, l’azienda, con l’intento di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, adotta quanto contenuto in detta politica e conferma l’impegno a:

- collaborare attivamente, anche con le Parti sociali, per dare concreta attuazione ai principi sopra riportati;
- sensibilizzare colleghi e colleghe sui temi della diversità e dell’inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento sui temi contenuti nella presente politica;
- avviare un percorso di confronto attraverso momenti di ascolto, informazione, consultazione e orientamento, affinché la cultura della diversità sia nel DNA del Gruppo ENAV e le differenze esistenti siano valorizzate nel rispetto dei principi affermati;
- promuovere misure, anche di natura organizzativa, allo scopo di rimuovere gli ostacoli eventualmente esistenti per realizzare la piena valorizzazione delle diversità;
- sostenere le iniziative, individuate dalle strutture aziendali competenti e dal Comitato Pari Opportunità, finalizzate a promuovere la cultura dell’inclusione e del rispetto delle persone anche attraverso specifici interventi formativi;
- tradurre tutte le iniziative in “azioni concrete” finalizzate al sostegno delle pari opportunità all’interno del Gruppo, favorendo la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*) ed i servizi a favore delle famiglie;



- individuare e realizzare specifiche azioni che, in una logica di riequilibrio delle eventuali situazioni di disparità riscontrate, riportino equità e parità di trattamento ai soggetti coinvolti;
- definire e realizzare azioni specifiche che consentano di rafforzare la consapevolezza e la sensibilità sui valori condivisi nella presente politica;
- monitorare la coerenza delle regole, dei processi e delle prassi aziendali rispetto ai contenuti della presente politica e del Codice Etico;
- rivedere e modificare detta politica per garantire in ogni momento l'adeguato approccio verso la diversità e l'inclusione.

I Dirigenti e i Quadri hanno la responsabilità di dare attuazione alle politiche di inclusione e della diversità ed affrontare tempestivamente qualsiasi condotta di cui vengono a conoscenza, che violi quanto definito nella politica.

Con l'elaborazione della presente politica il Gruppo ENAV intende proseguire il percorso di cambiamento culturale e organizzativo che, con il supporto di strategie di sensibilizzazione sui temi e sulle politiche di diversità, realizzi quotidianamente il rispetto della diversità e l'inclusione allo scopo di creare un ambiente di lavoro che tenda ad essere *best place to work* dove poter attrarre persone con culture, prospettive ed esperienze diverse e sviluppare e trattenere i migliori talenti.

Roberta Neri
(Firmato)