



Chief Executive Officer

POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE DEL GRUPPO ENAV

Premessa

Con la presente Policy, il Gruppo ENAV si impegna a favorire l'adozione e il rispetto di politiche a sostegno della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione (DEI), con l'obiettivo di garantire a tutte le persone gli stessi diritti e le medesime opportunità, indipendentemente dalle differenze di genere, età, orientamento politico, religione, nazionalità, etnia, lingua, disabilità, provenienza da differenti background sociali, geografici o formativo-professionali.

Il Gruppo ENAV adotta il sistema di gestione secondo le indicazioni della UNI/PdR 125:2022, Prassi di riferimento per la Certificazione di parità di genere, impegnandosi ad ottenere la Certificazione e mantenerla attiva, puntando al miglioramento continuo delle aree di interesse ai fini della parità di genere.

Il motore dello sviluppo di un'organizzazione è rappresentato dal valore e dalla centralità delle proprie risorse umane e la presente politica intende definire l'approccio del Gruppo ENAV alla Diversità, all'Equità e all'Inclusione, nell'ottica della creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti abbiano comportamenti di non discriminazione, con il fine di riconoscere e sfruttare DEI come elemento cruciale per un'organizzazione impegnata ad accrescere l'innovazione e migliorare la propria efficacia, sostenibilità e reputazione.

La presente Politica si pone come tappa nel percorso verso la realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili dell'Agenda 2030, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 sulla parità di genere, all'Obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e crescita economica e all'Obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze.

La politica si ispira ai principi e ai valori di riferimento a livello nazionale e internazionale in ambito DEI, 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), nonché ai principi della norma internazionale ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse



umane – Diversità e inclusione”. Il documento è stato sviluppato in osservanza delle Linee Guida redatte dall’Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia (2023), in partnership con OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e AIDP (Associazione Italiana Direzione Personale,

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.; è un documento dinamico che evolve nel tempo, in quanto adotta un approccio intersezionale della Diversità, guardando cioè alle interrelazioni che possono esistere tra le dimensioni sociali osservate, e si pone in dialogo con i mutamenti sociali e lavorativi delle comunità professionali. 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.

Il Gruppo ENAV si impegna a sviluppare iniziative volte a identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di discriminazione, attraverso l’utilizzo di strumenti conoscitivi (quali survey periodiche o focus group su target specifici) e l’integrazione delle proprie procedure interne, nonché rendendo disponibili adeguate risorse per lo sviluppo di attività a supporto di DEI.

Principi

La Politica DEI 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, sia essa diretta che indiretta, relativa a orientamento politico, religione, nazionalità, etnia, lingua, disabilità, genere, età, provenienza da differenti background sociali, geografici o formativo-professionali, è quindi vietata, oltre ad ogni forma di discriminazione in base a caratteristiche personali quali convinzioni, orientamento affettivo e 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.



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*, flessibilità dell'orario, ferie solidali, pianificazione delle attività compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale 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, con particolare riferimento a dipendenti con responsabilità genitoriali e di *caregiving*.

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, valorizzando lo scambio inter-generazionale e cross-aziendale.

5. Perseguimento della parità di genere. Il Gruppo ENAV persegue la parità di genere nella composizione della forza lavoro, nelle politiche retributive, nel linguaggio e nella rappresentanza istituzionale: in accordo con i principi e gli obiettivi delineati dalle Linee guida per la Certificazione di Parità di genere, secondo la prassi di riferimento UNI PdR 125/2022, il Gruppo ENAV si dota di un "Comitato Guida per la Parità di Genere", istituito dall'Alta Direzione, per perseguire l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica Diversità, Equità e Inclusione. Il Comitato Guida, composto dal top management, adotta un proprio regolamento di funzionamento e redige il Piano Strategico, ovvero il documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio, con il fine ultimo di impegnarsi a promuovere l'uguaglianza e



l'equilibrio tra persone di ogni genere in tutti i livelli dell'organizzazione, supportando l'avanzamento professionale delle donne in quanto genere meno rappresentato, e promuovendo una cultura esente da pregiudizi e *bias* nei processi di selezione, valutazione o *performance management* e avanzamento di carriera, anche attraverso specifici progetti di mentoring e sviluppo delle competenze; incorporando, infine, meccanismi di controllo del *gender pay gap*.

Impegni del Gruppo ENAV

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 nella presente 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 DEI, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento sui temi contenuti nella presente politica;
- proseguire nel confronto con tutti gli stakeholder interni attraverso momenti di ascolto, informazione, consultazione e orientamento, affinché la cultura della diversità sia parte della cultura 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;
- promuovere una equa rappresentazione di genere tra i relatori di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere nelle comunicazioni interne ed esterne l'utilizzo di un linguaggio che sia attento e rispettoso delle diversità;
- sostenere le iniziative, individuate dalle strutture aziendali competenti e dalla Commissione Pari Opportunità e Sostenibilità, 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 la presente politica per garantire in ogni momento l'adeguato approccio verso DEI.

I Dirigenti e i Quadri hanno la responsabilità di dare attuazione alle politiche DEI ed affrontare tempestivamente qualsiasi condotta di cui vengono a conoscenza, che violi quanto definito nella politica. Per questo motivo, il Gruppo ENAV integra il proprio sistema di valutazione del personale ("Performance Management") con obiettivi legati a DEI, attribuendo al top e middle management specifici obiettivi per i quali saranno valutati; investe contestualmente nello sviluppo delle competenze di leadership intesa come capacità di sviluppare e innovare le risorse dell'azienda.

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 DEI, realizzi quotidianamente il rispetto e la valorizzazione della diversità, dell'equità e dell'inclusione allo scopo di creare un ambiente di lavoro in grado di attrarre persone con culture, prospettive ed esperienze diverse e sviluppare e trattenere i migliori talenti.

L'Amministratore Delegato

Pasqualino Monti